

Peter van der Meer

Werk en Welzijn:



*maakt
werk
gelukkig?*

University of Groningen Press

Werk en Welzijn: maakt werk gelukkig?

Peter van der Meer

**Werk
en
Welzijn:**

*maakt
werk
gelukkig?*

University of Groningen Press

Uitgegeven door University of Groningen Press
Broerstraat 4
9712 CP Groningen

Voor het eerst gepubliceerd in Groningen, Nederland © 2025

ISBN (print): 978-94-034-3122-2
ISBN (pdf): 978-94-034-3123-9
DOI: 10.21827/683d9e5f545df

Bureauredactie: Sophie Bous
Omslagontwerp: Bas Ekkers
Vormgeving en opmaak: LINE UP boek en media bv | Mirjam Kroondijk



Dit werk is verschenen onder de Creative Commons-licentie Naamsvermelding-NietCommercieel-GeenAfgeleideWerken 4.0 Internationaal (CC BY-NC-ND 4.0). De volledige licentievoorwaarden zijn beschikbaar op creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode

Voor Jooske

*Arbeit ist schön
kostet aber viel Kraft*

Dank der Zwiebfisch, Berlin

Voorwoord

Dit boek *Werk en Welzijn: maakt werk gelukkig?* is de weerslag van vijftien jaar aan wetenschappelijk onderzoek dat ik gedaan heb aan de Faculteit Economie en Bedrijfskunde van de Rijksuniversiteit Groningen. Nadat ik mij in eerste instantie vooral bezig heb gehouden met onderzoek naar de relatie tussen opleiding en arbeidsmarkt, heb ik vanaf ongeveer 2010 de nadruk meer gelegd op werk en welzijn. De eerste publicatie in die reeks is getiteld ‘What makes workers happy’ en stamt uit 2011. Sinds die publicatie heb ik een hele rij onderzoeken gedaan, soms alleen, vaak samen met anderen, op dit terrein. Nu aan het einde van mijn loopbaan, zo kort voor mijn pensioen, terugkijkend, is er in die serie onderzoeken een mooie rode lijn zichtbaar.

Omdat veel publicaties in het Engels zijn en vaak ergens achter betaalmuren weggestopt, vind ik dit een mooie gelegenheid om het onderzoek voor een breder Nederlandstalig publiek toegankelijk te maken. Ook omdat dit publiek dit onderzoek mogelijk heeft gemaakt. Dit werk en ook dit onderzoek is immers volledig vanuit belastingopbrengsten betaald. Je zou het kunnen zien als een soort van verantwoording afleggen over wat ik de laatste jaren in de ivoren toren van de universiteit heb gedaan.

Maar het is niet alleen het afleggen van verantwoording, het is ook het verder verspreiden van de opgedane wetenschap-

pelijke kennis. De keuze van de vragen die in het onderzoek beantwoord zijn, is vaak ingegeven door maatschappelijke problemen. Het ligt dan ook voor de hand die kennis verder te verspreiden. Nu is het zo aan Nederlandse universiteiten dat voor onderzoekers geldt dat alleen Engelstalige artikelen in goed aangeschreven tijdschriften meetellen in de beoordeling van de onderzoeker. Dit maakt toegang tot inzichten uit onderzoek al een stuk moeilijker. Om toch die inzichten beter te verspreiden heb ik besloten dit boek te schrijven. Ik hoop dat u het boek met veel plezier leest, maar ook dat u het een en ander opsteekt over werk en welzijn – het misschien zelf toepast in uw werk en leven en/of omzet in beleid zodat Nederland als geheel er ook baat bij heeft.

Inhoud

Voorwoord VII

Hoofdstuk 1

Maakt werk gelukkig? Over werk en welzijn 1

Introductie 1

Werk 3

Welzijn 8

Werk en welzijn 14

Opbouw van het boek 24

Hoofdstuk 2

Het belang van werk 27

Werkenden en werklozen 27

Waar komt die blijvende beschadiging vandaan? 33

Werklozen en andere niet-werkenden 38

Werkloosheid en welzijn 41

Werkloosheid en eigenwaarde 45

Verskil tussen mannen en vrouwen 48

Conclusie 55

Hoofdstuk 3

Werk en inkomen 59

Beloningsvormen 70

Vermogen 78

Inkomensongelijkheid 81

Bedrijven 85

Geluksongelijkheid 90

Conclusie 92

Hoofdstuk 4

Niet-geldelijke beloning 97

De drie basisbehoeften 98

Het belang van autonomie 108

Verbondenheid 121

Competentie 124

Conclusie 127

Hoofdstuk 5

Zinvol werk 129

De waarde van zinvol werk 143

Conclusie 155

Hoofdstuk 6

Psychische vermoeidheid en werk-privébalans 157

De flexibiliteitsparadox 169

Thuiswerken 173

Conclusie 177

Hoofdstuk 7

Werk en welzijn 179

Trends en ontwikkelingen in het werk 194

De invloed van technologie 194

Aanbevelingen 202

Overheid 202

Werkgevers 210

Vakbonden 214

Werknemers 217

Tot slot 218

Referenties 220

Bijlage 1

Lijst met cruciale beroepsgroepen en processen zoals benoemd door de overheid tijdens de COVID-19-pandemie 227

Beroepsgroepen 227

Vitale processen 228

Bijlage 2

Lijst met activiteiten op basis van volgorde aan de bijdrage van het welzijn 229

Bijlage 3

Volgorde van beroepen naar zinvolheid 231

Maakt werk gelukkig?

Over werk en welzijn

Introductie

Dit boek gaat over werk en welzijn. Twee belangrijke onderwerpen die sterk aan elkaar gerelateerd zijn. Het leven van de meeste mensen bestaat voor een groot deel uit werk. Veel mensen werken een jaar of veertig van hun leven. Sommigen minder, anderen meer, maar het is en blijft een belangrijk onderdeel van het leven. Daarnaast willen mensen op de een of andere manier gelukkig worden. En alhoewel werk iets is dat niet altijd graag wordt gedaan, ontlenen we er toch veel geluk of welzijn aan. Hoe dat zit leggen we in dit boek uit. We besteden daarbij aandacht aan verschillende aspecten van werk en van welzijn.

Daarom beginnen we in dit boek met uit te leggen wat we met werk en welzijn bedoelen. Ook leggen we eerste verbanden tussen werk en welzijn, die we in de verdere hoofdstukken verder uitwerken. Een belangrijk uitgangspunt van dit boek is dat welzijn direct aan werk kan worden ontleend. We weten dat omdat we het welzijn van werkenden met elkaar hebben vergeleken. Binnen de categorie werkenden kunnen we een verdere indeling maken, bijvoorbeeld een vergelijking tussen zelfstandigen en werkenden in loondienst, of de mate van werkzeker-

heid, werkenden in vaste dienst versus werkenden die op enig tijdelijk, flexibel contract werken.

Om welzijnseffecten van werk te meten kunnen we werkenden ook vergelijken met mensen die andere hoofdbezigheden hebben. Een belangrijke vergelijkingsbron is die met werklozen, mensen die geen werk hebben, maar wel zouden willen hebben. Er zijn ook andere vergelijkingsgroepen, zoals arbeidsongeschikten, huismannen en -vrouwen, of gepensioneerden.

Ook zullen we aandacht geven aan wat werken doet met mensen. Meestal zal het gaan over wat economen veelal geluk noemen, of daaraan gerelateerd levens- en arbeidstevredenheid. Maar we besteden ook aandacht aan andere uitkomsten of opbrengsten van werk zoals eigenwaarde en burn-outklachten of psychische vermoeidheid. Zo verklaart het verlies aan eigenwaarde voor een groot deel het verschil in welzijn tussen werkenden en werklozen. En psychische vermoeidheid is een groot maatschappelijk probleem aangezien ze het voorstadium is van langdurig ziekteverzuim en sterk gerelateerd aan werk. Daarnaast is de gezondheid van mensen sterk gerelateerd aan welzijn. Als het werk ons ziek maakt dan gaat dat ten koste van het welzijn.

Natuurlijk besteden we aandacht aan het inkomen dat werk oplevert en komen er vragen aan bod als: hoe belangrijk is dat inkomen voor het geluk van mensen? Is inkomen het enige belangrijke motief om te werken of zijn er ook andere? En is dat voor iedereen gelijk of zijn er grote verschillen tussen mensen? Zijn er nog grote verschillen tussen mannen en vrouwen? En tussen praktisch en theoretisch geschoolden?

Dit boek is geen formeel wetenschappelijk relaas met de daarbij behorende theoretisch uitgewerkte en empirische

onderbouwing, maar er ligt wel degelijk uitgebreid wetenschappelijk onderzoek als fundering onder de beweringen in dit boek. Daarom nemen we aan het einde van het boek wel een uitgebreide lijst met publicaties op. Een ieder kan zich dan verder oriënteren en verder lezen. Wat we in dit boek ook niet doen is uitleggen met behulp van welke moeilijke statistische methoden we tot onze bevindingen zijn gekomen. Die verantwoording hebben we in de wetenschappelijke artikelen afgelegd en is daarin na te lezen. Heel veel van onze ideeën hebben we uitgebreid getoetst met grootschalige, vaak internationale, databestanden en hebben daarbij gebruikgemaakt van verschillende multivariate technieken. Wel zullen we af en toe zeggen welke gegevens we hebben gebruikt en presenteren we enige basisgegevens.

Werk

Werk is heel moeilijk te definiëren. Veel van de activiteiten die we dagelijks doen vallen onder het begrip werk. En wat onder werk wordt verstaan is in de loop der jaren ook veranderd. Ook is het onderscheid tussen werk en vrije tijd niet altijd even duidelijk. Soms doen we thuis, in onze vrije tijd, dingen die we als werk kunnen beschouwen, zoals het schoonmaken en opruimen van het huis. Maar in dit boek gaat het niet om zulke zaken. Als wij het hebben over werk dan bedoelen we betaald werk. Zo beschouwen we het schoonmaken van de eigen woning niet als werk, maar als we iemand daarvoor inhuren en betalen zien we het schoonmaken wel als werk.

Onder betaald werk verstaan we het doen van activiteiten en plegen van inspanningen waarvoor iemand betaald wordt, dus

een financiële vergoeding ontvangt. Naast betaald werk doet vrijwel iedereen ook onbetaald werk, het plegen van inspanningen om een bepaald doel te bereiken, bijvoorbeeld het smeren van een broodje om jezelf te voeden. Vaak gebeurt dit onbetaald aan de keukentafel, maar het gebeurt ook in de keuken van een restaurant door een kok die daarvoor betaald wordt. De eerste activiteit valt bij ons niet onder de definitie van werk, de tweede wel.

Een ander voorbeeld is het verzorgen van kinderen. Wanneer dat thuis gebeurt, het wassen, kleden en voeden van kinderen, is dat onbetaald werk. Gebeurt het in de kinderopvang, dan is dezelfde activiteit ineens betaald werk geworden en maakt die dus onderdeel uit van dit boek. We maken dit verschil expliciet omdat vaak vergeten wordt dat er naast betaald ook nog veel waardevol onbetaald werk wordt gedaan. Veel mensen doen vrijwilligerswerk en houden zo bijvoorbeeld verenigingen draaiende. Ook mantelzorg, het onbetaald verzorgen van iemand die je na staat, is waardevol maar valt buiten de definitie van betaald werk en dus buiten het onderwerp van dit boek.

Wat gezien wordt als werk is in de loop der jaren ook sterk veranderd. In heel vroege tijden, toen onze voorouders nog als jagers en verzamelaars op de aarde rondliepen, kun je jagen en vissen en ook verzamelen als werk beschouwen. Het waren activiteiten die nodig waren om in leven te blijven en pas als er voldoende voedsel bijeen gebracht was, kon men rusten en genieten van hetgeen bij elkaar gebracht was. Die jagers en vissers werden niet met geld betaald, maar werden, gezien door onze ogen, betaald in natura.

Heden ten dage zijn jagen, vissen en verzamelen activiteiten die door veel mensen als hobby, dus voor iemands plezier

worden uitgeoefend. Natuurlijk zijn er nog beroepsvissers die vissen voor hun werk en waarvan wij de vissen op de markt kopen, maar veel vissers zitten langs de kant van een water, of in een bootje erop, met een hengel om op een plezierige en zinvolle manier hun tijd door te brengen. De gevangen vissen worden teruggezet en niet meegenomen naar huis om daar gegeten te worden. Dezelfde activiteit, vissen, is voor de een werk en voor de ander vrije tijd.

De vraag die dan opkomt is hoe je het verschil definieert tussen werk en vrije tijd. Het verschil is dat werk een activiteit is waarvoor je betaald wordt en vrije tijd niet. Betaald werk doe je in opdracht van een ander. Dat kan zijn als zelfstandige voor een opdrachtgever of voor eigen rekening, maar ook op basis van een of ander arbeidscontract voor een werkgever. De betaling hoeft niet alleen loon of salaris te zijn, maar kan ook de winst zijn die een zelfstandige maakt of in natura: de directe opbrengst van de activiteit, denk aan de prooien van de jager, de visvangst van de visser voor eigen consumptie of de verzamelde vruchten en noten. Bovendien kunnen deze laatste nog geruild worden tegen andere goederen, bijvoorbeeld de vis tegen een ree. Vrije tijd wordt niet betaald, de inspanningen worden om 'niet' gedaan. De enige opbrengst is plezier en welzijn.

Werk zit ook vast aan de persoon en kan daarom niet los worden gezien van de persoon. Daarom is werk ook iets bijzonders. Het is geen 'normaal' goed, zoals een vis of een ree. Werk (betaalde arbeid) komt altijd in combinatie met de persoon die het werk levert. Daarom is bij werk niet alleen de betaling van belang, hoe hoog is het loon of salaris of de winst, maar ook de omstandigheden waaronder het werk wordt

verricht. Werk je als tot slaaf gemaakte, of doe je het uit vrije wil en doe je dat dan in een schone of vuile omgeving? Loop je geen gehoorbeschadiging op en is het werk niet te zwaar?

Daarnaast zullen we zien dat ook zaken als autonomie in het werk, het gebruik van kennis en vaardigheden en sociale relaties en dergelijke van belang zijn. In sommige gevallen nog meer dan het loon dat voor het werk wordt ontvangen. En dat is ook nog eens afhankelijk van de voorkeuren van de werkenden, die sterk verschillen van persoon tot persoon. Niet iedereen vindt hetzelfde werk leuk of zinvol. Dat hangt af van de eigen voorkeuren en dat hangt ook af van waarin je goed bent. Vandaar ook dat er eigenlijk voor vrijwel iedereen werk te vinden is dat leuk en bevredigend is.

Werk maakt een belangrijk onderdeel uit van ons leven. Vrijwel iedereen heeft ooit wel eens een betaalde baan gehad, al was het alleen maar een vakantiebaan om wat bij te verdienen. Voor veel mensen is het de belangrijkste bron van inkomsten om te voorzien in het levensonderhoud. Zo wordt er ook door de meeste economen tegenaan gekeken. In het eenvoudigste economisch model waarin mensen hun arbeid aanbieden op de arbeidsmarkt, wordt de inspanning die geleverd wordt afgewogen tegen het inkomen dat met die inspanning wordt verdiend. Daarbij wordt een afweging gemaakt zodanig dat het nut of het welzijn van de persoon wordt gemaximaliseerd. Als de inspanning onvoldoende wordt gecompenseerd, er wordt te weinig betaald, dan zal er minder worden gewerkt. Mensen doen dan rustiger aan op het werk of werken minder uren.

Als start voor het denken over werk biedt dit eenvoudige model veel aanknopingspunten, maar het heeft ook veel tekortkomingen. Zo wordt er bijvoorbeeld vanuit gegaan dat de werk-

nemers zelf de banen kunnen uitzoeken en ook hun werktijden kunnen aanpassen. Het eerste is tot op zekere hoogte waar, het staat iedereen vrij op zoek te gaan naar een nieuwe baan, ook als je in vaste dienst bent, maar je kunt en wilt niet elke dag van baan veranderen. Het tweede is nog problematischer. Weliswaar is er in Nederland een wet die het werknemers mogelijk maakt hun arbeidsuren aan te passen aan hun eigen voorkeuren, maar werkgevers hebben daarbij het laatste woord. Als we kijken naar de verdeling van het aantal gewerkte uren is er een duidelijk piek, zo tussen de 36 en 40 uur per week. Dat is wat wij een normale voltijdse werkweek vinden. Op basis van het economische model zou je daar veel meer variatie in verwachten, maar dat is niet zo. Weliswaar wordt in Nederland relatief veel in deeltijd gewerkt, maar het zijn met name vrouwen die dat doen. Deeltijd werk wordt populairder onder mannen, maar het blijft een bescheiden aandeel.

Ook zit in dat model ingebakken dat inspanning gecompenseerd moet worden, vanuit de gedachte dat mensen liever lui zijn dan moe. Vrije tijd wordt gezien als nuttig en werktijd als een wannut, iets wat het nut verlaagt. Dat is slechts tot op zekere hoogte waar. De meeste mensen kunnen en willen niet stil zitten, maar willen bezig zijn. Ons lichaam is gemaakt om te bewegen en ook onze hersenen willen beziggehouden worden. Zo weten we dat het eenvoudigste, saaiste werk dat bestaat uit zich steeds herhalende bewegingen in een korte tijdsspanne, kortcyclisch werk wordt dat wel genoemd, letterlijk de menselijke geest doodt en mensen afstompt. Mensen die veel kortcyclisch werk doen, hebben ook buiten het werk om geen zin meer om dingen te doen en te ondernemen. Ze worden apathisch en lijken wel vervreemd, zowel van het werk als van de

wereld. Charlie Chaplin laat dat heel mooi zien in de eerste vijftien minuten van zijn film *Modern Times*.

Mensen vinden het veel leuker bezig te zijn op een manier die enige mate van inspanning vraagt, zowel lichamelijk als geestelijk. Pas als de inspanning teveel wordt of als aan de inspanning geen plezier meer wordt beleefd, moeten mensen er door middel van een geldelijke beloning toe aangezet worden om het werk te doen. Mensen die geen betaald werk verrichten, doen vaak andere dingen, al was het alleen maar om verveling tegen te gaan.

Ook nu de arbeidsmarkt veel flexibeler is geworden dan pakweg twintig jaar geleden, zien we die piek van 40 uur. Dat komt omdat werknemers niet eenzijdig hun werkuren kunnen aanpassen. Veel werkgevers staan het niet toe, omdat de arbeidsorganisaties daarop zijn ingericht, en ook kunnen veel werknemers het zich niet veroorloven omdat ze het geld nodig hebben om rond te kunnen komen. Want minder uren werken gaat nu eenmaal gepaard met een lager inkomen.

Welzijn

Vanuit verschillende wetenschappelijke invalshoeken wordt welzijn onderzocht. Elk wetenschapsgebied hanteert daarbij eigen definities, die overlap vertonen maar niet identiek zijn aan elkaar. In het basismodel dat economen hanteren staat het nut voorop. Economen zeggen dat mensen hun nut proberen te maximaliseren met de beperkte middelen die ze hebben. Niet alles kan tegelijk en de mensen moeten keuzes maken. Nu is er lang gedacht dat het nut dat mensen nastreven niet te meten is. Sinds enige tientallen jaren is daar echter verandering in

gekomen. Met de opkomst van de gelukseconomie is de term geluk in zwang geraakt als manier om het nut of het welzijn van mensen te meten. De mate van geluk is dan vaak gemeten met vragen als ‘Over het algemeen genomen, hoe tevreden bent u met uw leven?’ of ‘Hoe gelukkig bent u?’, vaak gemeten op een schaal van nul tot en met tien.

De term geluk is in zwang geraakt omdat economen tot de conclusie kwamen dat een maat als bruto binnenlands product geen goede maat is voor de welvaart van een land en het inkomen uiteindelijk weinig zegt over het welzijn of welbevinden van personen. Er is meer in het leven dan geld alleen. Dat wat belangrijk is en niet uitgedrukt kan worden in geld wordt niet meegenomen in maten als het bruto binnenlands product of het inkomen.

Zo proberen veel economen nog steeds de welvaart van een land te meten met het bruto binnenlands product, dat wat de inwoners van een bepaald land met elkaar in één jaar hebben geproduceerd. Maar iedereen weet dat dat niet meer dan een benadering van welvaart is en soms zelfs een slechte benadering. Schone lucht kunnen inademen of in stilte kunnen genieten van de natuur, of je veilig voelen achter duinen en dijken of vrij door een stad kunnen dwalen; dat bepaalt ook een groot deel van de welvaart. Deze zijn echter niet of heel moeilijk in geld uit te drukken en zijn daarom niet opgenomen in het bruto binnenlands product.

Daarnaast is een deel van de economen van gedachten veranderd. Met de opkomst van de neoklassieke economie aan het einde van de negentiende en begin twintigste eeuw dacht men dat het nut van mensen niet te meten was. Alhoewel het begrip ‘nut’ een belangrijke rol in de modellen speelt, konden of wilden

de economen het niet meten en hebben ze methoden uitgevonden om zonder directe meting van het nut met de modellen te kunnen rekenen. Het deel van de economen dat zich nu met gelukseconomie bezighoudt, is daarvan teruggekomen.

Onderzoek heeft laten zien dat vragen naar levenstevredenheid of de mate van geluk uitstekende vragen zijn om welzijn of nut te meten. Niet alleen omdat de empirische uitkomsten van onderzoek overeenkomen met de verwachtingen, maar ook omdat de antwoorden op deze en soortgelijke vragen overeenkomen met bijvoorbeeld bepaalde hersenactiviteiten en andere lichamelijke reacties. Bij sombere mensen zijn andere delen van de hersenen actiever dan bij blije, vrolijke mensen. Dit verschil in hersenactiviteit zien we terug bij mensen die laag scoren op vragen naar levenstevredenheid en mensen die hoog scoren op vragen naar levenstevredenheid. Ook is er een sterke relatie met stresshormonen. Mensen zijn dus goed in staat zelf een schatting te maken van hun mate van welzijn of geluk of tevredenheid.

Je kunt dit goed vergelijken met artsen die vragen naar de beleefde hoeveelheid pijn die mensen hebben. Als de artsen patiënten vragen aan te geven op een schaal van een tot tien hoeveel pijn ze hebben, om op basis van dat antwoord pijnmedicatie aan te passen, krijgen de artsen doorgaans betrouwbare antwoorden. Er is dus alle reden voor om antwoorden op die subjectieve vragen te gebruiken in empirisch onderzoek naar het welzijn van mensen en dus ook naar de relatie tussen werk en welzijn.

Naast economen doen ook psychologen onderzoek naar welzijn. Zij maken vaak een onderscheid tussen cognitief en affectief welzijn. Bij cognitief welzijn gaat het om een sub-

jectieve beoordeling, een evaluatie, van iemands leven. Bij die beoordeling speelt wat iemand bereikt heeft een belangrijke rol, maar de beoordeling is ook afhankelijk van iemands verwachtingen en maatschappelijke normen. Iemand met hoge verwachtingen zal eerder ontevreden zijn dan iemand met lage verwachtingen, en de verwachtingen die iemand heeft zijn deels gebaseerd op wat er van hen verwacht wordt; de maatschappelijke normen. Dit maakt de beoordeling natuurlijk subjectief, maar zoals gezegd valt er goed met de subjectieve maat te werken. Het cognitief welzijn wordt gemeten met de vraag naar levenstevredenheid.

Bij affectief of emotioneel welzijn gaat het meer om een directe bevrediging van iemands behoeften. Je wordt blij en voelt je gelukkig als je een cadeau krijgt, of eindelijk iets kunt kopen wat al lang op je verlanglijst stond. In die zin is het vluchtiger dan cognitief welzijn. Het is gerelateerd aan hedonisme en werd in die zin gebruikt door Jeremy Bentham¹, een van de voorlopers van de micro-economie. Hij beweerde al dat mensen hun eigen geluk na moesten streven. Cognitief welzijn wordt doorgaans op twee manieren gemeten. De eerste manier gaat met de vraag 'hoe gelukkig bent u?' De tweede manier is door expliciet te vragen naar hoe gelukkig (positief affect) of ongelukkig (negatief affect) mensen zich voelden bij de verschillende activiteiten die gedurende een dag, bijvoorbeeld de vorige, zijn ondernomen. Deze twee verschillende manieren

1 Jeremy Bentham is nog steeds te bewonderen in Londen en wel bij de UCL (University College London).

van meten leveren soms tegenstrijdige resultaten op. Daar komen we later in het boek op terug.

Alhoewel psychologen een onderscheid maken tussen affectief en cognitief welzijn is het empirisch verschil tussen de vragen naar levenstevredenheid of naar geluk, twee aspecten van welzijn, gering. De onderlinge correlatie tussen deze twee maten is hoog. Analyses laten vaak overeenkomstige resultaten zien. In ons eerste onderzoek hebben we resultaten gepresenteerd op basis van de vraag naar tevredenheid, op basis van de vraag naar geluk en op basis van een gecombineerde maat. De resultaten kwamen sterk met elkaar overeen. In ons eigen onderzoek nemen we ze daarom vaak samen voor één maat van subjectief welzijn.

Naast deze twee aspecten van welzijn is er nog een derde die teruggaat op de oude Grieken. Zij noemden dat met een moeilijk woord eudaimonisch welzijn. Dit betekent zoiets als het goede leven goed leven, of het goede doen in het leven. Geluk en tevredenheid is nastrevenswaardig, maar dat wil niet automatisch zeggen dat iemand een goed leven heeft of een goed leven heeft geleefd. Het gaat om een florerend en vervuld leven.

Het eudaimonisch welzijn is in onderzoek veelal onderbelicht omdat het veel moeilijker te meten is. Er is geen goede set van vragen voor ontwikkeld en daarom worden dergelijke vragen nauwelijks gesteld in grootschalige vragenlijsten. Er is recentelijk wel een poging gedaan (zie Nikolova en Cnossen), maar de door hen gebruikte vragen over de betekenis en zinvolheid van het werk kunnen ook op een andere manier gebruikt worden in onderzoek. Waar Nikolova en Cnossen hun maat gebruiken als een afhankelijke variabele, gebruiken wij deze als

een onafhankelijke variabele. Wij doen dat op een manier die past bij het model van Cassar en Meier dat wij verderop presenteren als een kapstok voor de relatie tussen werk en welzijn en dat als een rode draad door dit boek loopt.

Affectief en cognitief welzijn is in grootschalig onderzoek veel vaker gemeten en daarom veel vaker gebruikt in onderzoek. Zowel levenstevredenheid als geluk zijn twee maten die vaak gebruikt zijn in het onderzoek naar welzijn en werk. Soms door een van de twee vragen als uitgangspunt te nemen, soms door ze te combineren en soms door een vraag naar arbeidstevredenheid te gebruiken. Layard en De Neve schrijven in hun laatste boek dat de ultieme maat levenstevredenheid zou moeten zijn. Zij vinden dit zo belangrijk dat zij voorstellen dat overheden de economie niet meer zouden moeten sturen op basis van het nationaal inkomen of economische groei maar op basis van wat zij noemen WELLBY's. WELLBY is een afkorting voor de Engelse term *wellbeing by years*, oftewel welzijnsjaren. Daarmee willen ze eigenlijk twee vliegen in één klap vangen. In de eerste plaats moet er worden gestuurd op welzijn omdat dat een veel betere maat voor het nut is dat mensen nastreven dan inkomen. In de tweede plaats moet ook worden gekeken naar de lange termijn. De overheid en ook wijzelf moeten ons niet laten leiden door inkomensgroei op korte termijn, maar in plaats daarvan op welzijn op de lange termijn. En daarbij moet ook rekening worden gehouden met het welzijn van toekomstige generaties, die nog geboren moeten worden. Het gaat daarbij om een duurzaam economisch beleid dat binnen de grenzen van de aarde blijft.

Zo wordt er bijvoorbeeld in veel economische modellen geen waarde toegekend aan een bos. De bomen die daar staan

voegen niks toe aan het inkomen, en het plezier dat mensen beleven aan een zondagse wandeling in dat bos telt niet mee bij het berekenen van het bruto binnenlands product. Dat kan ook niet, want met lopen door het bos wordt geen inkomen verdiend. Pas als dat bos gekapt wordt en het hout wordt gebruikt voor bijvoorbeeld het maken van meubels, dan wordt er een inkomen mee gegenereerd. Maar als dat gebeurt, is het in de nabije toekomst niet meer mogelijk van dat bos te genieten. Het levert dan geen welzijn meer op. In de berekening van WELLBY's wordt daar wel rekening mee gehouden. De afweging om het bos al of niet te kappen voor het maken van meubels komt er dan ineens heel anders uit te zien. Hetzelfde gaat op voor andere milieuvervuilende en klimaatveranderende activiteiten. Loont het nog fossiele brandstoffen te gaan zoeken en exploiteren als we weten dat we daarmee toekomstig welzijn vernietigen?

Werk en welzijn

Nu we weten dat er zoiets als welzijn bestaat en dat het gemeten kan worden, moeten we nog weten wat het welzijn verhoogt. Waarvan is het welzijn van mensen afhankelijk en meer specifiek: welke aspecten aan werk verhogen of verlagen het welzijn? Om te kunnen zeggen wat er nu precies in het werk zit dat mensen gelukkig of ongelukkig maakt, leunen we sterk op het werk van Cassar en Meier. De reden daarvoor is dat zij een model hebben ontwikkeld op basis van ideeën uit zowel de economie, de psychologie als sociologie, dat verschillende aspecten van werk relateert aan welzijn. Zonder dat model destijds te kennen, zit dat model als een rode draad door

het empirisch onderzoek dat wij al jaren doen. Wij konden dat model ook niet kennen omdat het pas ontwikkeld is nadat wij al begonnen waren met ons empirisch gestuurde onderzoek naar werk en welzijn. Pas in een later stadium hebben we dat model expliciet in ons onderzoek gebruikt.

Cassar en Meier betogen dat naast de geldelijke beloning, het inkomen of loon, en de te leveren inspanning ook de niet-geldelijke beloning een belangrijke rol speelt. In hun model hebben ze de niet-geldelijke beloning expliciet maakt. In algemene termen zeggen zij dat aan werk betekenis kan worden ontleend. Deze betekenis, samen met het inkomen en de te leveren inspanning, bepalen uiteindelijk het welzijn van de werkenden. Verder argumenteren zij dat de betekenis die aan het werk kan worden ontleend, sterk samenhangt met het vervullen van de drie psychologische basisbehoeften zoals die gedefinieerd zijn door Deci en Ryan en door de mate waarin het werk een doel heeft, zinvol is. Deze drie basisbehoeften zijn: een zekere mate van autonomie, een gevoel van competentie en een gevoel van verbondenheid.

Autonomie is gerelateerd aan de mogelijkheid zelf iets van je werk te maken, binnen de mogelijkheden die je hebt. Veelal gaat het over mogelijkheden die je hebt om zelf te bepalen wat je doet, hoe je het doet, wanneer je het doet, waar je het doet, in welk tempo je het doet etc. Is het bijvoorbeeld mogelijk zelf de volgorde van werkzaamheden te bepalen, of het tempo waarin het werk uitgevoerd wordt? Ook het zelf kunnen bepalen van de taken behoort tot de mate van autonomie. Autonome mensen geven zelf richting en invulling aan hun leven en kunnen zelf bepalen wat ze doen. De meeste mensen vinden dat belangrijk en hebben graag ook een hoge mate van

autonomie in hun werk. Er zijn maar weinig mensen die graag onder een baas werken die over hun schouder meekijkt met wat ze precies doen en die proberen een grote mate van controle uit te oefenen. Een persoon zonder autonomie is bijvoorbeeld een tot slaaf gemaakte. Die doet werk, gedwongen, tegen een beloning in natura, maar zonder autonomie.

Het gevoel van competentie hangt sterk af van je eigen kennis, kunde en vaardigheden, maar ook van de kennis, kunde en vaardigheden die je nodig hebt om je werk goed uit te kunnen voeren. Eigenlijk gaat het om een goede aansluiting van je eigen kennis, kunde en vaardigheden en dat wat je nodig hebt om je werk goed uit te kunnen voeren. In principe kan iedereen een groot gevoel van competentie hebben, ongeacht de opleiding die je hebt gedaan, zolang het werk maar goed aansluit bij wat je goed kunt. In het algemeen geldt dat mensen graag die dingen doen waarin ze goed zijn. Daar voelen ze zich competent bij. Dat geldt voor de vrijetijdsbesteding, maar zeker ook in het werk.

Naast de aansluiting van je kennis en vaardigheden is er nog een tweede aspect dat invloed heeft op je gevoel van competentie. Mensen willen ook graag uitgedaagd worden in het werk. Mensen willen zich kunnen ontwikkelen, ontplooiën en nieuwe dingen leren. Je kunt leren je werk op een andere manier te doen, wellicht word je dan productiever. Je kunt ook leren nieuwe dingen te doen, bijvoorbeeld als opmaat voor een promotie of een verandering van baan. Mensen gebruiken graag hun hersenen en dat vraagt om stimulering. Je ziet dan ook dat mensen die heel eentonig werk doen, in jargon heet dat kortcyclisch werk, niet alleen ontevreden zijn, maar ook afstompen. Afstompen in de zin dat ze ook buiten het

werk geen zin meer hebben om andere dingen te ondernemen. Kortom, het gaat bij competentie niet alleen om de aansluiting van kennis, kunde en vaardigheden, maar ook om de mogelijkheid deze verder te ontwikkelen.

Het gevoel van verbondenheid komt voort uit de gedachte dat mensen sociale wezens zijn en zich graag verbonden voelen met andere mensen in de diverse verbanden waarin ze leven en functioneren. Mensen willen graag ingebed zijn in gemeenschappen en zinvol contact hebben met anderen. En een mens leeft in meerdere gemeenschappen tegelijkertijd. Een van de kleinste is het gezin of huishouden waarin iemand leeft. Een wat grotere is de buurt of het familienetwerk of het netwerk van vrienden.

Een belangrijke gemeenschap is die met collega's op het werk. Daar brengen de werkenden immers veel tijd door. Ook de bazen of managers behoren daartoe. Dus om betekenis aan werk te ontnemen, en daarmee het geluk te verhogen, zijn goede relaties met collega's, maar ook met de leidinggevenden van belang. Je voelt je niet goed als je op je werk constant ruzie loopt te maken. Het is niet voor niets dat rechters verstoorde verhoudingen op het werk voldoende reden voor ontslag vinden. Relaties in goed vertrouwen met je directe collega's en leidinggevenden zijn heel belangrijk.

Cassar en Meier voegen aan deze drie psychologische basisbehoeften nog een vierde kenmerk toe, dat direct wordt ontleend aan de aard van het werk en dat in sommige gevallen direct gerelateerd is aan het beroep dat iemand heeft. Dit kenmerk is het doel of de zinvolheid van het werk. Werk kan meerdere doelen hebben. Soms is werk niet meer dan het genereren van een inkomen om in het levensonderhoud te voorzien. Maar

het kan ook meer zijn dan dat. Werk kan ook bijdragen aan het geluk van anderen, het heeft dan een groter doel. Dat doel kan zijn de samenleving te voorzien van voldoende voedsel, denk aan boeren of vrachtwagenchauffeurs die bijvoorbeeld supermarkten bevoorraden. Het kan bijvoorbeeld ook zijn om andere mensen weer gezond te maken. Denk hierbij aan verzorgenden, verpleegkundigen, maar ook aan artsen.

Een ander beroep met een voor iedereen duidelijk hoger doel is dat van leraar en onderwijzer. Zij proberen hun leerlingen wat bij te brengen zodat deze zich wat gemakkelijker door de samenleving kunnen bewegen, bijvoorbeeld doordat ze in staat zijn informatie van de overheid te lezen en te begrijpen, of de etiketten van de producten in de supermarkt. Of doordat ze vaardigheden leren die het je mogelijk maken activiteiten te ondernemen die je leuk vindt. Immers, alles moet worden geleerd. Veel gebeurt in de eerste jaren van het leven, maar ook daarna kan nog het een en ander geleerd worden. Zo heb ik op latere leeftijd de zeevaartschool in Enkhuizen nog doorlopen, om in de zomermaanden langere tijd op zee te kunnen zeilen.

Niet al het werk is nuttig of zinvol of heeft een ‘hoger’ doel. Graeber schreef een boek met de titel *Bullshit Jobs*, oftewel onzinbanen: banen die volslagen nutteloos en ook overbodig zijn. Nu is het lastig onzinnig werk precies te definiëren, maar Graeber dacht dat werknemers dat zelf wel konden meten, net zoals wij denken dat mensen hun eigen gevoel van geluk kunnen aangeven. Vraag werknemers of ze hun baan zinloos of zinvol vinden en je hebt een goede indicatie van onzinbanen. Graeber dacht zelf aan werk waarin wel veel geld verdiend wordt, maar dat weinig toevoegt aan de samenleving. Als voorbeelden noemde hij banen in de ‘FIRE’-sector. FIRE staat voor

‘finance, insurance and real estate’. Dat zijn bankiers, verzekeraars en projectontwikkelaars. Die stelde hij tegenover de ‘firefighters’, brandweerlieden die de samenleving veiliger houden door branden te blussen. Volgens Graeber zijn bankiers, verzekeraars en projectontwikkelaars vooral bezig om hun eigen zakken te vullen, terwijl de brandweerlieden, sommigen vrijwillig, in hun eigen ogen zeer zinvol werk verrichten, alhoewel ze hopen dat ze niet veel branden hoeven te blussen.

Sommige mensen volgen een roeping, om vanuit die roeping een bijdrage aan de samenleving te leveren. Heden ten dage voelen steeds minder mensen zich geroepen om pastoor of dominee te worden. Dat heeft veel te maken met de ontkerking. Maar daar staat weer tegenover dat er andere mensen zijn die op een andere manier zin aan het leven willen geven en ook anderen willen helpen het leven zin te geven. Mensen zijn op zoek naar zingeving. Van wetenschappers wordt ook wel gezegd dat ze een roeping hebben of volgen. Ze kunnen zich diep ingraven in heel specialistische onderwerpen en zijn bereid daar veel voor op te geven.

Ook onze overheid was in staat ten tijde van de coronapandemie een onderscheid te maken tussen essentiële en niet-essentiële beroepen en sectoren. De werkenden in essentiële beroepen en sectoren moesten doorwerken om de maatschappij draaiende te houden, soms noodgedwongen thuis. Daaronder vielen medewerkers in de gezondheidssector, in het onderwijs, de supermarkt, de nutsbedrijven en het vervoer.² Minder

2 De lijst met essentiële beroepen en sectoren die de overheid hanteerde tijdens de pandemie hebben we in bijlage 1 opgenomen.

essentiële beroepen en sectoren, met name die waar ook veel onderling contact was, werden stilgelegd. Een groot deel van de entertainmentsector werd stilgelegd. We konden ook nog maar heel weinig aan cultuur doen. Met z'n allen zingen voor de verpleegkundigen mocht wel, maar een concert of museum bezoeken mocht niet meer. Volgens de minister konden we het net zo goed doen met een dvd.

Een belangrijke uitkomst van het onderzoek naar de vraag of werk gelukkig maakt is dat werk inderdaad gelukkig maakt. Het hebben van een baan maakt gelukkig, maar het maakt wel heel wat uit wat voor werk je doet. De ene baan maakt gelukkiger dan de andere baan, maar dit verschilt ook nog eens van persoon tot persoon. Sommige mensen vinden het verdienen van geld met werk belangrijker dan de niet-geldelijke beloning. Die gebruiken het loon of salaris om zichzelf buiten het werk te verwezenlijken en te ontplooien. Deze mensen werken om te leven.

Ook verschillen mensen in de mate waarin ze de componenten van de niet-geldelijke beloning belangrijk vinden. Sommigen vinden de mate van verbondenheid belangrijker dan de mate van autonomie, terwijl dat voor anderen precies andersom ligt. Zo is dat ook met de bereidheid of de wil om nieuwe dingen te leren. Sommigen vinden het heel leuk en blijven hun hele leven leren, anderen hebben hun schooltijd als heel vervelend en moeizaam ervaren en hebben er meer dan genoeg van.

Het model van Cassar en Meier biedt een mooie kapstok om onderzoek te doen naar de relatie tussen werk en welzijn. Het model is vooral bruikbaar als we onderzoeken hoe of op welke manier werkenden welzijn ontleen aan hun werk. Maar

er is meer. Dat komt vooral tot uiting als we werkenden vergelijken met mensen die geen betaald werk verrichten. Naast het ontlenen van betekenis aan het werk zijn er ook andere voordelen van een baan. Het hebben van werk geeft structuur aan iemands leven. Het geeft een, al of niet zinvolle, invulling van de dag en gaat dus ledigheid of verveling tegen. Werk, net als het volgen van onderwijs trouwens, houdt je van de straat en voorkomt dat je over straat zwerft en allerlei kattenkwaad uithaalt. In die zin geeft werk ook zin aan je leven. En het geeft nog meer zin als het een zinvolle baan is. Dit leggen we uitgebreider uit in het volgende hoofdstuk, waarin we werkenden vergelijken met werklozen en andere mensen zonder werk.

Het model van Cassar en Meier laat ook zien hoe gecompliceerd de relatie tussen inspanning en welzijn is. Aan de ene kant zit in het model de gedachte van de oude economen dat inspanning iets is wat mensen niet graag doen en waarvoor ze (financieel) gecompenseerd moeten worden. Aan de andere kant wordt aan inspanning ook welzijn ontleend. Niet in elke baan en niet bij elk werk, maar vooral bij banen en beroepen die betekenis opleveren. Als een baan veel autonomie geeft, een hoge mate van verbondenheid heeft, gebruikmaakt van kennis en vaardigheden en daarnaast ook nog zinvol is, levert meer inspanning meer betekenis op en draagt het dus bij aan het welzijn van de werkende. Het werk is immers betekenisvoller wanneer je 40 uur per week werkt, dan wanneer je maar 20 uur per week werkt. Daarom gaan er veel mensen met plezier naar hun werk en zouden sommigen meer uren willen werken. Dit is ook de reden waarom een deel van de gepensioneerden door (willen) werken. Ook sluit dit aan bij de gedachte dat mensen niet stil kunnen zitten. Mensen hebben activiteit nodig, zowel

lichamelijk als geestelijk, om gelukkig te worden. Stilzitten leidt tot afstomping en verveling. Daarom is het ook voor gepensioneerden van belang actief te blijven en niet stil te gaan zitten achter de geraniums.

Daar staat natuurlijk tegenover dat te veel werk of te veel inspanning niet gelukkig maakt. Mensen hebben rust nodig om te kunnen herstellen van de inspanning. Deze rust bestaat natuurlijk uit echte rust, languit liggen op de bank en lekker slapen, maar ook uit een goede invulling van vrije tijd om de zinnen even te verzetten. Het spelen van een potje voetbal is vermoeiend, maar geeft de volgende dag ook weer energie, zeker als je lekker hebt gespeeld, en misschien wel hebt gewonnen. Het hoofd wordt even leeg geveegd en je kunt lekker afreageren door hard te lopen en hard tegen de bal te trappen.

We weten ook dat te veel werk, te veel inspanning of te lang veel inspanning slecht is voor de gezondheid. Overbelasting leidt tot lichamelijke klachten. Het is niet voor niets dat vakbonden regelingen proberen te treffen om werkenden die zware beroepen hebben eerder met pensioen te laten gaan, nu de pensioenleeftijd steeds met kleine stapjes wordt verhoogd. Ook is een teveel aan werkdruk een belangrijke oorzaak voor de toename van psychische vermoeidheid.

Waar we in dit boek nauwelijks aandacht aan besteden is de invloed van technologische vooruitgang. Dat heeft meerdere redenen. We hebben er zelf geen onderzoek naar gedaan en het onderzoek ernaar is ook schaars. Er is redelijk wat onderzoek gedaan naar de relatie tussen de opkomst van robots en IT, en de lonen en de vraag naar werk, maar nauwelijks naar wat de gevolgen zijn voor de arbeidsomstandigheden. Op voorhand is

het moeilijk te zeggen hoe de relatie ligt, maar wat we weten is dat de kwaliteit van de arbeid (een moeilijk woord voor arbeidsomstandigheden) door de jaren heen eerder af- dan toeneemt. We zien een daling van de mate van autonomie. Ook verbondenheid en gebruik van kennis en vaardigheden neemt af. Dat komt voor een deel omdat bijvoorbeeld software ingezet wordt om de werknemer te controleren, of doordat helpdeskmedewerkers een vaststaand script moeten afwerken bij het beantwoorden van vragen, of dat ze zelf worden vervangen door een chatbot. De gevallen waarin techniek de werknemer steunt, zodat deze de handen vrij heeft voor meer uitdagende taken, zijn schaars. In de loop der tijd zien we met name een afname van zinvol werk, autonomie, competentie en verbondenheid, met name onder de praktisch geschoolden.

In de jaren 80 is er onderzoek gedaan naar de relatie tussen technologische ontwikkeling en de functiestructuur. Braverman formuleerde de hypothese dat veel van het werk geautomatiseerd en ontmenselijkt zou worden en er met name veel laaggeschoold werk over zou blijven. Anderen hadden het vermoeden dat de traditionelere piramide-achtige functiestructuur – veel praktisch geschoold werk onder in de piramide en het afnemen van het aantal banen met het stijgen van de functieniveaus, zie de bureaucratisch georganiseerde bedrijven en overheden – zou veranderen in een zandloper, door het verdwijnen van de banen op middenniveau. Juist deze banen konden geautomatiseerd worden. Veel praktisch geschoold werk in de productie was verplaatst naar het buitenland en het praktisch geschoolde werk in de dienstverlening was moeilijk te automatiseren en ook niet te verplaatsen omdat de dienstverlening nu eenmaal ter plekke moet worden geleverd.

Hoe technologie ingezet wordt is vooral een kwestie van onderhandelingen tussen werknemers en werkgevers, en daarmee dus ook een vraag naar macht. Bepalend is op welk moment de werknemers betrokken worden bij de ontwikkeling en implementatie van nieuwe technologie. Vaak gebeurt dat op een (te) laat moment. Dat heeft als nadeel dat de mogelijkheden van de techniek niet optimaal worden benut, dat de kwaliteit van het overgebleven werk daalt en dat veel werknemers ontevreden zijn met het gebruik van de nieuwe technologie. In het slothoofdstuk komen we hier nog op terug.

We nemen in dit boek het model van Cassar en Meier als uitgangspunt, niet omdat dat het enige model is dat een relatie legt tussen werk en welzijn, maar wel omdat we denken dat het op dit moment het beste model is. We hebben recent expliciete pogingen gedaan dit model te toetsen en, het oudere werk herlezend, zien we dat we het model, of delen daarvan, impliciet in ouder empirisch werk hebben gebruikt.

Bijvoorbeeld het onderzoek naar wat werknemers gelukkig maakt, een artikel uit 2011, blijkt al veel elementen van het model van Cassar en Meier te bevatten, zonder dat we het in die tijd zo hebben benoemd of konden benoemen. Voor een deel komt dat omdat Deci en Ryan, waar Cassar en Meier zich op beroepen, leunen op onderzoek naar onder ander arbeidstevredenheid, waar wij ook gebruik van gemaakt hebben.

Opbouw van het boek

In dit boek bespreken we meerdere onderwerpen over werk en welzijn. We beginnen met een hoofdstuk waarin we het welzijn van werkenden vergelijken met dat van niet-werkenden.

De groep niet-werkenden is zeer gemêleerd en bestaat onder andere uit werklozen, gepensioneerden, arbeidsongeschikten en huismannen en -vrouwen. In hoofdstuk 3 gaan we in op het belang van inkomen. Worden we van een hoger inkomen gelukkiger of spelen er ook nog andere zaken een rol, zoals de relatieve positie of de inkomensongelijkheid? In hoofdstuk 4 gaan we in op de aspecten autonomie, competentie en verbondenheid, de aspecten uit de zelfbeschikkingstheorie van Deci en Ryan. Hoe belangrijk zijn deze, zijn ze alle even belangrijk en zijn er ook nog verschillen tussen personen? Hoofdstuk 5 gaat over zinvol werk. Naast de vraag wat zinvol werk nu precies is, gaan we ook in op de vraag wat de relatie is tussen zinvol werk enerzijds en inkomen anderzijds. Wordt zinvol werk onderbetaald of juist niet? Hoofdstuk 6 staat in het teken van psychische vermoeidheid (burn-outklachten) en de werk-privébalans. Waarom neemt psychische vermoeidheid toe en kunnen we er iets aan doen? In hoofdstuk 7 vatten we het geheel nog eens samen en komen we ook met aanbevelingen voor werknemers, werkgevers, vakbonden en de Nederlandse overheid hoe de kwaliteit van werk in de toekomst kan worden verbeterd.

Verreweg het grootste deel van het empirisch onderzoek is gedaan op basis van grootschalige datasets. Soms met alleen gegevens voor Nederland, soms met gegevens uit alleen Europese landen en in een enkel geval met data uit landen over de gehele wereld. Dit levert goede inzichten op, omdat meerdere datasets voor meerdere landen en voor meerdere jaren zijn gebruikt; soms ook data uit langlopend panelonderzoek, die doorgaans de betrouwbaarste resultaten opleveren. Op basis hiervan kunnen we algemene uitspraken doen in de trant van: als we werkenden met werklozen vergelijken zien

we dat werkenden doorgaans gelukkiger zijn. We kunnen zelfs uitspraken doen over bepaalde kenmerken van personen die van invloed zijn op hun welzijn. Wat we niet kunnen is van ieder individu bepalen hoe gelukkig ze zijn. Dit betekent ook dat er altijd uitzonderingen te vinden zijn. Zo zijn er sommige werklozen die met die situatie heel gelukkig zijn, misschien zelfs gelukkiger dan anderen die wel werk hebben. We hebben zo'n werkloze gekend. Maar dat zijn uitzonderingen en, zoals gezegd, over individuele personen kunnen we en willen we geen uitspraken doen. Alleen over groepen van mensen met bepaalde kenmerken kunnen we en willen we uitspraken doen.

Het belang van werk

Werkenden en werklozen

Er is op verschillende manieren aangetoond hoe belangrijk werk is in het leven van mensen. Alhoewel werk op de lijst met dingen die mensen graag doen relatief onderaan bungelt, hechten mensen wel veel belang aan werk en aan het hebben van werk. In het onderzoek naar het belang van werk zijn er twee verschillende methoden gebruikt om dat belang aan te tonen. Er is onderzoek gedaan naar werk als activiteit en hoeveel welzijn mensen daaraan ontleen in vergelijking met andere activiteiten die ze doen. Dat zijn heel verschillende activiteiten zoals verschillende vormen van vrijetijdsbesteding, de liefde bedrijven, het doen van het huishouden en nog veel meer. Ook is er onderzoek gedaan naar het welzijn van werkenden in vergelijking met mensen die niet werken, zoals werklozen en gepensioneerden. Beide lijnen van onderzoek komen tot heel verschillende resultaten, die terug te voeren zijn op de methode die gebruikt is en op de manier van welzijn meten die in het onderzoek gebruikt is. Ondanks deze verschillen is er wel een eensluidende conclusie uit te trekken.

Onderzoek naar werk als activiteit laat zien dat werk bijna onderaan bungelt in lijstjes van activiteiten die we het liefste doen en vrijwel bovenaan staat in lijstjes van activiteiten die we niet graag doen. Mensen ontleen het meeste plezier aan

intieme relaties, sociale contacten en ontspanning, en het minste plezier aan woon-werkverkeer (pendel) en het werken zelf. Ook is zowel werk als het woon-werkverkeer een grote bron van frustratie en depressiviteit. En dat alles uit een lijst van 40 verschillende activiteiten. Werk staat op plaats 39, net boven ziek zijn, en woon-werkverkeer staat op plaats 34.¹ Het lijkt er dus niet op dat werk ons gelukkig maakt, integendeel. Maar daar staan andere resultaten tegenover: namelijk het hebben van werk. Het blijkt dat het hebben van werk ons wél gelukkig maakt. Ook al doen we het niet graag, toch willen werk niet missen.

Op basis van het onderzoek naar welke activiteiten het meeste plezier opleveren, zou je verwachten dat werklozen niet per se ongelukkiger hoeven te zijn dan mensen met een baan. Werklozen hebben immers veel meer vrije tijd en kunnen deze tijd aan meer plezierige activiteiten besteden dan werkenden. Op basis hiervan zou je verwachten dat werklozen een hoger niveau van welzijn zullen rapporteren dan werkenden. Nu blijkt echter uit onderzoek dat dat niet zo is. Als je de antwoorden op de vraag ‘Over het algemeen genomen, hoe tevreden bent u met uw leven?’ vergelijkt tussen werkenden en werklozen dan scoren werkenden bijna een punt hoger dan werklozen, op een schaal van 0 tot 10. Dat is een groot verschil. Dus ondanks dat werklozen meer tijd hebben dingen te ondernemen waar mensen in het algemeen meer plezier aan ontleen, zijn ze niet gelukkiger.

1 Zie de lijst die als bijlage 2 is opgenomen.

In een vervolgonderzoek is daarom gekeken of werkenden en werklozen evenveel plezier beleven aan de dingen die ze doen. Daaruit blijkt dat werkenden hun tijd over meer verschillende activiteiten verdelen dan werklozen. Wel is het zo dat werkenden en werklozen de activiteiten die ze doen in ongeveer dezelfde rangorde van plezier plaatsen. Maar er is een groot verschil. Aan vrijwel alle activiteiten die werkenden en werklozen ondernemen, ontlenen werkenden veel meer plezier dan werklozen. Het lijkt wel alsof werklozen afgestompt zijn en nergens meer veel plezier aan kunnen beleven. Alle positieve gevoelens zijn afgevlakt. Maar omdat werken een van de minst plezierige tijdsbestedingen is, is het verschil in affectief geluk tussen werkenden en werklozen relatief klein.

Werklozen besteden meer tijd aan plezierige activiteiten en dat compenseert voor een deel het mindere plezier dat die activiteiten opleveren. Dat valt het beste te zien als we inzoomen op het plezier dat werkenden en werklozen aan hun zondagse activiteiten ontlenen. Veel werkenden hebben dan een vrije dag en kunnen hun tijd invullen op de manier die ze zelf willen, net als de werklozen. Dan zien we dat werkenden op zondag veel meer plezier beleven dan werklozen, omdat ze aan dezelfde activiteiten meer plezier ontlenen. Gedurende de werkweek compenseert het onplezierige werk het verschil, maar op de zondagen niet.

Aan het hebben van werk ontlenen mensen dus wel veel geluk. Werklozen rapporteren doorgaans een veel lager niveau van geluk dan werkenden, ook als we rekening houden met kenmerken zoals leeftijd, geslacht, opleiding, het hebben van kinderen en inkomen. Op een schaal van 0 tot 10 rapporteren werklozen al gauw een score die tot één punt lager is dan dat

van werkenden. Hoe belangrijk werk is voor het welzijn van mensen zien we het duidelijkst als we kijken naar het effect van grote levensgebeurtenissen op dit welzijn.

Er zijn vijf grote levensgebeurtenissen onderzocht. Drie levensgebeurtenissen hebben een negatief effect op het geluksgevoel van mensen. Deze drie zijn: het ondergaan van een echtscheiding, het verlies van een dierbare en het verlies van werk. De andere twee hebben een positief effect op het geluksgevoel: een bruiloft en de geboorte van een kind. Deze vijf grote levensgebeurtenissen hebben een grote invloed op het welzijn van mensen. De effecten van deze levensgebeurtenissen zijn op de korte termijn sterk. Mensen worden heel gelukkig als ze gaan trouwen of als ze een kind krijgen en diep ongelukkig als ze gaan scheiden, een dierbare verliezen of als ze werkloos worden.

Als we vijf jaar na deze grote levensgebeurtenissen dezelfde mensen nog eens bevragen dan zien we een heel ander beeld. Vier van deze vijf gebeurtenissen hebben geen blijvend effect, dat wil zeggen dat binnen vijf jaar na de gebeurtenis het gerapporteerde geluksgevoel weer op vrijwel hetzelfde niveau ligt als voor de gebeurtenis. Deze vier gebeurtenissen zijn: een echtscheiding, het verlies van een dierbare, een bruiloft en de geboorte van een kind. Mensen zijn vijf jaar na de gebeurtenis even gelukkig als voor de gebeurtenis. Mensen keren terug naar hun stabiele niveau van welzijn. Dit onderzoek laat zien dat tijd veel wonden heelt, zoals het spreekwoord al zegt. Dat wil niet zeggen dat de gebeurtenis vergeten wordt, in tegendeel. Het verlies van een dierbare blijft iemand zijn leven lang bij, maar na een periode van rouw, soms wat langer, soms wat korter, komt het oude 'normale' gevoel van geluk beetje bij beetje

terug. Zo ook bij een scheiding. Deze moet worden verwerkt, maar blijft in herinnering. Ook de positieve gevoelens bij een bruiloft of bij de geboorte van een kind vlakken af. Dat wil niet zeggen dat iemand niet meer gelukkig getrouwd is of geen gelukkige ouder is. Maar het euforische gevoel op en nabij het moment van de gebeurtenis verdwijnt.

Wat echter wel een blijvend negatief effect heeft is het verlies van werk, vooral als dit leidt tot een wat langere periode van werkloosheid, bijvoorbeeld langer dan zes maanden. Mensen die snel weer een baan vinden komen ook snel weer terug op hun oude geluksniveau. Zij kunnen dus terecht zeggen dat ze even tussen twee banen in zitten: de Amerikanen spreken van *'between jobs'* zijn. Maar als de periode van werkloosheid langer duurt, heeft dit zo'n ingrijpend effect dat mensen hier een blijvend litteken aan overhouden.

Dit onderzoek, dat in meerdere landen is gedaan, laat zien dat werk belangrijk is in het leven van mensen en dat werk er niet alleen is om er een inkomen mee te verdienen, om brood op de plank te krijgen. Als dat zo was dan zouden mensen, als ze weer aan het werk zijn na een periode van werkloosheid, wel terugkeren naar hun oude niveau van welzijn. Maar dat doen ze dus niet. Langdurig werklozen zijn blijvend beschadigd. Langdurig werklozen hebben een blijvend litteken, een kras op hun ziel. Dat komt omdat werkloosheid niet alleen gepaard gaat met een verlies van inkomen, maar ook met psychische kosten. En die psychische kosten kunnen heel hoog zijn. Vaak zijn de psychische kosten van werkloosheid hoger dan het verlies van inkomen. Een deel van die psychische kosten bestaan uit het verlies van de niet-geldelijke beloning die aan het werk vast zit, het verlies van autonomie, verbondenheid, competentie en

zinnelijkheid (zie hoofdstukken 3 en 4). Immers het werk waaraan dat verbonden is, is weggevallen, maar er is meer dan dat.

Alhoewel veel werklozen terug kunnen vallen op een werkloosheidsuitkering compenseert deze uitkering het verlies van inkomen niet volledig. Werklozen ontvangen niet honderd procent van hun inkomen uit werk als uitkering, maar zeventig of tachtig procent. Als alleen dit inkomensverlies het verlies aan welzijn van werklozen zou verklaren, zouden werklozen na het vinden van werk weer terugkomen op hun oude niveau van welzijn, net zoals dat gebeurt bij een echtscheiding, het verlies van een dierbare, een bruiloft of de geboorte van een kind. Maar dat gebeurt dus niet. Bovendien zou een heel grote inkomensstijging nodig zijn om het verlies aan welzijn te compenseren. Werklozen zouden dus niet alleen werk moeten vinden, maar ook nog eens werk dat veel beter betaalt dan de eerdere baan. En dat is een illusie. Werklozen hebben al veel moeite een baan te vinden die hetzelfde betaalt als de baan die ze zijn kwijtgeraakt. Dit zijn sterke aanwijzingen dat werkloosheid toch iets doet met een mens.

Niet elke werkloze is even erg beschadigd. Sommige mensen nemen zelf ontslag en zijn vrijwillig werkloos. Deze kleine groep mensen is nauwelijks geraakt door hun werkloosheid en rapporteren vrijwel gelijke welzijnsniveaus als werkenden. Ook zijn er verschillen tussen leeftijdsgroepen. Schoolverlaters en studenten die voor het eerst de arbeidsmarkt betreden en na hun studie werkzoekende zijn, zijn minder aangedaan door deze periode van werkloosheid dan mensen die hun werk hebben verloren. Ook ouderen worden minder geraakt door werkloosheid omdat ze kort voor hun pensioen zitten. Bij de jongeren en ouderen zijn de psychische kosten van werkloos-

heid kleiner dan voor de mensen van middelbare leeftijd, die zich nog midden in hun werkzame bestaan bevinden. Maar voor jongeren kunnen de effecten nog wel lang doorwerken; alle redenen om langdurige jeugdwerkloosheid te voorkomen. Voor de mensen van middelbare leeftijd is hun baan belangrijker omdat ze die nodig hebben voor hun levensonderhoud en dat van hun gezin.

Waar komt die blijvende beschadiging vandaan?

Dat roept de vraag op: waar komt die blijvende beschadiging vandaan? Wat verklaart het blijvende negatieve effect van werkloosheid? Daar zijn meerdere verklaringen voor gegeven, die we hier de revue laten passeren. In de eerste plaats hangt dat samen met de duur van de werkloosheid. Ben je slechts een korte periode werkloos, ‘tussen twee banen in,’ dan is het negatieve effect niet blijvend. Maar is de periode langer, bijvoorbeeld drie of zes maanden, dan worden de effecten blijvend. Vooral werkloosheidsperiodes van zes maanden of langer hakken erin.

We weten ook dat de psychische kosten samenhangen met de stand van de economie. In perioden met een hoge werkloosheid is het negatieve effect van werkloos zijn kleiner dan in een periode met lage werkloosheid. Je zou kunnen denken aan ‘gedeelde smart is halve smart,’ maar het heeft waarschijnlijk ook te maken met maatschappelijke normen. In tijden van hoge werkloosheid is het nu eenmaal moeilijker om te voldoen aan de norm dat je je eigen brood moet verdienen. Het verlies van een baan wordt iemand dan minder zwaar aangerekend dan wanneer je je baan verliest op een moment van lage werk-

loosheid. In het eerste geval is werkloosheid toe te schrijven aan oorzaken buiten jezelf, je bent immers een van de velen in misschien wel een massaontslag, maar in het tweede geval ligt de oorzaak misschien wel bij jezelf. Dat zien we terug in het verschil in welzijn tussen de werklozen.

Het verschil in welzijn tussen werklozen in tijden van hoogconjunctuur en laagconjunctuur is toegeschreven aan het niet kunnen voldoen aan maatschappelijke normen. Heden ten dage wordt er van vrijwel iedereen verwacht dat ze betaald werk doen en hun eigen broek ophouden. Als iemand dat niet doet dan wordt dat haar of hem aangerekend. Soms zwaar, soms minder zwaar. Zo wordt het niet hebben van werk iemand zwaar aangerekend als er op dat moment een periode van hoogconjunctuur heerst. Dat houdt in dat dan de werkloosheid laag is. Dan zijn er dus ook mogelijkheden genoeg voorhanden om werk te vinden. Het blijkt dat mensen die werkloos worden in een periode met hoge werkloosheid een lager verlies aan welzijn hebben dan mensen die werkloos worden in een periode met lage werkloosheid. Dit duidt erop dat maatschappelijke normen een rol spelen. Immers in periodes met hoge werkloosheid is het niet altijd je eigen schuld dat je werkloos wordt.

Daar staat tegenover dat in tijden van hoge werkloosheid iedereen minder gelukkig is, ook de werkenden. Het verschil in geluk tussen werkenden en werklozen wordt weliswaar kleiner, maar het algemene niveau van geluk wordt lager. Het gemiddelde geluksniveau van een land is mede afhankelijk van de werkloosheid. Economen hebben het wel over een *misère-index* voor een land, die bestaat uit de combinatie van inflatie en werkloosheid. In die index wegen werkloosheid en inflatie even zwaar. Ook gaan zij ervan uit dat werkloosheid en inflatie

met elkaar samenhangen. In tijden van hoogconjunctuur loopt de inflatie op en daalt de werkloosheid terwijl in economisch slechte tijden de inflatie laag is, maar de werkloosheid hoog. In hun ogen is het kiezen tussen twee kwaden. Maar op basis van de inzichten van de gelukseconomie weten we dat werkloosheid veel zwaarder weegt dan inflatie. Het negatieve effect van werkloosheid op geluk is veel groter dan het effect van inflatie. Op basis daarvan is er alle reden voor overheden, ook de Nederlandse, om werkloosheid tegen te gaan.

Ook is er wel geopperd dat langdurig werklozen bang geworden zijn weer werkloos te worden. In het Engels is er discussie over of werkloosheid ‘scaring’ (beangstigend) of ‘scarring’ (littekenvormend) is. In de Engelse taal is het verschil maar één lettertje, maar er hangt veel vanaf. De periode van langdurige werkloosheid blijft toch aan iemand kleven, ook als zij weer aan het werk is. De angst om weer werkloos te worden blijft en heeft een blijvend negatief effect op het welzijn. We weten dat mensen die eenmaal een langere periode werkloos geweest zijn, een grotere kans hebben om weer werkloos te worden. Als mensen vanuit een periode van werkloosheid weer aan het werk komen is het lang niet altijd in een mooie baan met een vaste aanstelling en een hoog inkomen, en moeten ze in eerste instantie genoegen nemen met misschien wel een tijdelijke baan, om daarna weer terug te vallen in werkloosheid, of te hopen op een vaste aanstelling.

Ook is het zo dat het veel gemakkelijker zoeken is vanuit een baan naar een andere baan, dan vanuit een situatie van werkloosheid. Werkgevers willen toch graag werknemers zonder vlekjes en een periode van werkloosheid in je levensloop wordt toch vaak gezien als een, al dan niet grote, vlek. Dat maakt het

niet alleen moeilijker een baan te vinden, maar ook sta je bij een ontslagronde misschien weer vooraan in de rij. Het is niet voor niets dat sollicitanten hun cv een beetje oppoetsen en proberen een periode van werkloosheid te verdoezelen. In plaats van te zeggen dat ze werkloos zijn, zeggen ze dat zich tussen twee banen in bevinden. Of ze vermelden de periode niet als die van korte duur is geweest.

Het verlies van werk tast ook je eigenwaarde aan. Je krijgt wellicht een schuldgevoel, je voelt je miserabel, en je voelt je waardeloos. Je voelt je afgewezen en buitengesloten. Werkloosheid wordt toch gezien als een vorm van falen, niet alleen door jezelf, maar ook door anderen. Eigenwaarde ontleen je aan hoe je denkt dat anderen jou zien en komt dus voort uit sociale interactie. Eigenwaarde komt mede tot stand op basis van impliciete oordelen van anderen; het is dus een subjectief oordeel. Het verlies van werk geeft een stevige knauw aan de eigenwaarde. Anderen, je vrienden en burens, zien je falen en dat reflecteer je op jezelf met als gevolg dat het gevoel van eigenwaarde veel minder wordt.

Dat is ook de reden dat sommige mensen doen alsof ze nog werk hebben en elke dag nog met een broodtrommeltje onder de arm ergens naar toe gaan. In vergelijking met anderen heb je ineens een stuk aanzien verloren. Je hebt immers je baan verloren en je ziet jezelf door de ogen van anderen nu als veel minder. En zie, daar is een groot deel van de eigenwaarde weg. Dat heeft een groot effect op het gevoel van geluk, want mensen zijn bang buitengesloten te worden. Een daling van de eigenwaarde komt harder aan dan dat eenzelfde toename winst oplevert. Mensen zijn immers veel gevoeliger voor verlies dan voor winst.

Dit verlies van eigenwaarde is groter als je zelf de schuld van het ontslag bent, want dat is een direct gevolg van eigen falen. Dit verlies is minder groot als je het ontslag kunt wijten aan oorzaken buiten jezelf om, denk aan een massaontslag vanwege een reorganisatie of faillissement van het bedrijf waar je werkt, of als gevolg van een tegenvallende conjunctuur.

Kortom, een wat langere periode van werkloosheid heeft grote gevolgen voor het welzijn van de mensen. Werklozen ervaren een daling van inkomen, het wegvallen van niet-geldelijke beloningen, zoals het gevoel van verbondenheid en competentie, en een daling in de eigenwaarde. Vandaar dat werklozen een heel grote compensatie in de vorm van inkomensstijging nodig hebben om weer op het oude niveau van welzijn te komen. Een inkomensstijging die onbereikbaar voor hen is, zeker als de werkloosheid wat langer duurt. Mede daarom daalt het niveau van welzijn permanent.

Er speelt ook nog iets anders mee. En dat is het verlies aan structuur in het leven gedurende de periode van werkloosheid. Onderzoek naar de gevolgen van werkloosheid in de jaren 30 liet zien dat identiteit, sociale netwerken en een dagelijkse routine belangrijk zijn in iemands leven. Dat bouwt voort op hetgeen we hierboven gezegd hebben. Naast de genoemde voordelen van werk, zoals de geldelijke en niet-geldelijke beloningen, geeft werk ook structuur aan iemands leven. Er is elke dag een reden om op te staan, zich te wassen en aan te kleden. Deze structuur valt weg als iemand werkloos wordt. We zien dat terug als we kijken naar hoeveel plezier mensen uit bepaalde activiteiten halen. Dat sluit aan bij waarmee we begonnen zijn, namelijk dat werkenden meer plezier uit hun vrije tijd halen dan werklozen.

Het belang van structuur zien we terug in het onderzoek van Jahoda, die zag dat het sociale leven in het dorp Marienthal in Oostenrijk instortte. Door het sluiten van een fabriek in 1933 werd de meerderheid van de mensen in dat dorp werkloos. Door die massawerkloosheid werden de mensen ongelukkig. De structuur in hun leven viel weg en ze konden het niet meer opbrengen deel te nemen aan het verenigingsleven, dat voor de massawerkloosheid bloeide. Alhoewel de werklozen in principe genoeg tijd hadden om actief te blijven in de verenigingen, deden ze dat toch niet.

Werklozen en andere niet-werkenden

We hebben ook het niveau van welzijn van werklozen vergeleken met andere mensen die geen betaald werk hebben, met name naar dat van gepensioneerden en huismannen en -vrouwen en arbeidsongeschikten. We zien dan dat het welzijnsniveau van de gepensioneerden en dat van de huismannen en -vrouwen hoger is dan dat van de werklozen. De groepen zijn vergelijkbaar in de zin dat ze niet actief zijn op de arbeidsmarkt, maar desondanks verschilt hun welzijnsniveau. Dat van gepensioneerden is het hoogst, gevolgd door dat van de huismannen en -vrouwen. Dat van werklozen is het laagst. Het niveau van welzijn van gepensioneerden is vaak nog hoger dan dat van werkenden.

Het verschil in welzijn tussen de gepensioneerden en dat van de huismannen en -vrouwen zou kunnen liggen aan een pensioneringseffect. Na pensionering is het goed toeven omdat de lasten en verplichtingen van het werk wegvallen. In een van de vorige paragrafen zagen we al dat werk als activiteit ergens

onderaan de ranglijst bungelt van activiteiten waar we plezier aan beleven. In Nederland is duchtig reclame gemaakt voor het 'Zwitserleven gevoel'. Het is maar de vraag of het daar daadwerkelijk aan ligt. Een andere verklaring is gebaseerd op een leeftijdseffect.

Op basis van grootschalig en vaak herhaald onderzoek is er overeenstemming onder onderzoekers dat er een kromlij-nig verband is tussen leeftijd en welzijn. Jongeren zijn gelukkig en ouderen zijn gelukkig. Mensen van middelbare leeftijd zijn minder gelukkig. We zien dat het welzijn van jonge mensen met het toenemen van de leeftijd langzaam daalt, tot ze de middelbare leeftijd hebben bereikt. Wellicht komt dit door drukte in het leven, zoals de combinatie van werken, kinderen grootbrengen en andere drukke bezigheden of beslommerin-gen. Maar mensen komen ook tot de ontdekking dat niet alles in het leven bereikt kan worden wat ze hadden willen bereiken. Dat is bekend geworden onder de Engelse term *midlife crisis*. Jongeren beginnen doorgaans verwachtingsvol aan hun leven en zien de toekomst rooskleurig tegemoet, en ergens halver-wege blijkt het toch tegen te vallen. Misschien moeten we daar nu wat voorzichtiger mee zijn, omdat door allerlei maatschap-pelijke veranderingen in de laatste 20 tot 30 jaar veel jongeren niet meer zo rooskleurig denken over de toekomst. Daar komen we in hoofdstuk 6, over psychische vermoeidheid, nog op terug.

Vanaf de middelbare leeftijd neemt het welzijn weer langzaam toe. Teleurstellingen zijn verwerkt en de verwach-tingen zijn bijgesteld. De toename van welzijn loopt door tot op hoge leeftijd, maar is wel afhankelijk van de gezondheid. Als op zeer hoge leeftijd de gezondheid achteruitgaat, daalt

ook het welzijn weer een beetje. Op zo'n hoge leeftijd gaat ook de verbondenheid achteruit door het verlies van vrienden. Vanwege het in eerste instantie positieve leeftijdseffect voor de gepensioneerden rapporteren zij een hoger niveau van welzijn dan de huismannen en -vrouwen, die doorgaans jonger zijn dan de gepensioneerden en wellicht eerder van middelbare leeftijd zijn, het moment waarop het gevoelde welzijn het laagst is.

Een van de redenen waarom op zeer hoge leeftijd het niveau van welzijn terugloopt, komt door het wegvallen van vrienden, familie en kennissen. Het netwerk wordt kleiner en daarvoor in de plaats komt een gevoel van eenzaamheid. Ook de mobiliteit neemt af, waardoor bezoeken aan vrienden niet meer of steeds moeilijker zijn.

Een andere groep niet-werkenden waar we de werklozen mee kunnen vergelijken is de groep arbeidsongeschikten. We kennen geen onderzoek waarin direct naar het welzijnsniveau van de arbeidsongeschikten is gekeken. Dat hebben we zelf ook niet gedaan. Wel weten we iets af van het belang van gezondheid voor het niveau van welzijn. In ons eigen onderzoek hebben we als het mogelijk was gecontroleerd voor subjectieve gezondheid. Dat is een antwoord op de vraag hoe gezond iemand zich voelt, dus geen objectieve meting of iemand ziek was of gehandicapt, maar een vraag naar de eigen waarneming.

Op basis daarvan weten we dat gezondheid een groot effect heeft op welzijn. Gezonde mensen rapporteren een veel hoger niveau van welzijn dan ongezonde mensen. Ook Layard en De Neve schrijven in hun laatste boek dat zowel mentale als fysieke gezondheid een groot effect heeft op welzijn. Op basis hiervan weten we dus dat arbeidsongeschikten een lager niveau van welzijn hebben dan werkenden, maar we weten niet of dat

lager of hoger is dan dat van werklozen. Winkelmann en Winkelmann rapporteren in hun onderzoek dat mensen die niet deelnemen aan de arbeidsmarkt minder gelukkig zijn dan werkenden, maar gelukkiger dan werklozen. Maar zij hebben deze groep als een restgroep gedefinieerd, die zowel huismannen en -vrouwen omvat als arbeidsongeschikten en anderen die niet werken en daar op dat moment ook geen behoefte aan hebben.

We zien dus dat onder de niet-werkenden het welzijn van de werklozen veruit het laagst is. Dat laat zien dat werk wel degelijk aan welzijn is gekoppeld. Het hebben van werk maakt gelukkig. Dat geldt zeker voor de mensen die het hebben van werk, om wat voor reden dan ook, belangrijk vinden. Gepensioneerden en huismannen en -vrouwen hebben niet de ambitie om aan het werk te gaan en voelen zich daar prima bij. Het verlies van werk is echter een grote psychische schadepost. Ook zonder werk kun je gelukkig worden, zie de gelukkige gepensioneerden en huismannen en -vrouwen, maar het verlies van werk maakt wel ongelukkig.

Werkloosheid en welzijn

Hierboven hebben we gezien dat er drie verschillende verklaringen gegeven zijn voor het grote verlies van welzijn van de werklozen: een blijvende angst voor toekomstig verlies van werk, het dragen van een blijvend litteken wegens het niet hebben voldaan aan de maatschappelijke norm en het verlies van eigenwaarde. In ons eigen onderzoek hebben we een poging gedaan om deze drie verklaringen tegen elkaar te toetsen. Dat is op zich een lastige klus, maar door handig gebruik te maken van een vergelijking in welzijnsniveau van werkenden en gepensio-

neerden, allebei met en zonder perioden van langdurige werkloosheid, kunnen we er toch iets over zeggen.

We vergelijken werkenden met gepensioneerden omdat we weten dat gepensioneerden een minstens even hoog niveau van welzijn hebben als werkenden, zoals we hierboven al hebben aangegeven. Niet iedereen zonder betaald werk is ongelukkig en de gepensioneerden zijn daar een goed voorbeeld van. Ze beschikken over vrije tijd om leuke activiteiten te ondernemen en hebben niet meer de lasten van een baan. Denk aan de beleving van verschillende activiteiten waaruit bleek dat de tijdsbesteding werken laag beoordeeld wordt en tijdsbesteding aan relaties en ontspanning hoog. Gepensioneerden doen niet meer het laag gewaardeerde werk, maar daarentegen kunnen ze allerlei leuke dingen ondernemen. Bedenk ook dat de inkomenssituatie van veel gepensioneerden niet slecht is. In Nederland ontvangen ze AOW en een aanvullend pensioen en hebben ze vaak lagere woonlasten vanwege het bezit van een eigen huis en een grotendeels afbetaalde hypotheek. En zoals eerder gememoreerd is er een verband met de leeftijd. Onderzoekers zijn het erover eens dat er een kromlijng verband is tussen leeftijd en welzijn. Tot aan de middelbare leeftijd daalt het welzijn bij het ouder worden, maar vanaf de middelbare leeftijd neemt het welzijn met de jaren weer toe. Het hoge niveau van welzijn van gepensioneerden is dus toe te schrijven aan het niet meer hebben van de lasten van werk, maar ook aan de hogere leeftijd.

Gepensioneerden hoeven niet meer te voldoen aan de maatschappelijke norm zelf je eigen brood te verdienen en door middel van werk een bijdrage aan de samenleving te leveren. In tegendeel zelfs: gepensioneerden hebben jarenlang hun

best gedaan en hun steentje aan de samenleving bijgedragen en mogen nu in alle rust van hun vrije tijd genieten. Dit laat onverlet dat ze nog wel mogen werken. Alhoewel een groot deel van de gepensioneerden met functioneel leeftijdsontslag te maken krijgt, kunnen ze daarna, indien de werkgever toestemt, weer terugkeren, voor iemand anders gaan werken of als zelfstandige aan de slag gaan. In Nederland gebeurt dat nu meer en meer.

Het vervallen van de maatschappelijke norm zou ook gevolg moeten hebben voor het negatieve effect van een periode van langdurige werkloosheid op hun welzijn. Als die maatschappelijke norm voor de gepensioneerden niet meer geldt zou je mogen verwachten dat het negatieve effect van een langdurige periode van werkloosheid een stuk kleiner zou moeten worden of misschien zelfs wel helemaal zou moeten verdwijnen. Daar zijn aanwijzingen voor, want we weten dat werklozen die met pensioen gaan – dat wil zeggen, vlak voor hun moment van pensionering werkloos waren – een sterke stijging van welzijn ervaren. Het lusteloze onbevredigende gevoel dat werklozen hebben, verdwijnt. Dezelfde activiteiten worden ineens als leuker en plezieriger ervaren en het niveau van welzijn neemt toe. Dus het verschil in geluksniveau dat werkenden met en zonder een langdurige periode van werkloosheid hebben, zou moeten verdwijnen tussen gepensioneerden met en zonder een lange periode van werkloosheid.

We moeten daarbij natuurlijk wel rekening houden met eventuele inkomensverschillen. Mensen die langdurig werkloos zijn geweest hebben immers minder pensioen opgebouwd en hebben daardoor een inkomensachterstand in vergelijking met gepensioneerden die niet werkloos zijn geweest. Ook hoeven

gepensioneerden niet meer bang te zijn hun baan te verliezen. Dat is immers het kenmerk van pensioen, niet meer voor je inkomen te hoeven werken. Dus zowel de verklaring van het blijvende effect gebaseerd op maatschappelijke normen als op de angst je baan weer te verliezen voorspellen dat na het pensioen het negatieve effect van een langdurige periode van werkloosheid zal verdwijnen.

De voorspelling wordt anders als we geloof hechten aan het verlies van eigenwaarde door een periode van langdurige werkloosheid. Als iemands eigenwaarde is aangetast door een langdurige periode van werkloosheid dan zal dat niet zomaar een-twee-drie veranderen door pensionering. Het gevoel van falen, afwijzing en buitensluiting is min of meer permanent. Ook al gaat iemand met pensioen, die vlek van ooit langdurig werkloos geweest te zijn blijft. Misschien dat er door de jaren heen wat sleet komt op het gevoel van afwijzing, maar het verdwijnt niet bij toverslag op het moment van pensionering.

Wat we dus gedaan hebben is kijken of het negatieve effect van een langdurige periode van werkloosheid op het welzijn van mensen verschilt tussen werkenden en gepensioneerden. In de data die we hebben gebruikt, vinden we inderdaad dat gepensioneerden gelukkiger zijn dan werkenden als we rekening houden met factoren als leeftijd, opleiding en inkomen. Factoren die voor iedereen het niveau van geluk beïnvloeden. We vinden ook het blijvende effect van langdurige werkloosheid en dat hoe langer de periode van werkloosheid was, des te groter dat negatieve effect is. Iemand die langer dan een jaar werkloos is geweest is ongelukkiger dan iemand die tussen de drie maanden en een jaar werkloos is geweest en die

is op zijn of haar beurt ongelukkiger dan iemand die nooit of slechts een keer kortdurend werkloos is geweest.

Een vergelijking van dit blijvende effect van langdurige werkloosheid op geluk tussen gepensioneerden en werkenden laat ook zien dat dat effect voor beide groepen even groot is. Werkenden hebben last van een langdurige periode van werkloosheid, maar gepensioneerden hebben dat ook. Sterker nog, dat effect is voor beide groepen even groot. Dit is een belangrijke aanwijzing, nog geen volledig bewijs, dat het verlies van eigenwaarde door een periode van langdurige werkloosheid een groot deel van het negatieve effect van werkloosheid verklaart. We zien dus dat het effect van een langdurige periode van werkloosheid op geluk blijvend is, tot na de pensionering. Daarmee worden de verklaringen op basis van maatschappelijke normen en angst voor het verlies van werk niet direct verworpen, maar de resultaten wijzen op een andere verklaring, namelijk het verlies aan eigenwaarde. Laten we daarom eens kijken naar het verschil in eigenwaarde tussen verschillende groepen personen.

Werkloosheid en eigenwaarde

Het lijkt erop dat het verlies van eigenwaarde een goede verklaring biedt voor het permanente lage niveau van welzijn van werklozen en degenen die langdurig werkloos zijn geweest. Om te kijken of het verlies aan eigenwaarde inderdaad het negatieve effect van werkloosheid op welzijn en geluk verklaart, hebben we verder onderzoek gedaan op basis van het Nederlandse LISS-panel. Dat is een longitudinaal databestand dat representatief is voor Nederland, dat we kunnen gebruiken voor een onderzoek naar de relatie tussen werkloosheid en eigenwaarde.

We hebben dat op twee manieren gedaan. In de eerste plaats hebben we gekeken in hoeverre eigenwaarde samenhangt met welzijn en of eigenwaarde het verschil in welzijn tussen werkenden en werklozen kan verklaren. In dit deel van het onderzoek hebben we ook rekening gehouden met verschillende achtergrondkenmerken als geslacht, leeftijd, opleiding, het hebben van een partner, het inkomen, gezondheid en nog een paar kenmerken.

In de tweede plaats hebben we gekeken naar het verschil in eigenwaarde tussen verschillende groepen in de samenleving, namelijk tussen werknemers, zelfstandigen, werklozen, arbeidsongeschikten, gepensioneerden en huismannen en -vrouwen. Ook daarbij hebben we rekening gehouden met verschillende achtergrondkenmerken van deze personen.

Op basis van het eerste onderzoek vonden we dat werkloosheid een sterk negatief effect heeft op het gevoel van eigenwaarde. Dit effect is afhankelijk van persoons- en persoonlijkheidskenmerken, maar het effect blijft overeind. Op basis daarvan kunnen we concluderen dat werkloosheid het gevoel van eigenwaarde aantast, zoals we hierboven al beweerden. Na een periode van werkloosheid daalt de eigenwaarde. In datzelfde onderzoek kwam ook naar voren dat het verlies aan eigenwaarde een deel van het negatieve effect van werkloosheid op geluk verklaart. We kunnen het effect niet volledig verklaren, maar wel voor een substantieel deel. Het is dus een sterke aanwijzing dat het lage niveau van welzijn van werklozen veroorzaakt wordt door het verlies van eigenwaarde. Dat kunnen we in dit geval ook zeggen omdat het een longitudinaal onderzoek is waarbij werkloosheid voorafgaat aan de meting van eigenwaarde.

In het tweede onderzoek waarin we verschillende groepen personen met elkaar vergelijken, zien we dat het gevoel van eigenwaarde het laagst is onder de arbeidsongeschikten. De werklozen scoren als op een na het laagst. De overige door ons gedefinieerde groepen – werknemers, zelfstandigen, gepensioneerden, vrijwilligers, huismannen en -vrouwen – hebben duidelijk meer eigenwaarde dan de werklozen en arbeidsongeschikten, maar laten onderling weinig verschillen zien. Dit houdt in dat mensen die graag willen werken, maar dat niet doen omdat ze werkloos zijn of niet kunnen omdat ze arbeidsongeschikt zijn, een lager gevoel van eigenwaarde hebben.

Dat arbeidsongeschikten onderaan staan is opmerkelijk omdat we ook rekening houden met de gezondheid van de personen. Arbeidsongeschikten hebben weliswaar een slechtere gezondheid dan de anderen, maar dit verklaart hun lage gevoel voor eigenwaarde niet. Wellicht biedt de uitzichtloosheid van de handicap een verklaring voor het lage gevoel van eigenwaarde. Je wordt pas arbeidsongeschikt verklaard na een twee jaar durende ziekte of handicap en met weinig uitzicht op verbetering. Je bent niet alleen afhankelijk van anderen om in je levensonderhoud te voorzien, door de ziekte of handicap is er ook weinig uitzicht op verbetering. En de slechte gezondheid belemmert ook het verdere ‘normale’ leven. Weliswaar geldt ook voor werklozen dat ze afhankelijk zijn van anderen voor hun levensonderhoud, maar ze hebben altijd nog de verwachting uiteindelijk betaald werk te vinden. Het aantal heel langdurig werklozen is, gelukkig, heel laag.

We vonden ook dat de eigenwaarde van arbeidsongeschikten sterker afhangt van hun inkomen dan de eigenwaarde van werklozen. Voor arbeidsongeschikten is het dus het verlies aan

inkomen, naast verlies aan gezondheid, dat hun eigenwaarde aantast. Het verlies van eigenwaarde van werklozen wordt sterker bepaald door het gevoelde verlies van werk, dan dat het een gevolg is van het verlies van inkomen. Dat laat op een andere manier zien dat de psychische kosten van werkloosheid hoog zijn, hoger dan de financiële achteruitgang.

Verschil tussen mannen en vrouwen

Zouden er nog verschillen zijn tussen mannen en vrouwen in hun waardering voor werk? Daar is uitgebreid onderzoek naar gedaan, maar de uitkomsten verschillen sterk per land. In sommige landen is bijvoorbeeld de arbeidstevredenheid van vrouwen groter dan die van mannen, terwijl er ongeveer evenveel landen zijn waar mannen tevredener met hun werk zijn dan vrouwen. Voor dit verschil is nooit een goede verklaring gevonden. Voor een deel wordt het veroorzaakt door de aard van het werk. De verdeling van het werk tussen mannen en vrouwen is nu eenmaal niet gelijk en daardoor zijn de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die werkende mannen en vrouwen gelukkiger maken ongelijk verdeeld over de mannen en vrouwen. Maar dit verschil verklaart niet de gevonden verschillen tussen landen.

Onderzoek door een aantal van onze studenten naar verschillen in arbeidstevredenheid of geluk tussen mannen en vrouwen hebben verrassend weinig resultaten opgeleverd, dat wil zeggen dat ze weinig verschillen hebben gevonden. Soms wordt er wel beweerd dat vrouwen andere voorkeuren hebben dan mannen en daarom sommige aspecten in het werk belangrijker vinden dan mannen. Dit is echter nauwelijks aan-

getoond. Ja, vrouwen doen in hun werk vaker iets met mensen dan mannen. Vrouwen zijn bijvoorbeeld oververtegenwoordigd in de zorg. En vrouwen werken relatief vaak in het onderwijs.

Het onderzoek van onze studenten naar verschillen in effecten, met andere woorden belangrijkheid of voorkeuren, van bijvoorbeeld autonomie, competentie, verbondenheid en zinvolheid (zie hoofdstuk 1) tussen mannen en vrouwen heeft weinig opgeleverd. Na het publiceren van ons eerste artikel over wat werknemers gelukkig maakt, hebben we direct onderzocht of er ook verschillen tussen mannen en vrouwen te vinden waren. Net als onze studenten vonden we er geen.

We kennen één onderzoek dat beweert dat vrouwen vertrouwensrelaties in het werk belangrijker vinden dan mannen. Niet alleen in de zin dat in de werksituatie vrouwen vaker aangeven goede relaties te hebben dan mannen, maar ook in de zin van dat ze het belangrijker vinden van mannen. De bewering wordt gedaan op basis van het verschil in verhouding van de effecten van inkomen en vertrouwensrelaties op arbeidstevredenheid. Vrouwen moeten meer financiële compensatie krijgen voor het werken in een laag vertrouwen werksituatie dan mannen. Dat verschil komt voort uit een kleiner effect van inkomen op arbeidstevredenheid voor vrouwen dan voor mannen. Niet omdat het effect van vertrouwen op arbeidstevredenheid verschilt tussen mannen en vrouwen. Over het verschil in effect van inkomen leest u meer in hoofdstuk 3.

Zijn er dan helemaal geen verschillen? Die zou je toch wel verwachten, gezien de grote verschillen op de arbeidsmarkt tussen mannen en vrouwen. Vrouwen doen niet alleen ander werk, ook krijgen vrouwen nog steeds minder betaald dan mannen. Onderzoek naar het verschil in effect van werkloos-

heid op geluk tussen mannen en vrouwen, laat wel een verschil zien. Er zijn aanwijzingen dat mannen meer last hebben van werkloosheid dan vrouwen. Dat wil zeggen dat verlies aan geluk door het verlies van werk groter is voor mannen dan voor vrouwen. Zo laat onderzoek met behulp van een langlopende, betrouwbare Duitse dataset zien dat het effect van werkloosheid op geluk voor mannen 30 procent sterker is dan voor vrouwen. Mannen verliezen iets meer dan één punt aan geluk, op een schaal van 0 tot 10. Voor vrouwen blijft dat verlies beperkt tot minder dan één punt. Dat is een groot verschil.

De reden voor dit verschil ligt in de maatschappelijke rolverdeling tussen mannen en vrouwen. Ondanks dat er veel pogingen zijn gedaan ongelijkheid tussen mannen en vrouwen weg te nemen, blijven die tot op de dag van vandaag bestaan. Vrouwen verdienen minder dan mannen, ook als ze hetzelfde werk doen of bij hetzelfde bedrijf werken. De beloningsverschillen zijn hardnekkig, ondanks de al in de jaren 70 ingevoerde Europese richtlijn dat mannen en vrouwen voor gelijk werk, gelijk beloond moeten worden. Ook de verdeling van het huishoudelijke werk tussen mannen en vrouwen is scheef. Vrouwen doen aanmerkelijk meer aan en in het huishouden dan mannen. Daarbinnen is de verdeling van de taken scheef: mannen pakken vaker de stofzuiger, terwijl vrouwen de was doen.

Veel van deze verschillen komen voort uit de rolverdeling tussen mannen en vrouwen zoals die historisch is gegroeid en is gebaseerd op maatschappelijke normen. Mannen werden geacht het huishouden van een inkomen te voorzien en vrouwen werden geacht het huishouden te runnen. Zo werden vrouwen in overheidsdienst tot in de jaren 50 van de vorige

eeuw ontslagen als ze gingen trouwen. Pas in de jaren 60 kwam er voor vrouwen, ook voor getrouwde, meer ruimte om te gaan werken. Dit was vaak ingegeven door tekorten op de arbeidsmarkt. Er was uitbundige economische groei. Alle mannen waren voltijd aan het werk. De lonen stegen explosief en de werkgevers waren op zoek naar een alternatief en dus kwamen er kansen voor vrouwen. Het was ook de opkomst van deeltijdwerk in Nederland, want veel van de vrouwen wilden het werken combineren met de zorg voor kinderen en het huishouden.

Ondanks meerdere emancipatiegolven is het verschil tussen mannen en vrouwen niet volledig opgeheven. Er werken nog steeds meer mannen dan vrouwen en mannen maken langere werkweken dan vrouwen. Vooral in Nederland valt dat op. We zijn wereldkampioen deeltijdwerken, maar het grootste deel van het deeltijdwerk wordt uitgevoerd door vrouwen. Weliswaar werkt de Nederlandse man vaak in deeltijd, zeker als je dat vergelijkt met de landen om ons heen, maar nog lang niet zo vaak als de Nederlandse vrouw. Dit werkt door in de verdeling van de huishoudelijke taken. Ook zien we dat terug aan het belang dat aan werk wordt gehecht: mannen vinden dat veel belangrijker dan vrouwen. Voor hun rol als broodwinnaar is het voor hen cruciaal dat ze werk hebben. Vrouwen vinden het weliswaar ook belangrijk werk te hebben, maar er zijn ook andere zaken in het leven die ze belangrijk vinden.

In het onderzoek naar de gevolgen van werkloosheid voor het welzijn van mannen en vrouwen vinden we dit verschil terug. Het negatieve effect van werkloosheid op geluk is voor mannen groter dan voor vrouwen. We vinden geen verschil in geluk tussen mannen en vrouwen die niet werkloos zijn.

Gehuwde mannen zijn even gelukkig als gehuwde vrouwen. Er is ook geen verschil in geluk tussen alleenstaande mannen en vrouwen. Wel zien we dat alleenstaanden minder gelukkig zijn dan gehuwden. Het hebben van een partner, al of niet gehuwd, maakt gelukkig. Zoals we eerder schreven zijn goede sociale en intieme relaties belangrijk en die van gehuwden zijn doorgaans beter dan die van alleenstaanden. Zo is het bijvoorbeeld voor gehuwden eenvoudiger om seks te hebben dan voor alleenstaanden.

Als we kijken naar het verschil in geluk tussen werkende mannen en werkloze mannen dan is dit verschil groter dan bij vrouwen. Op basis van een grote Europese dataset zien we dat mannen 1,7 punten inleveren op een schaal van 0 t/m 10, terwijl vrouwen 1,3 punten inleveren. Dit verlies aan geluk is iets groter dan is gerapporteerd op het hierboven aangehaalde Duitse onderzoek, maar de verschillen tussen mannen en vrouwen zijn even groot. Ook wij vinden een aanmerkelijk verschil. Het maakt daarbij niet uit of de mannen en vrouwen gehuwd zijn of niet. Zowel de gehuwde als de alleenstaande mannen leveren 1,7 punten in en de gehuwde en alleenstaande vrouwen leveren 1,3 punten in. Dat laat zien dat mannen meer waarde hechten aan het hebben van werk dan vrouwen. Ook als we controleren voor verschillende kenmerken blijft het verschil intact. Het verschil wordt weliswaar wat kleiner, maar blijft bestaan.

We vinden ook verschil in effect van inkomen. Om preciezer te zijn, we keken naar het effect van de bijdrage aan het huishoudinkomen op het welzijn van mannen en vrouwen. Mannen vinden dat belangrijk en zijn gelukkiger naarmate ze meer bijdragen aan het huishoudinkomen terwijl we het omge-

keerde effect vinden voor vrouwen. Naarmate vrouwen meer bijdragen aan het huishoudinkomen worden ze ongelukkiger. Dit betekent niet dat vrouwen maar niet meer moeten werken om gelukkig te worden – zeker niet, want een voldoende hoog inkomen is belangrijk voor het geluk, zoals we in het volgende hoofdstuk zullen zien. En daarnaast zijn er andere aspecten in het werk die gelukkig maken. Het laat wel zien dat maatschappelijke normen omtrent verdeling van werk en dergelijke nog steeds hun opgeld doen.

Het verschil in effect van werkloosheid op het geluk van mannen en vrouwen verdwijnt als we controleren voor achtergrondkenmerken en normatieve kenmerken als hoe centraal de familie in iemands leven staat. Dit voedt verder de gedachte dat de maatschappelijke normen over de rolverdeling van mannen en vrouwen nog steeds een rol spelen. We hebben daarvoor nog een sterkere aanwijzing gevonden, namelijk het effect van het hebben van een werkende partner op het eigen geluk. Vrouwen zijn gelukkiger als ze samenzijn met een werkende man. Het belang van het hebben van werk wordt voor mannen niet beïnvloedt door hun partner. Het maakt mannen niet uit of hun partners (meestal vrouwen) werk hebben of niet. Ze vinden het zelf hebben van werk wel belangrijk. Vrouwen daarentegen worden gelukkiger als hun partners (meestal mannen) een betaalde baan hebben. En we zien ook dat werkloze gehuwde vrouwen gelukkiger zijn als hun partner werk heeft. Voor mannen vinden we dat effect niet. Het verlies van werk telt zwaarder voor de gehuwde vrouw als hun partner geen werk heeft. Maar als ze samen zijn met een werkende partner dan zijn ze gelukkiger en worden ze iets minder ongelukkig als ze zelf werkloos worden.

Naast het negatieve effect van werkloosheid op het geluk van de partner speelt er nog iets mee. Werkloosheid heeft ook een negatief effect op het geluk van de buren. Dat wil zeggen dat in regio's met een hoog aandeel werklozen, iedereen een lager niveau van geluk rapporteert dan in regio's met een klein aandeel werklozen. Dit is een laatste aanwijzing dat werk ertoe doet. En het is nog maar eens een aanwijzing dat overheden er veel voor over moeten hebben om iets tegen werkloosheid te doen, of bij hun besluiten ook rekening te houden met effecten voor de werkgelegenheid. Het gaat niet alleen om inkomen, maar ook om het hebben van werk.

De bovengenoemde verschillen voeden de gedachte dat vrouwen meer belang hechten aan het hebben van betekenisvol werk dan mannen. Mannen zullen eerder en langer doorgaan met minder betekenisvol werk dan vrouwen omdat ze, in hun rol als kostwinnaar, meer belang hechten aan het inkomen dat door het werk wordt verdiend. Vrouwen vinden dit inkomen van secundair belang en zullen of stoppen met werken als het werk niet betekenisvol genoeg is, of ze gaan op zoek naar een baan met meer betekenis. We kunnen dit nog verder en sterker onderbouwen als we kijken naar wat zinvol werk nu eigenlijk is en daarbij ook ingaan op de vraag of betekenisvol werk en inkomen elkaar juist aanvullen of dat deze twee ook tegen elkaar ingeruild kunnen worden. Op basis van de bestaande rolverdeling zou je verwachten dat vrouwen eerder genoegen nemen met een combinatie van betekenisvol werk en een laag inkomen, terwijl mannen toch meer belang aan het inkomen hechten. Oftewel de uitruil van inkomen en betekenis vindt meer plaats onder vrouwen dan onder mannen. Een sterke aanwijzing daarvoor is het eerder aangehaalde onderzoek dat

laat zien dat vrouwen veel meer dan mannen belang hechten aan vertrouwensrelaties op het werk. In de banen van vrouwen zijn de vertrouwensrelaties vaak hoger dan in de banen van mannen. Dit en meer komt allemaal aan bod in de volgende hoofdstukken.

Conclusie

In hoofdstuk 2 hebben we de vraag gesteld of werk gelukkig maakt. We kwamen tot de conclusie dat werk ertoe doet. Werken maakt gelukkig, ook al vinden we werk niet altijd even leuk. Er zijn leukere dingen waar we onze tijd aan willen besteden, zoals aan seks en sport en hobby's. Maar we beleven daar meer plezier aan als we ook werken. Alhoewel werklozen meer tijd hebben om aan leuke dingen te besteden en dat ook doen, beleven ze daar minder plezier aan dan werkenden. En daarom zijn werkenden uiteindelijk gelukkiger dan werklozen. Ook beschikken werkenden over meer eigenwaarde dan werklozen. En dat is een belangrijke voorwaarde om gelukkig te worden.

Werkloosheid doet echt iets met mensen. Langdurige werkloosheid laat een litteken achter gedurende het werkzame leven, dat ook na pensionering niet slijt. Dit in tegenstelling tot andere grote levensgebeurtenissen als het verlies van een dierbare, of een scheiding. Deze werken weliswaar ook negatief uit op het geluk van mensen, maar dit is slechts een tijdelijk effect. Na vijf jaar zijn deze negatieve effecten verdwenen. Hetzelfde zien we met positieve levensgebeurtenissen als het krijgen van een kind of een bruiloft. Rondom die periode zijn mensen gelukkiger, maar na vijf jaar is dit extra effect weggesleten. In die zin is

een langdurige periode van werkloosheid uitzonderlijk, want die heeft als enige van deze vijf grote levensgebeurtenissen een blijvend effect.

Met name de psychische kosten van werkloosheid zijn hoog, veel hoger dan het verlies aan inkomen. Zelfs als het inkomensverlies door werkloosheid volledig wordt gecompenseerd, dan nog zijn werklozen veel ongelukkiger dan werkenden. Er is daarbij wel een verschil tussen mannen en vrouwen. Mannen verliezen iets meer dan één punt van geluk op een schaal van 0 tot 10, terwijl vrouwen iets minder dan één punt aan geluk verliezen. Deze verschillen tussen mannen en vrouwen zijn betekenisvol.

De psychische kosten van het verlies van een baan bestaan enerzijds uit het verlies van de niet-geldelijke beloning die aan het werk vast zit. Denk hierbij aan het verlies van autonomie, competentie, verbondenheid en zinvolheid. Anderzijds bestaat het grootste deel van de psychische kosten uit het verlies aan eigenwaarde en het verlies van een dagelijkse structuur en routine. Dit werkt door tot na de pensioenleeftijd.

Mannen worden zwaarder getroffen door het verlies van werk dan vrouwen. Dat komt omdat mannen zich nog steeds verantwoordelijk voelen voor het huishoudinkomen. We zien dan ook dat het welzijnsniveau van mannen niet afhangt van het feit of hun partner wel of niet werkt. Bij vrouwen speelt dat wel een rol: gehuwde vrouwen van wie de partner werkt zijn gelukkiger dan gehuwde vrouwen van wie de partner werkloos is.

Ook arbeidsongeschikten zijn ongelukkig. Ze zijn ongezond, beperkt in hun dagelijkse leven en hebben een lager niveau van eigenwaarde. Ook zij missen het werk dat ze hadden kunnen

doen, als ze nog gezond waren. En ook voor hen wegen de psychische kosten van het niet hebben van werk zwaarder dan het inkomensverlies dat ze lijden. Dat betekent niet dat iedereen gelukkiger wordt van werk. Er is een categorie huismannen en -vrouwen die veelal bewust niet werken en zonder werk even gelukkig zijn als werkenden. Ze missen het hebben van werken niet. Toch kunnen we de conclusie trekken dat het hebben van werk best belangrijk is.

Hoofdstuk 3

Werk en inkomen

Nu we weten dat het hebben van werk belangrijk is voor veel mensen om gelukkig te worden, is het tijd ons af te vragen welke factoren in het werk ons gelukkig maken. In het eerste hoofdstuk hebben we het model van Cassar en Meier besproken, waarin de belangrijkste factoren worden genoemd. Die factoren zijn: inkomen, inzet, autonomie, competentie, verbondenheid en de zinvolheid van het werk. In dit hoofdstuk bepreken we de factor inkomen. Dit is tenslotte voor veel mensen de belangrijkste reden om aan het werk te gaan, volgens de eenvoudigste modellen. We vragen ons derhalve af: maakt geld gelukkig? Het korte antwoord hierop is ja, maar we kunnen en zullen er een uitgebreider en genuanceerder antwoord opgeven: een antwoord dat laat zien dat geld weliswaar gelukkig maakt, maar niet iedereen in dezelfde mate.

Het onderzoek naar geluk door economen begon in de jaren 70 van de vorige eeuw. Easterlin, een van de pioniers, deed in zijn onderzoek twee elkaar tegensprekende bevindingen. De eerste bevinding bevestigde het idee dat geld gelukkig maakt. Hij stelde namelijk vast dat rijke mensen gelukkiger waren dan arme mensen. Als je de inwoners van een land ondervraagt melden rijke inwoners vaker dat ze gelukkig zijn dan arme mensen.

Easterlin vond echter ook dat Amerikanen tussen pakweg 1945 en 1975 niet gelukkiger geworden waren, terwijl ze wel

veel welvarender, dat wil zeggen rijker, geworden waren. Hun inkomen was sterk gestegen, maar hun geluk, gemeten op een vierpuntsschaal ('Considering all things together, how satisfied are you?' met als antwoordmogelijkheden: *not at all satisfied*, *not satisfied*, *satisfied*, *very satisfied*), niet. Op basis hiervan concludeerde Easterlin dat geld niet gelukkig maakt en dat er blijkbaar andere zaken in het leven zijn die belangrijker zijn dan geld. Deze twee tegenstrijdige bevindingen werden bekend onder de naam 'Easterlin-paradox' en waren de start van de gelukseconomie.

Later onderzoek heeft de paradox van Easterlin genuanceerd. Er is een hele reeks aan onderzoekers geweest die verschillen tussen landen hebben onderzocht. Deze onderzoekers hebben niet alleen een al rijk land door de tijd heen gevolgd, maar daarnaast arme en rijke landen op hetzelfde moment met elkaar vergeleken. Immers had Easterlin, toevallig of niet, zijn onderzoek uitgevoerd in het op dat moment rijkste land op de wereld.

Het nieuwe onderzoek richtte zich op een vergelijking van het algemene geluksgevoel van arme met rijke landen. Uit dat onderzoek blijkt dat geld, inkomen, er zeker wel toe doet. Bewoners van rijke landen rapporteren gelukkiger te zijn dan bewoners van arme landen. Wel werd geconstateerd dat het effect van inkomen op geluk met het stijgen van het inkomen afneemt. Waar inwoners van arme landen van elke extra euro of dollar veel gelukkiger worden, neemt het geluksgevoel van inwoners van rijke landen nauwelijks toe als ze er een euro of dollar erbij krijgen. In het eerste boek dat Layard in 2005 publiceerde over *happiness* schrijft hij dat de grens ongeveer bij 20.000 dollar per persoon per jaar ligt. Boven de

20.000 dollar per persoon per jaar neemt het geluk niet meer toe. In de nieuwste versie van het boek, dat hij samen met De Neve schreef, is voor rijke landen de grens opgeschoven naar 100.000 dollar. Het bedrag stijgt dus met de jaren, of eigenlijk met de groei van het nationaal inkomen, want landen zijn tussen 2005 en 2022 ondanks de financiële en economische crisis in 2008 behoorlijk veel rijker geworden.

Eigenlijk is dit een heel goed voorbeeld van een van de weinige wetten die de economische wetenschap heeft weten voort te brengen. Die wet staat bekend als de eerste wet van Gossen, de wet van de afnemende meeropbrengsten of het afnemende marginale nut. Hoe meer je van iets hebt, des te meer heb je elke keer nodig van dat iets om er nog extra nut aan te ontlenen. 's Ochtends is het eerste kopje koffie heel lekker, het tweede is ook lekker, het derde is al minder lekker en op een gegeven moment ben je verzadigd en heb je genoeg koffie gehad.

De bevinding dat je steeds meer geld nodig hebt om ietsje gelukkiger te worden staat overigens haaks op een van de veronderstellingen in de welvaartseconomie van onder andere Pareto. Het deel van de economische wetenschap dat erop gericht is de welvaart van een samenleving te optimaliseren, waagt zich niet aan het vraagstuk van inkomensverdeling. Impliciet wordt aangenomen dat iedereen evenveel nut ontleent aan het krijgen of verdienen van één extra euro, ongeacht het aantal euro's waarover de mensen al beschikken. Zonder die veronderstelling valt de welvaartstheorie van Pareto als een kaartenhuis in elkaar.

Dit afnemende marginale nut van geld pleit er wel voor de inkomensongelijkheid niet al te ver te laten oplopen. Omdat

het voordeel van een inkomensstijging voor lage inkomens groter is dan het nadeel van een even grote daling van inkomen voor hoge inkomens, wordt het gemiddelde geluk in een land hoger als de inkomens aan de onderkant omhoog gaan, zelfs als dit ten koste gaat van een inkomensverlies (bijvoorbeeld door hogere belastingen) aan de bovenkant.

Voor het bestaan van de Easterlin-paradox zijn in de loop der tijd verschillende verklaringen gegeven. De prominentste zijn het optreden van een gewenningseffect en een rangorde-effect. Het idee van een gewenningseffect ligt ook ten grondslag aan het in het vorige hoofdstuk genoemde onderzoek naar het effect van grote levensgebeurtenissen op het geluk van mensen.

Ter herinnering: we stelden vast dat het geluksgevoel van mensen zich na verloop van tijd weer herstelt na het optreden van een grote levensgebeurtenis, zoals trouwen of het verlies van een dierbare, behalve bij het optreden van langdurige werkloosheid. Bij de andere levensgebeurtenissen kwamen mensen weer terug op hun oude, 'normale' niveau van geluk. Er treedt een soort van gewenning op aan de nieuw ontstane situatie. Zo wennen mensen ook aan een hoger inkomen, is de veronderstelling. Mensen zijn blij als hun inkomen stijgt, maar wennen al snel aan dat hogere inkomen en vallen dan weer terug naar hun 'normale' geluksniveau. Dit gewenningseffect is als verklaring gegeven waarom er nauwelijks een relatie lijkt te zijn tussen inkomen en geluk.

Dit gewenningseffect houdt in dat het sowieso heel moeilijk is om het geluksniveau van iemand langdurig omhoog te krijgen. Na verloop van tijd treedt gewenning op en zakken mensen terug naar hun 'normale' niveau. Om langdurig gelukkiger te worden van een hoger inkomen, zouden mensen elk

jaar meer geld moeten krijgen. En dan niet elk jaar hetzelfde bedrag erbij, maar elk jaar meer. Dus de eerste keer 10 euro per maand erbij, dan 20, dan 40, dan 100 enzovoort. Misschien lukt het aan het begin van je carrière nog om steeds grotere stappen te maken, maar op een gegeven houdt dat toch op. Dan heb je je plafond bereikt en kun je niet verder doorgroeien.

We wennen snel aan een hoger inkomen en kunnen dan ook niet meer terug. Het inkomen dat mensen zeggen nodig te hebben om comfortabel van te kunnen leven is sterk gerelateerd aan het inkomen dat mensen daadwerkelijk verdienen. Als het werkelijke inkomen stijgt, dan stijgt het gerapporteerde noodzakelijke inkomen mee. Niet voor het volle bedrag, maar wel voor een belangrijk deel. Dat komt door de gewenning aan het hogere inkomen. We raken als het ware verslaafd aan een hoger inkomen en wat we daarmee kunnen doen. En misschien laat ons geheugen ons ook in de steek door te vergeten hoe tevreden we vroeger waren met onze kleine auto, terwijl we ons nu ergeren dat we onze SUV nergens meer fatsoenlijk kunnen parkeren.

Maar in de relatie tussen inkomen en geluk speelt nog een tweede factor een rol. Mensen vergelijken zich vaak met elkaar. Ze doen dat op allerlei vlakken. Zo genieten we als het Nederlands voetbalelftal wint, of als in de Nederlandse voetbalcompetitie onze club wint en een plaatsje stijgt op de ranglijst. Zo werkt het ook met inkomen. Mensen rapporteren een hoger geluksniveau als ze meer verdienen dan hun buurman.

Aan de universiteit van Harvard werd in een experiment aan studenten gevraagd in welke samenleving ze liever wilden wonen, waarbij ze de keuze kregen uit twee verschillende samenlevingen. In de eerste samenleving konden ze

50.000 dollar verdienen terwijl het gemiddelde inkomen van alle inwoners op 25.000 dollar lag. In de andere samenleving konden ze maar liefst 100.000 dollar verdienen, maar lag het gemiddelde inkomen daar hoger en wel op 200.000 dollar. De meeste studenten kozen voor de eerste samenleving. Ze hadden liever het lagere bedrag in een samenleving waarin ze tot de topverdieners zouden behoren, in plaats van het dubbele bedrag, maar minder in vergelijking met de meeste anderen.

Mensen vinden hun relatieve positie in de samenleving heel belangrijk. Een hoge positie op de ranglijst geeft veel status, terwijl een lage positie niet gewaardeerd wordt. En het betreft hier relatieve posities; daarin gaat de winst van de ene ten koste van de andere. Niet iedereen kan winnen in vergelijking met een ander. Dat zien we ook terug in verschillende sportcompetities. Er kan maar één de winnaar zijn. En als er een winnaar is, is er ook een verliezer. Uiteindelijk maakt het niet uit hoeveel punten je gedurende de competitie hebt verzameld, als het maar meer is dan dat van de tegenstanders. Zo werd Feyenoord in 2023 landskampioen met 82 punten terwijl het in 2024 met twee punten meer ‘slechts’ tweede werd.

Dit effect zien we ook terug in empirisch onderzoek. Het eigen inkomen heeft een positief effect op iemands geluk, maar dat geluk wordt getemperd door het gemiddelde inkomen van de referentiegroep waartoe iemand behoort. Dat betekent dus dat iemand die 40.000 euro verdient gelukkiger is als hij in een omgeving werkt of woont waar het gemiddelde inkomen 30.000 is dan in een omgeving waar 50.000 euro heel gewoon is.

Dit experiment laat zien dat mensen sociale wezens zijn die zich graag met anderen vergelijken. De meeste mensen verge-

lijken zichzelf met mensen uit hun directe omgeving. Ze vergelijken zich met hun familie, met hun vrienden, hun buren en collega's. Het is bekend dat het gras aan de overkant altijd groener is, maar bij nadere inspectie valt dat meestal tegen.

Nu is het in empirisch onderzoek lastig om te bepalen wat iemands relatieve inkomen is. Om het relatieve inkomen te bepalen heb je een vergelijkingsgroep nodig en die is juist lastig te vinden. Zijn het de collega's, werknemers in andere, maar vergelijkbare bedrijven, of is het de buurt, regio of land waar je woont. Omdat dat lastig te bepalen is hebben wij vaak gewerkt met een maat voor subjectief inkomen.

Uit eigen onderzoek blijkt dat zo'n maat voor subjectief inkomen vaak een veel sterker effect op geluk laat zien dan een maat voor het absolute inkomensniveau. Subjectief inkomen gemeten met een vraag als 'Kunt u gemakkelijk met uw (huishoud)inkomen rondkomen?', met antwoordcategorieën van heel moeilijk tot heel gemakkelijk, laat doorgaans redelijke verbanden zien met het gemeten geluksniveau. Mensen hoeven niet per se een hoog inkomen te hebben om te zeggen dat ze gemakkelijk rond kunnen komen met hun inkomen. Sommigen kunnen met relatief weinig goed rondkomen terwijl anderen een gat in de hand lijken te hebben. En of je veel of weinig nodig hebt hangt ook af van de omstandigheden. Heb je hoge vaste lasten, of juist lage? Hoeveel personen moeten er van het inkomen leven? Heb je een goede gezondheid of juist niet? Het zijn allemaal zaken die van invloed zijn op het al of niet gemakkelijk rond kunnen komen van een bepaald absoluut inkomen. Daarnaast houdt de vraag enigszins rekening met het gewenningseffect, dat samen gaat met een hoger inkomen.

Deze subjectieve vraag naar het inkomen doet het zelfs beter als een rangordening naar inkomen. Een manier om het inkomen dat mensen verdienen vergelijkbaar te maken tussen landen is door te kijken naar inkomensdecielen. Daarvoor worden de inkomens in tien groepen verdeeld, waarbij de tien procent hoogste inkomens in de hoogste inkomensgroep komen en de tien procent laagste inkomens in de laagste inkomensgroep. Zo worden ook de anderen over de andere groepen verdeeld. Het absolute inkomen is dan verdeeld in een rangorde. Deze rangorde is onafhankelijk van de valuta waarin het inkomen wordt gemeten en is ook onafhankelijk van het gemiddelde inkomen of productiviteitsniveau in een bepaald land. Zo kun je met een inkomen van 50.000 euro in het ene land behoren tot een van de betere verdiemers, zeg top 30 procent, terwijl je in een ander land met hetzelfde inkomen slechts het mediane inkomen verdient; de helft van de mensen verdient dan meer en de andere helft verdient minder dan jij.

Uit een van onze laatste onderzoeken blijkt dat het effect van het subjectief gemeten inkomen op geluk sterker is dan het effect van inkomen gemeten in decielen. In ons eerste onderzoek bleek al dat het effect van het subjectieve inkomen het effect van het absolute inkomen (gemeten in euro's) volledig wegdrukt. Wel zien we dat, onafhankelijk van hoe we het inkomen hebben gemeten, een hoger inkomen samen gaat met een hoger geluksniveau. Dus ook op basis van eigen onderzoek zien we dat geld gelukkig maakt. Dat komt overeen met de gegevens die Ruut Veenhoven in zijn werelddatabase heeft verzameld. Ook hij is er nu van overtuigd dat geld gelukkig maakt en dat het effect van subjectief inkomen sterker is dan

dat van absoluut inkomen, maar ook dat er andere factoren zijn die minstens zo belangrijk zijn.

Het belang van inkomen vinden we ook terug in ouder onderzoek gedaan door economen. Vanaf de jaren 50 van de vorige eeuw hebben economen de loonelasticiteit proberen te meten. De loonelasticiteit zegt iets over de relatie tussen het aantal uren werk dat iemand wil doen en het loon of salaris dat daar tegenover staat. In de standaard theoretische modellen heeft een stijging van het loon twee tegengestelde effecten. Aan de ene kant wordt het mogelijk hetzelfde inkomen in minder uren werk te verdienen. Dat zou betekenen dat er minder uren wordt gewerkt. Aan de andere kant betekent een loonstijging ook een prijsverhoging van de vrije tijd. Vrijtijdsbesteding wordt duurder. In die zin wordt het aantrekkelijker om meer uren te gaan werken. En het wordt überhaupt aantrekkelijker om te gaan werken.

Er zijn dus twee tegengestelde effecten, waardoor de uitkomst van een loonsverhoging op het aanbod van arbeid onzeker is. Bij lage inkomens zal een loonstijging waarschijnlijk een aanzuigende werking hebben, in de zin dat er meer uren gewerkt gaat worden. Bij hoge inkomens kan het best zo zijn dat het aantal gewerkte uren vermindert bij een loonstijging. In vaktermen noemen we dat een terugverende arbeidsaanbodcurve.

Nu is uit dat oude onderzoek, met name voor mannen, nooit een hoge loonelasticiteit tevoorschijn gekomen. Dat kan natuurlijk komen omdat er twee verschillende effecten tegen elkaar inwerken, en dan zijn er forse loonsverhogingen of verlagingen nodig om ander gedrag uit te lokken. Het kan natuurlijk ook komen omdat al sinds jaar en dag de werkweek gestan-

daardiseerd is. In het begin van de twintigste eeuw is door de vakbeweging hard gestreden voor een achturige werkdag. En in de jaren 60 werd een veertigurige werkweek ingevoerd en leerden de werknemers de vrije zaterdag kennen. In de jaren 80 werd een nog verdere arbeidstijdverkorting doorgevoerd. Eerst naar 38 uur per week, later in een deel van de economie een 36-urige werkweek.

Veel werkgevers waren altijd tegen dit soort van bovenaf opgelegde arbeidsweken. In veel gevallen was dat onterecht. Zo heeft een verkorting van de werkdag van 9 en 10 uur naar 8 uur een sterke verhoging van de arbeidsproductiviteit laten zien. Dezelfde werknemers produceerden in de kortere werkdag meer dan in de langere werkdag. De reden hiervoor is dat voor de werknemer en arbeider de werkdag altijd langer duurt dan de formele arbeidstijd. Werknemers moeten reizen van en naar het werk. Ook moeten werknemers thuis bijkomen van het werk dat ze gedaan hebben. Het werk vraagt fysieke en mentale inspanningen en dat kost energie. Na het werk moet de batterij weer worden opgeladen. Juist het verkorten van de werkdag maakte het beter mogelijk om de tank met energie weer bij te vullen. Het onverwachte effect van die verkorting was dat de werknemers en arbeiders frisser en energiever aan de werkdag konden beginnen, het beter vol konden houden en daarom productiever werden.

Een van de eerste werkgevers die dat doorhad was Henry Ford. Nadat Ford bedacht had dat de productiviteit in zijn autofabrieken kon worden opgevoerd door de introductie van de lopende band, had hij grote problemen met z'n personeel. Het werk achter de lopende band, waar de werkzaamheden alleen bestonden uit kortcyclisch werk, beviel de werknemers

veel slechter dan het zelf, in een team van zes tot acht personen, in elkaar zetten van dezelfde auto. Het verloop en ook ziekte en verzuim onder het personeel in zijn fabriek lag dan ook gigantisch hoog. Drie keer per jaar wisselde het voltallige personeel in de fabrieken. En vaak meldde het personeel zich ziek en bleef dan een of twee dagen thuis om bij te komen van het werk. Natuurlijk ging dat op kosten van het personeel; Henry Ford betaalde geen loon uit bij ziekte of afwezigheid. De vele wisselingen in het personeel gaven wel problemen in de productie. De kwaliteit liep terug en regelmatig waren er vertragingen omdat sommige plekken aan de lopende band niet waren ingevuld of omdat weer nieuwe mensen moesten worden ingewerkt. Nu duurde dat inwerken vanwege het simpele werk niet lang, maar toch.

Henry Ford zocht naar het ei van Columbus en vond het ook. Hij voerde een aantal veranderingen door in zijn personeelsbeleid. Hij verkorte de werkdag tot acht uur en verhoogde de lonen tot vijf dollar per dag, een forse loonsverhoging. De aandeelhouders, maar ook zijn concurrenten verklaarden hem voor gek en dachten dat Henry Ford failliet zou gaan. Het tegendeel gebeurde. Ziekteverzuim en verloop onder het personeel daalde drastisch. De productiviteit steeg enorm en er vormden zich lange rijen met arbeiders voor de poort van de fabrieken van Ford, die allemaal bij hem aan de slag wilden.

Ook hedendaagse werkgevers zien voordelen in het verkorten van de werkweek of een andere spreiding van de werktijden over de werkdagen. In Nederland is AFAS een van die werkgevers. AFAS heeft een werkweek van vier dagen afgekondigd. Op vrijdag hoeft vrijwel niemand meer te werken, terwijl het loon gelijk is gebleven. De werknemers worden nog steeds

voor een volledige werkweek betaald. Hoe de werknemers die vrijdag doorbrengen is ook volledig aan hen. AFAS hoopt dat ze dat enigszins nuttig zullen doen, misschien door cursussen te volgen, meer te gaan bewegen, anderen te helpen of klussen te doen die anders niet gedaan hadden kunnen worden, of alleen onder werktijd.

De belangrijkste reden om dit te doen is het verbeteren van de balans tussen werktijd, echte vrije tijd en overige tijd. Nu we het allemaal veel drukker hebben gekregen, niet alleen op het werk maar ook in onze vrije tijd, is het bewaken van die balans belangrijk geworden. Een goede balans zorgt voor minder kort- en langdurig ziekteverzuim. En juist dat ziekteverzuim, met name het langdurige ziekteverzuim, is een toenemend en kostbaar probleem. Daarover in hoofdstuk 6 meer.

Beloningsvormen

Naast de hoogte van het loon heeft ook de vorm waarin de beloning is gegoten een effect op het welzijn van de werknemer. Het maakt wat uit of de werknemer een vast loon, variabel loon, prestatieloon of nog andere vormen van beloning krijgt. Het gaat niet alleen om hoeveel er betaald wordt, maar ook om hoe er betaald wordt. In Nederland zijn meerdere systemen van beloning in gebruik en elk hebben hun eigen effect op het welzijn van werknemers.

De meeste werknemers in Nederland werken op basis van een vast salaris of maandloon. Wel is het zo dat in Nederland in toenemende mate wordt gewerkt met verschillende vormen van prestatiebeloning. Soms gaat het om stukloon, soms om een jaarlijkse bonus, soms gaat het om een extra loonsverho-

ging al of niet gekoppeld aan een promotie. Al deze vormen van beloning hebben verschillende effecten op het welzijn van de werknemer.

Sommige economen prijzen het voordeel van stukloon. Volgens het idee van stukloon wordt alleen betaald voor de prestatie die is geleverd, niet voor de tijd die daarvoor nodig is. Bijvoorbeeld het pakje dat is bezorgd, de order die is ‘gepickt’,¹ de asperges die zijn gestoken, het aantal autoruiten die in de werkplaats geïnstalleerd zijn etc. De geleverde inspanning kan precies worden afgestemd op wat noodzakelijk is, mits de prikkel de juiste sterkte heeft (het stukloon de juiste hoogte heeft). Bij een te lage prikkel leveren de werknemers te weinig inspanning en verdient de werkgever te weinig, bij een te hoge prikkel wordt er weliswaar hard gewerkt, maar betaalt de werkgever meer uit dan hetgeen de werknemers hem opleveren. En dat kan de werkgever niet lang volhouden. In de praktijk is het moeilijk een goede balans te vinden.

Dat blijkt ook uit onderzoek. Een van de grootste voorstanders van stukloon, in bepaalde situaties, is de Amerikaanse econoom Edward Lazear. Hij deed zelf in de jaren 90 onderzoek naar de introductie van stukloon in een bedrijf dat autoruiten installeerde. Hij kwam tot de conclusie dat de introductie van het stukloon uitstekend had gewerkt. De productiviteit van

1 In warenhuizen van bijvoorbeeld Bol, maar ook Neckermann, Wehkamp, Coolblue en andere online warenhuizen, moeten de online bestellingen worden verzameld en klaargemaakt voor verzending. In het Engels heet dat ‘order picking’. Order picking is zeer laag betaald werk, onder hoge tijdsdruk. Voor het soort werk dat gedaan wordt en de consequenties daarvan voor de werkenden is het aan te bevelen eens te kijken naar de film *Sorry we missed you* van Ken Loach.

het bedrijf was omhoog gegaan, de uitbetaalde lonen gingen omhoog en de samenstelling van het personeelsbestand veranderde. Minder bekwame werknemers verlieten het bedrijf en de instroom van nieuw personeel bestond voor het merendeel uit bekwamere mensen. Dat kwam omdat het bedrijf na de introductie van het stukloon voor de bekwamere werknemers aantrekkelijker was geworden. Ze konden daar een hoger loon verdienen.

In dit voorbeeld was de introductie van stukloon heel goed gelukt. Dat kwam omdat aan een aantal belangrijke voorwaarden was voldaan. Waren die voorwaarden niet vervuld dan zou het er heel anders uit hebben gezien. In de eerste plaats was het meten van de individuele productiviteit gemakkelijk en goedkoop. Het bedrijf had net een nieuw softwaresysteem aangeschaft om de voorraad autoruiten bij te houden. In dit systeem kon ook gemakkelijk, zonder extra kosten worden bijgehouden welke werknemer welke autoruit in welke auto had geplaatst. Dit had als bijeffect dat ook aan kwaliteitscontrole kon worden gedaan, iets wat normaal gesproken bij stukloon problematisch is. In eerste instantie was afgesproken dat foutief geïnstalleerde autoruiten door een willekeurige werknemer moesten worden hersteld. Dat gaf soms scheve ogen op de werkvloer, want waarom zou ik de fouten van een ander moeten herstellen, terwijl ik dan niet tegen betaling autoruiten kan installeren? Dit systeem had daarom een negatief effect op de kwaliteit van de installatie. Later werd de afspraak gemaakt dat iedereen zijn eigen fouten moest herstellen. Dat werkte wel, want tijd dubbel besteed aan dezelfde autoruit ging ten koste van het eigen loon en dus werd er bij de eerste installatie al goed opgelet. De kwaliteit ging omhoog.

Wat zijn nu die voorwaarden waaraan voldaan moet zijn, wil stukloon goed werken? Er zijn er in elk geval drie: de individuele productiviteit moet goed en goedkoop te meten zijn; er moet een duidelijke relatie zijn tussen de inspanning van de werknemers en dat wat wordt gemeten als productiviteit (oncontroleerbaar risico) en er moet een duidelijke relatie zijn tussen dat wat wordt gemeten als individuele productiviteit en het uiteindelijke doel van de organisatie ('distortion', verwringing).

In het bedrijf dat Lazear onderzocht werd hieraan voldaan. De individuele productiviteit is gemakkelijk tegen lage kosten vast te stellen: gewoon in de voorraadsoftware bijhouden wie welke autoruiten heeft geïnstalleerd. Ook is er een duidelijke relatie tussen de inspanning van de werknemer en diens productiviteit. Het werk is eenvoudig, maar vergt wel enige handigheid. Er wordt weinig tot geen energie verspild aan bijkomende zaken. Ook de relatie tussen het aantal geïnstalleerde autoruiten en de winst van het bedrijf was eenduidig. Het bedrijf deed niks anders dan het installeren van autoruiten en de werknemers hoefden dan ook niks anders te doen.

Daarnaast had het bedrijf nog iets gedaan om de introductie van het stukloon mogelijk te maken. Het bedrijf garandeerde dat geen van de werknemers er in het nieuwe beloningssysteem op achteruit zou gaan. Mocht de werknemer niet voldoende autoruiten hebben geïnstalleerd en minder gaan verdienen dan in de oude situatie, dan kregen de werknemers het oude loon uitbetaald. Hierdoor was er geen verzet tegen de introductie van het stukloon. Maar die garantie heeft ook nog een ander doel.

De introductie van het stukloon heeft een neveneffect dat veel mensen over het hoofd zien. Door de introductie van zo'n stukloon wordt namelijk een deel van het ondernemersrisico overgeheveld van de ondernemer naar de werknemers. Dit kan het duidelijkst worden gemaakt door je voor te stellen hoeveel een werknemer zou verdienen als de klanten wegblijven. Wellicht wordt er onvoldoende reclame gemaakt om klanten te lokken. Wellicht heeft de overheid goed onderhoud aan de wegen gepleegd zodat er weinig steentjes opspringen en ruiten beschadigen. Wellicht is er een concurrent die goedkoper dezelfde kwaliteit biedt etc. In al deze gevallen kunnen de werknemers buiten hun schuld om geen autoruiten installeren en gaan ze zonder loon naar huis. Gelukkig zouden ze het minimum afgesproken loon nog mee naar huis mogen nemen. In een situatie van een vast uur-, week- of maandloon doet zich dat niet voor. Dan ligt het volledige risico bij de ondernemer, zoals het eigenlijk hoort. De ondernemer is immers de enige die recht heeft op wat overblijft van de opbrengsten na aftrek van alle kosten, inclusief de arbeidskosten.

Dezelfde klachten komen weleens voor onder maaltijdbezoekers die als zzp'er voor een platform maaltijden rondbrengen. Als er meer fietsers zijn dan nodig om alle bestellingen rond te brengen, dan zijn er een paar die, op eigen kosten, wachten op een betaalde klus. Ze willen wel fietsen, maar kunnen niet omdat er te weinig eten wordt besteld, gegeven het aantal bestellers dat staat te wachten. Dit is voor die zzp'er zeer frustrerend.

Eerder onderzoek laat zien hoe frustrerend stukloon kan zijn. Roy publiceerde in de jaren 50 en 60 zijn bevindingen van het werken in een 'machine shop'. In het bedrijf waar hij werkte

werden uit metaal met behulp van verschillende machines allerlei onderdelen gemaakt die andere bedrijven nodig hadden. Ook in dit bedrijf werd stukloon betaald, maar niet een vast bedrag per onderdeel zoals bij het bedrijf dat Lazear had onderzocht, maar voor elk onderdeel werd een andere prijs betaald. Die prijs, de beloning, werd door een zogenaamde ‘meetafdeling’ vastgesteld. Als er een nieuw onderdeel moest worden gemaakt, kwamen er mensen vanuit deze managementafdeling naar de werkvloer, keken over de schouder van de werknemers mee en timeden hoe veel tijd deze werknemer nodig had om dat onderdeel te maken.

Het management had ook een maximum uurloon in gedachten, ongeveer \$1,30. Op basis van de gemeten tijd en dit uurloon werd een prijs per onderdeel bepaald. Dat ging lang niet altijd goed. Soms was de prijs te hoog, dat wil zeggen dat de werknemers gemakkelijk meer dan het maximale uurloon konden verdienen, en soms was de prijs te laag; de werknemers hadden moeite een fatsoenlijk uurloon bij elkaar te verdienen. Die foutieve prijzen lokten twee verschillende reacties uit van de werknemers, die allebei niet goed voor de onderneming waren. Voor de onderdelen die te hoog beprijsd waren, werd niet hard gewerkt, want dan konden de werknemers meer dan het maximale uurloon verdienen. Het management reageerde daarop met een prijsverlaging. Dat betekende dat er bij een volgende keer dat dat onderdeel gefabriceerd moest worden er harder gewerkt moest worden om dat maximale uurloon te kunnen verdienen. En daar hadden de werknemers geen zin in. Daarom zorgden ze ervoor dat ze bij de gemakkelijk te fabriceren onderdelen niet boven het maximale uurloon uitkwamen. In de literatuur wordt zo'n reactie het paleffect genoemd.

Ook bij de onderdelen waarbij de prijs te laag was ingeschat werd er niet voluit geproduceerd. De werknemers vonden het loon te laag dat ze aan het einde van zo'n dag mee zouden nemen voor de inspanning die geleverd moest worden. Daarom spanden ze zich minimaal in. Ze zorgden er wel voor dat ze nog zo hard werkten dat ze niet zouden worden ontslagen, maar meer deden ze ook niet, ook al konden ze het in principe wel.

Dus in beide gevallen, bij te hoge en bij te lage prijzen, werd niet de optimale inspanning geleverd. De uiteindelijke reden hiervoor was dat de werknemers het management niet vertrouwden. Die reactie was gebaseerd op het verlagen van de prijzen door het management als er meer dan \$1,30 per uur werd verdiend. Dit lokte spelletjes op de werkvloer uit, spelletjes die de werknemers op zich ook leuk vonden, omdat ze daarmee het management in de maling konden nemen, maar die het de 'meetafdeling' ook moeilijk maakten om de juiste prijzen vast te stellen. In die zin ging het eigenlijk over macht, controle, autonomie en (wan)trouwen op de werkvloer.

Op basis van deze verhalen is het niet verwonderlijk dat veel werknemers liever niet werken in een systeem van stukloon. Uit onderzoek blijkt ook dat werknemers die stukloon uitbetaald krijgen doorgaans ontevredener met hun werk zijn, dan werknemers die een vast loon betaald krijgen. De reden die daarvoor wordt gegeven is dat die werknemers zich door het stukloon streng gecontroleerd voelen. Er moet immers precies worden bijgehouden wie wat en hoeveel heeft gemaakt om dat stukloon uit te kunnen betalen.

Veel platformwerkers hebben soortgelijke problemen. Niet alleen worden ze gecontroleerd door de werkgever hoe snel

het werk wordt gedaan. Die informatie is immers nodig om de hoogte van de betaling vast te stellen. Ook zijn de platformwerkers sterk afhankelijk van beoordelingen door klanten. Als ze te weinig positieve beoordelingen krijgen, dan zakken ze op de ranglijst wie als eerste aan de beurt is om opdrachten uit te voeren en verliezen ze inkomsten. Dat zet ze onder extra druk. Bovendien zijn niet alle beoordelingen eerlijk. Als een klant met het verkeerde been uit bed is gestapt of net ruzie met iemand heeft gemaakt, kan dat zo maar leiden tot een slechte beoordeling.

Niet iedereen die een vorm van prestatiebeloning ontvangt is ontevreden. Met name die werknemers die een relatief hoog loon hebben en daarnaast een bonus kunnen krijgen, zijn daar veelal tevreden mee. Ze zien die bonus als een blijk van waardering van de werkgever of het (nog) hogere management. Wel is het zo dat ook hier gewenning optreedt en het ineens uitblijven van de bonus tot grote ontevredenheid leidt. Het is dus maar de vraag hoe effectief die bonussen uiteindelijk zijn. Dat komt ook omdat die bonussen leiden tot competitie tussen werknemers, wat in veel gevallen ongewenst is. Veel werk is in teams georganiseerd waarbij samenwerking hoog in het vaandel staat. En die samenwerking wordt gefrustreerd als de werknemers het tegen elkaar opnemen om een bonus in de wacht te slepen.

Daarnaast leiden te hoge beloningen, in de vorm van bonussen, tot ongewenst gedrag van het overige personeel. Een studie uit Duitsland liet zien dat in bedrijven waarin de leden van de raad van bestuur, vooral de CEO, heel veel betaald kregen, het personeel zich benadeeld voelde. Ze voelden zich niet eerlijk behandeld. Ze pasten hun gedrag daar ook op aan, door zich minder goed in te zetten voor het bedrijf. Dat deden

ze onder andere door zich, in vergelijking met andere bedrijven, vaker ziek te melden.

Vermogen

Er is nog een andere manier om te kijken naar de relatie tussen geld en geluk. In de paragrafen hierboven hebben we het gehad over inkomen. Dat inkomen wordt direct met het werk verdiend. Soms zijn mensen zo rijk, hebben ze zoveel vermogen, dat ze daarvan comfortabel kunnen leven. Een baan hebben ze dan niet nodig, tenminste niet voor het geld. Toch is er een groot aantal mensen dat in zo'n geval gaat werken, of blijft werken. Ook daar is onderzoek naar gedaan.

In de eerste generatie van dat onderzoek is gekeken naar het gedrag van winnaars van loterijen. En dan geen winnaars die een tientje wonnen, maar degenen die hele grote bedragen wonnen, zoveel dat de noodzaak om te werken verviel. Wat bleek: veel van de loterijwinnaars bleven werken, maar niet altijd in dezelfde baan en niet altijd in voltijd. Dat zie je ook terug als je mensen vraagt wat ze zouden doen als ze de loterij zouden winnen. Op de vraag of ze zouden blijven werken of niet antwoordt verreweg de meerderheid dat ze blijven werken, maar meestal onder andere voorwaarden en omstandigheden. Veel mensen zouden het aantal uren werk willen verminderen. Als dat niet bij de eigen werkgever kan, dan via het vinden van een andere baan.

Zelf hebben we onderzoek gedaan op basis van een andere vraag, die wel ingaat op de relatie tussen vermogen en werk: zou je blijven werken als je dat werk niet nodig hebt voor je inkomen? Een antwoord op die vraag vertelt ons in welke mate

de mensen intrinsiek gemotiveerd zijn om te werken. In hoofdstuk 1 introduceerden we het model van Cassar en Meier dat naast een extrinsieke component (inkomen) ook een intrinsieke component (de betekenis van werk) bevat. Antwoord op de bovenstaande vraag geeft een indicatie hoe belangrijk dat intrinsieke aspect is.

Respondenten konden de vraag beantwoorden op een vijfpuntsschaal lopend van helemaal mee oneens tot helemaal mee eens. 55% van de ondervraagden antwoordde dat ze zouden blijven werken ook al was het niet nodig voor het inkomen. Slechts 25% antwoordde te stoppen met werken. We hebben verder ook gekeken of de variatie in de antwoorden nog samenhang met het soort werk dat iemand deed en met een aantal persoonskenmerken.

Uit de verdere analyse bleek dat de mensen die door willen blijven werken betekenisvol werk deden. Dat waren mensen met een hoge mate van autonomie in hun werk, waarin hun competenties worden gebruikt en ontwikkeld, en met goede relaties met hun collega's. Dat zijn precies de drie basisbehoeften volgens de zelfbeschikkingstheorie van Deci en Ryan, die ook door Cassar en Meier zijn gebruikt. Daarnaast vonden we dat werknemers die sterk intrinsiek gemotiveerd zijn graag blijven werken en werknemers die sterk extrinsiek gemotiveerd zijn, dus werken voor het geld, zouden stoppen met werken.

Verder vonden we dat oudere werknemers geneigd zijn te stoppen met werken als dat financieel niet meer hoeft. Hoger opgeleiden daarentegen willen graag blijven werken, net als vrouwen (in vergelijking met mannen). Ook de gezondheid speelt een belangrijke rol. Mensen die een slechte gezondheid rapporteren zeggen vaker op te willen houden met werken,

als ze het geld niet nodig hebben, dan mensen in goede gezondheid.

Dit onderzoek toont dus eens te meer aan dat het niet alleen geld is dat werken aantrekkelijk maakt, maar dat ook de niet-geldelijke aspecten van werk belangrijk zijn in de beslissing al of niet te blijven werken. Dat mensen willen blijven werken, ook al hebben ze het geld niet nodig, komt omdat ook de niet-geldelijke aspecten van werk, zoals autonomie, competentie en verbondenheid, in belangrijke mate bijdragen aan het geluk van de werknemer. En zo lang mensen genoeg geluk aan het werk ontleen zullen ze dat blijven doen. Geld is niet onbelangrijk, iedereen moet tenslotte eten en drinken, maar naast geld is er meer in het werk en in het leven dat mensen gelukkig maakt. Dat is ook de reden waarom mensen soms banen nemen die minder betalen in financiële zin, maar wel voldoende belonen in niet-geldelijke zin. Daarover zeggen we meer in hoofdstuk 5.

Ook laat dit onderzoek zien dat een basisinkomen mogelijk is. Veel economen vrezen dat mensen niet meer willen werken als ze een basisinkomen krijgen. Dat zou grote gevolgen hebben voor het nationaal inkomen en zou een basisinkomen onbetaalbaar maken. Zeker als dat basisinkomen hoog genoeg is om van te leven. Dit onderzoek laat zien dat veel mensen nog wel willen werken, ook als ze een basisinkomen ontvangen. Maar dan moet het werk dat gedaan wordt wel aantrekkelijk genoeg zijn. Dat wil zeggen dat de kwaliteit van het werk, of in de woorden van Cassar en Meier, de betekenis van het werk hoog genoeg is. Ook laat dit onderzoek zien dat het gat tussen een (bijstands)uitkering en het (minimum)loon in een baan niet zo groot hoeft te zijn om mensen aan te zetten tot werk, mits de niet-geldelijke beloning van werk maar aantrekkelijk genoeg

is. Dus werkgevers zouden ook hun best moeten doen om de laagbetaalde banen aantrekkelijk te maken, via de niet-geldelijke beloning.

Een basisinkomen lijkt dus mogelijk, maar invoering is nog ingewikkeld. Een basisinkomen zou voor een omslag in de economische structuur zorgen. Betekenisloos werk wordt niet meer uitgevoerd of alleen tegen een hoge beloning. Betekenisvol werk wordt nog interessanter om te doen. Wellicht dat de culturele sector veel groter wordt dan nu. Ook wordt het gemakkelijker personeel te vinden voor betekenisvol werk in de zorg en andere sectoren waar veel betekenisvol werk wordt gedaan.

Inkomensongelijkheid

Er speelt nog een aspect mee in de relatie tussen inkomen en geluk. Het gaat niet alleen om het niveau van het inkomen en vermogen, maar ook om de verdeling daarvan. Gegeven het belang van het relatieve inkomen voor het welzijn van de mensen dan begint inkomensongelijkheid ook ineens een rol te spelen. Dat komt omdat je eigen inkomen niet alleen het welzijn van jezelf beïnvloedt, maar ook dat van een ander. Relatief inkomen is een zogenoemd positioneel goed. Als jij meer krijgt, krijgt een ander minder. Stel, je krijgt een forse salarisverhoging. Dan stijgt ook je eigen relatieve inkomen. Je gaat ineens meer verdienen dan anderen die voorheen ongeveer hetzelfde inkomen hadden. Maar die anderen dalen nu opeens op de inkomensladder, zonder dat hun eigen inkomen is veranderd. Hun relatieve inkomen daalt en daarmee ook hun welzijn.

Niet alleen de posities op de inkomensladder veranderen als jij er wel wat bij krijgt en anderen niet, maar ook de inkomensverdeling. Hoe deze verandert is afhankelijk van jouw beginpositie. Als je onderaan de inkomensladder bungelt en door deze stijging wat verder omhoog klimt, zal het inkomen wat gelijkjer worden verdeeld. De inkomensongelijkheid neemt af. Maar als je al meer dan het gemiddelde verdiende dan neemt de inkomensongelijkheid toe. Jouw inkomensstijging heeft dan effect op meer mensen en het gemiddelde welzijn neemt dan af. In veel onderzoek vinden we dan ook een negatief effect van inkomensongelijkheid op het welzijn van mensen.

Het negatieve effect van inkomensongelijkheid op welzijn komt niet alleen door een verandering van de posities van mensen op de inkomensladder, bij toenemende ongelijkheid. Daarnaast werkt de inkomensongelijkheid ook nog langs een andere weg door. Uit onderzoek van Wilkinson en Pickett weten we dat inkomensongelijkheid samenhangt met andere ongewenste maatschappelijke verschijnselen die ook van invloed zijn op het welzijn van de mensen.

Zo heeft ongelijkheid invloed op de kwaliteit van sociale relaties (die verslechteren), op mentale gezondheid en op het gebruik van verdovende middelen. De mentale gezondheid neemt af en gebruik van verdovende middelen neemt toe. Ook zien we dan een toename van ernstig, ziekmakend overgewicht. Mensen met te lage inkomens hebben geen goede toegang tot gezond voedsel, dat vaak duurder is dan ongezondere varianten die overvloedig worden aangeboden. Bovendien gaat een grotere inkomensongelijkheid gepaard met een slechtere gezondheid en lagere levensverwachting. Ook in Nederland zien we grote verschillen in levensverwachting en gezonde

levensjaren tussen mensen met een hoog en een laag inkomen. Het verschil in levensverwachting tussen de laagste en hoogste inkomensgroepen bedraagt in Nederland acht jaar.² Het verschil in gezonde jaren loopt op tot 20 jaar en het verschil in jaren zonder lichamelijke beperkingen tot 17 jaar. Dat zijn grote verschillen.

Een toename van de inkomensongelijkheid heeft funeste gevolgen voor mensen, ook werkenden aan de onderkant van de samenleving, want armoede neemt de menselijke geest over, waardoor arme mensen lang niet altijd de beste beslissingen voor zichzelf nemen. Het is een overleven van dag tot dag en daarbij worden langetermijneffecten buiten beschouwing gelaten. Er worden beslissingen genomen die voor de werkenden op langere termijn schadelijk zijn. Het leven in armoede is zo stressvol dat armoede het denken op lange termijn uitschakelt. Het enige wat telt is leven van dag tot dag. Uiteindelijk leidt dat tot een lager niveau van welzijn.

Is alle ongelijkheid slecht? Nee, een beetje ongelijkheid is goed om mensen te motiveren iets van hun leven te maken, maar teveel ongelijkheid leidt tot ongebreidelde, destructieve competitie, zie bijvoorbeeld de recente affaire omtrent COMED, de opkoper van huisartsenpraktijken, die de eigen winst boven het welzijn en de gezondheid van de patiënten stelde.

We zien een toename van tienermoeders. Die zijn vaak alleenstaand, hebben geen of slecht betaald werk, waardoor de kinderen ook in armoedige omstandigheden groot worden,

2 Volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek, op 4-7-2024.

met alle negatieve consequenties van dien. Voor het opgroeien van kinderen maakt het nogal wat uit in wat voor omstandigheden zij opgroeien en naar welke scholen zij gaan. We zien een toename van geweld in de ongelijke samenlevingen en een toename van gevangenisstraffen. Ook neemt de sociale mobiliteit af. In ongelijkere samenlevingen is het moeilijker een tree op de ladder te stijgen dan in meer gelijke samenlevingen. Dit komt onder andere omdat in meer gelijke samenlevingen kleinere stapjes volstaan om een trede hoger te komen dan in meer ongelijke samenlevingen. Kortom, inkomensongelijkheid werkt langs verschillende wegen verkeerd uit op het welzijn van mensen.

Nu zien we juist de laatste decennia dat de inkomens, maar ook de vermogensongelijkheid is toegenomen. De verschillen tussen arm en rijk, tussen de bezittende en de niet-bezittende klasse zijn groter geworden. Nu is in Nederland de inkomensongelijkheid niet heel erg hoog in vergelijking met andere landen. De primaire inkomensverdeling op basis van wat iedereen verdient is scheef, maar door herverdeling via belastingen, sociale premies en uitkeringen wordt de ongelijkheid veel kleiner. Wel nemen de verschillen tussen werkenden toe. Sinds de jaren 80 (Salverda) zijn de minimumlonen en het sociale minimum niet meer gestegen. Ja, de bedragen zijn hoger geworden, maar wat je ermee kunt is ongeveer hetzelfde gebleven, want de inflatie liep net zo hard op, en soms nog harder. Alleen de lonen, salarissen en andere beloningen aan de top zijn gegroeid. De armen zijn arm gebleven, terwijl de

rijken steeds rijker zijn geworden.³ Waar vroeger één inkomen volstond om een huishouden draaiende te houden zijn er nu anderhalf of twee nodig. We zien dan ook dat de arbeidsparticipatie de laatste jaren sterk is toegenomen. Meer mensen, vooral vrouwen, werken en zijn meer uren gaan werken. Dat is toch wel enigszins paradoxaal. Ondanks de technologische vooruitgang en de gestegen arbeidsproductiviteit zijn we niet in staat geweest deze winst om te zetten in meer vrije tijd. In die zin zijn verschillende ontwikkelingen niet goed geweest voor ons welzijn.

Daar komt nog bij dat de besteding van het budget door de jaren heen sterk veranderd is. Door allerlei veranderingen in Nederland zijn bijvoorbeeld de uitgaven aan huisvesting sterker gestegen; een groter deel van het budget gaat naar huisvesting toe. Ook de uitgaven aan ziektekosten zijn gestegen. Aan de ene kant vanwege het eigen risico en de eigen bijdrage, maar anderzijds doordat de verzekeringspremies elk jaar stijgen. Zeker voor de minima geldt dat het deel van hun budget dat naar vaste uitgaven gaat is gestegen. Dus het deel dat ze vrij kunnen besteden, bijvoorbeeld aan betere voeding, is gedaald.

Bedrijven

Dat een scheve inkomensverdeling scheve ogen kan geven zien we niet alleen als we landen met elkaar vergelijken, maar ook

3 Waar begin jaren 80 de voorzitter van de raad van bestuur van een beursgenoteerde onderneming 42 keer zoveel verdiende als de gemiddelde werknemer in dat bedrijf, was dat in 2010 gestegen tot wel 300 keer.

als we kijken naar de prestaties van teams en het gedrag van werknemers binnen organisaties. Op basis van gegevens van prestaties van voetbalteams in de Duitse Bundesliga is onderzoek gedaan naar mogelijke effecten van de inkomensverdeling binnen die teams. Uit dat onderzoek bleek dat teams met een lage inkomensongelijkheid beter presteren dan teams met meer inkomensongelijkheid. Bovendien wordt er ook op een andere manier gevoetbald: meer samen met elkaar, dus vaker overspelen, in plaats van ieder voor zich, door lang te dribbelen en veel individuele acties te maken. De uitzonderingen waren de teams met een hele grote mate van inkomensongelijkheid. Die deden het soms nog beter, maar dat komt omdat er in die teams één of twee spelers rondlopen die met kop en schouders boven de rest van het team uitsteken, zowel qua inkomen als qua niveau van het spel. Denk hierbij aan spelers als Messi of Ronaldo. Het team is afhankelijk van hen voor de prestaties, die vooral uit individuele acties bestaan. En deze topspelers worden er vorsteljik voor beloond.

Eenzelfde soort effect van inkomen op motivatie zien we terug in beloningssystemen die gebaseerd zijn op toernooimodellen. Dat zijn beloningsmodellen die gebaseerd zijn op het spelen van een toernooi, bijvoorbeeld een tennistoernooi à la Wimbledon. Die modellen zijn redelijk goed toepasbaar in grotere bureaucratische organisaties waar je carrière kunt maken door steeds een promotie te maken, of in grotere maatschappen als accountantskantoren waar je binnenkomt als junior medewerker en dan werkend, meestal onder hoge druk, je jezelf kunt opwerken tot een van de partners van de maatschappen. Basis van die modellen is de inkomensongelijkheid tussen de verschillende lagen in de organisatie. In principe geldt

dat hoe groter die inkomensongelijkheid is, des te harder de mensen zullen werken om promotie te maken.

Maar daar zit een keerzijde aan. De inkomensongelijkheid geeft ook een signaal af aan de deelnemers van het toernooi, namelijk een signaal over de te verwachten inspanning die geleverd moet worden om de top te bereiken. En het kan zijn dat de ongelijkheid te groot is, in de zin dat de te leveren inspanning te groot is, waardoor mensen afhaken. Het ultieme voorbeeld daarvan zijn de gladiatorenengevechten in het oude Rome. Ook dat is een soort toernooi, waarbij de winnaar in leven bleef en de verliezer het leven liet. Er wordt een zeer grote inspanning gevraagd om dit toernooi te winnen. En de kans om het leven te laten is dermate groot dat het onaantrekkelijk is aan dat toernooi deel te nemen. Zo onaantrekkelijk dat de gladiatoren daar niet vrijwillig aan deelnamen; gladiatoren waren gevangenen die gedwongen werden in de arena tegen elkaar te vechten. Vrijwillig zouden ze dat nooit doen, domweg omdat er te veel op het spel stond.

Die ‘toernooien’ binnen organisaties hebben ook nog andere negatieve effecten op het gedrag van mensen. De werknemers die promotie maken, zijn de werknemers die het beste presteren. Die prestaties worden echter niet direct gemeten. Prestaties worden tussen werknemers met elkaar vergeleken en de best presterende krijgt de promotie. Nu zijn er verschillende manieren waarop je de vergelijking met je collega en concurrent kunt winnen. En niet elke manier is voor het bedrijf en de werknemers even goed. Je kunt eenvoudig de promotie verdienen door de beste te zijn, maar je kunt ook geluk hebben, je kunt je concurrent uitschakelen en je kunt je leidinggevende omkopen.

Van deze vier manieren zijn met name de laatste twee schadelijk voor de sfeer en cultuur in een bedrijf. De concurrentie loopt hoog op. Mensen werken niet meer met elkaar samen, want ze concurreren met elkaar om de promotie te krijgen. Informatie wordt niet meer gedeeld, waardoor niet iedereen goed kan functioneren. Mensen proberen elkaar zwart te maken en er wordt te veel geroddeld. Een beperkte mate van roddelen kan goed zijn voor de onderlinge verhoudingen en dient als informele informatie-uitwisseling, maar te veel roddelen verzikt onderlinge relaties, niet alleen tussen collega's onderling, maar ook met de leidinggevende.

Dit soort gedrag is met name te verwachten als er veel op het spel staat, dus als de beloningsverschillen tussen de trappen in de organisatie groot zijn. Dit kan tot gevolg hebben dat er te veel haantjesgedrag ontstaat en dat juist de werknemers die oog (willen) hebben voor anderen afhaken. De organisatie houdt zo alleen zeer competitieve werknemers over.⁴ Ook kan het leiden tot te lange werkdagen en daarmee op langere termijn tot psychische vermoeidheid, maar daarover in hoofdstuk 6 meer.

Werknemers kunnen gedemotiveerd raken in dat soort systemen, met name als ze een of twee keer een verwachte promotie mislopen. De werknemers hebben hun stinkende best gedaan om de promotie te krijgen maar lopen die dan mis. Sommigen zullen dan misschien nog harder gaan werken om

4 In de NRC van 14-10-2024 wordt vermeld dat onlangs een kwart van de vrouwelijke universitaire hoofddocenten bij de TU Delft zijn vertrokken wegens een slechte werksfeer, gevoelde discriminatie en benadeling. Nu lijken de universitaire functiestructuren sterk op toernooimodellen.

alsnog de promotie te krijgen, maar een groter deel haakt af en doet alleen nog het minimale om de baan niet te verliezen.

Daarom heerst in een deel van de bedrijven een cultuur van ‘naar boven of eruit’. Dat wil zeggen dat als je de promotie misloopt dat je dan, al of niet vrijwillig, verzocht wordt je heil ergens anders te zoeken. Zo wordt voorkomen dat gedesillusioneerde werknemers blijven hangen, maar het heeft als neveneffect dat soms ook goede tot zeer goede werknemers weggestuurd worden. Wellicht hadden ze een keer pech of liep er toevallig een nog betere werknemer rond. In de afweging gaat het immers niet om de eigen, absolute prestatie, maar om de relatieve. En die goede werknemer die is weggestuurd, toevallig omdat een ander meer geluk had, zou voor de organisatie heel nuttig geweest kunnen zijn.

Onderzoek gedaan op Amerikaanse data laat zien dat werknemers die onbetaald overwerken daar later van profiteren omdat ze een promotie met bijbehorende salaristijging krijgen. Wij hebben daar op basis van Nederlandse data ook naar gekeken. Daar zagen we echter wat anders. Niet dat er niet onbetaald wordt overgewerkt; dat gebeurt en gebeurde genoeg. Wat we vonden was dat werknemers in Nederland juist onbetaald overwerkten omdat ze goed betaald werden.

Nederlandse werknemers zagen in de jaren 80 van de vorige eeuw, en wellicht nog steeds, de goede beloning door de werkgever als een cadeau, waarvoor ze als dank zich extra inzetten voor de werkgever. Nederlanders werkten niet over om daarmee een promotie te verdienen, maar om hun werkgevers iets terug te geven. We zagen dat juist de werknemers die meer dan gemiddeld betaald werden vaker overwerkten. Natuurlijk hielden we ook rekening met effecten als opleiding, leeftijd,

soort werk en dergelijke. Maar de werknemers die binnen hun categorie het best betaald werden, werkten het vaakst over.

Dat zou juist heel goed de verklaring kunnen zijn voor waarom jongeren nu die extra inzet niet meer (willen) tonen. In het Engels is de term ‘*quiet quitting*’ gangbaar geworden voor gedrag waarbij werknemers niet meer doen dan strikt noodzakelijk is. Je doet wat je gevraagd wordt door de werkgever, maar ook niet meer dan dat. Extra inspanning is uit den boze. Ook jongeren in Nederland lijken dat gedrag te vertonen en dat zou heel goed kunnen omdat ze juist niet meer goed behandeld worden door de werkgevers. Er worden geen cadeautjes meer uitbetaald, zeker niet in de vorm van een fatsoenlijke beloning voor fatsoenlijk werk. En dat is nu wat werkgevers op hun bordje krijgen, volgens het principe ‘voor wat, hoort wat’.

Geluksongelijkheid

Economen hebben veel onderzoek gedaan naar inkomensongelijkheid. Ze hebben daarbij zowel gekeken naar de oorzaken als naar gevolgen van inkomensongelijkheid. Zo hebben recent Piketty en Atkinson dikke boeken geschreven over ontwikkelingen en oorzaken van inkomensongelijkheid. Ook is er aandacht voor de gevolgen van inkomensongelijkheid. Daar hebben Stiglitz, Piketty en ook Wilkinson en Pickett voldoende over geschreven. Alhoewel geluksonderzoekers nu een paar decennia bezig zijn met hun onderzoek, hebben ze tot nu toe heel weinig oog voor geluksongelijkheid. We weten daar dan ook weinig vanaf. Maar het weinige dat we weten zullen we hieronder rapporteren.

Onderzoek naar geluksongelijkheid stelt de spreiding op de antwoorden op de vraag ‘Alles overziend, hoe tevreden bent u met uw leven?’ centraal. Het gaat dan dus niet alleen om het niveau van tevredenheid, maar om de spreiding. Dat wordt gemeten door middel van de standaarddeviatie of de variatie-coëfficiënt. Volgens Clark gaat groei van het nationaal inkomen gepaard met een kleinere variatie in welzijn. Dus het niveau van welzijn stijgt niet (Easterlin) of nauwelijks (Layard en De Neve) met het stijgen van het inkomen, maar de variatie, of spreiding, wordt kleiner. Er zijn minder mensen die zich ‘very unhappy’ voelen, maar ook minder mensen ‘perfectly happy’. In die zin is inkomensgroei goed, omdat de spreiding van welzijn afneemt.

Zo is in Amerika tussen 1972 en 2006 de ongelijkheid in welzijn afgenomen. Niet gestaag, maar met schokken. In de jaren 70 en 80 daalde deze, en hij nam weer toe in de jaren 90, maar bleef beneden het niveau van begin zeventiger jaren. In dezelfde periode is wel de inkomensongelijkheid en ook consumptieongelijkheid toegenomen. Deze tegenstrijdige ontwikkeling wordt toegeschreven aan de in de inleiding genoemde niet-geldelijke factoren die van invloed zijn op welzijn en de verdeling van welzijn. Binnen vergelijkbare demografische groepen is de welzijnsongelijkheid afgenomen. De verschillen tussen de zwarte en witte bevolking zijn gedaald en de voor­sprong van vrouwen op mannen is afgenomen. Wel is er een groter verschil tussen opleidingsniveaus ontstaan. Dat is op zich niet verwonderlijk omdat de beloningsverschillen tussen opleidingsniveaus ook enorm zijn toegenomen. In economische termen zijn de opbrengsten van investeringen in onderwijs (menselijk kapitaal) enorm toegenomen.

Daar staat echter tegenover dat een stijging van de inkomensongelijkheid de ongelijkheid in welzijn doet toenemen. Hoe groter de inkomensongelijkheid des te groter de welzijnsongelijkheid. Clark heeft deze twee tegenstrijdige bewegingen uit elkaar getrokken. Hij laat daarbij zien dat in veel landen de daling in welzijnsongelijkheid door een stijging van het inkomen teniet is gedaan door een stijging van de inkomensongelijkheid. Sinds de jaren 80 is dit in veel landen een tegengestelde beweging geweest, waardoor de ongelijkheid in welzijn niet veel is veranderd. Daarbij heeft hij echter wel verschillen tussen landen gevonden.

Een nevenresultaat van het onderzoek van Clark was dat welzijnsongelijkheid kleiner was in landen met goede publieke voorzieningen. Er is dus een goede reden om overheden niet te klein te maken. Een goede publieke voorziening en een goed functionerende overheid zijn uiteindelijk goed voor de mensen in een land.

Conclusie

De conclusie van dit hoofdstuk is dat geld gelukkig maakt, maar wel onder voorwaarden. Geld geeft een extrinsieke prikkel aan werknemers om hun best te doen. Dat is voor werkenden belangrijk omdat ze dat inkomen nodig hebben om in hun levensonderhoud te voorzien. Daarom maakt het ook onderdeel uit van het model van Cassar en Meier, die proberen te verklaren wat werknemers gelukkig maakt.

Maar daar moet wel een belangrijke kanttekening bij worden geplaatst en die is dat boven een bepaald niveau meer geld nauwelijks nog gelukkiger maakt. Een van de eerste onderzoekers

die hierachter kwam was Easterlin, die de naar hem genoemde paradox formuleerde. Rijke mensen zijn gelukkiger dan arme mensen, maar door de tijd heen stijgt het geluksniveau niet mee met het stijgen van het inkomen. Na heel veel onderzoek is de conclusie dat arme mensen in de zin van geluk meer profiteren van een extra euro in de portemonnee, dan rijke mensen. Boven de 100.000 euro voegt een extra euro niks meer toe. Dat is de huidige grens, maar door de tijd heen schuift deze grens verder omhoog.

Dat is voor Layard en De Neve een belangrijke reden om te zeggen dat overheidsbeleid niet afgestemd moet zijn op het verhogen van het nationale inkomen, maar op het verhogen van het welzijn. Niet alleen nu, maar ook op de lange termijn. Niet alleen het geluk van de huidige werkenden of inwoners zou centraal moeten staan, maar ook dat van toekomstige werkenden en inwoners. Dat moet omdat dat de enige manier is om ook in het overheidsbeleid rekening te houden met externe effecten.

Niet alleen de hoogte van het inkomen is belangrijk voor het welzijn van werkenden, ook de vorm van de beloning heeft invloed op het welzijn. Werkenden die stukloon ontvangen, veelal werkenden aan de onderkant van de arbeidsmarkt, zijn ongelukkiger dan vergelijkbare werkenden die een vast salaris of uurloon ontvangen.

Er zijn genoeg voorbeelden waar stukloon faalde. Voor een deel komt dat ook omdat bij uitbetaling van stukloon de werkenden zich gecontroleerd voelen – ze voelen dat als een verlies aan autonomie – maar ook ineens een deel van het ondernemersrisico dragen. Daar voelen ze zich niet gelukkiger bij.

Maar inkomen is niet allesbepalend. Veel mensen die de vraag krijgen of ze zouden blijven werken als ze dat voor het geld niet zouden hoeven doen, antwoorden ja. Maar vaak is dat wel onder de voorwaarde dat de niet-geldelijke beloning in het werk hoog genoeg moet zijn. Cassar en Meier zouden zeggen dat het werk betekenisvol moet zijn. Een andere voorwaarde voor de mensen die zouden doorwerken is een vermindering van het aantal uren. Dit is een belangrijk inzicht bij een eventuele introductie van een basisinkomen.

Daarnaast moet rekening worden gehouden met de inkomensverdeling. Niet iedereen hoeft evenveel inkomen te hebben, maar een te grote ongelijkheid heeft negatieve effecten op niet alleen het welzijn van mensen, maar bijvoorbeeld ook op de levensverwachting, het opleidingsniveau en criminaliteit. Een te ongelijke inkomensverdeling verlaagt de kans op sociale mobiliteit. Het wordt moeilijker te stijgen op de sociale ladder. De verschillen in gezonde levensjaren tussen arm en rijk in Nederland zijn dramatisch en lopen op tot 17 jaar. Dat is ongekend hoog.

Een te grote inkomensongelijkheid binnen bedrijven heeft ook negatieve effecten. Als werknemers vinden dat hun bazen te veel verdienen, bijvoorbeeld door zichzelf grote bonussen te geven, dan zijn ze geneigd zich minder goed in te zetten voor het bedrijf. Ze melden zich vaker ziek. Ook zien we negatieve effecten bij bedrijven die een 'up-or-out'-systeem hanteren. Promoties worden dan gebruikt als prikkel om te presteren. Als die prikkel te groot is gaan werkenden zich misdragen, bijvoorbeeld door het werk hun collega's te saboteren of door te gaan slijmen bij de leidinggevende. Het leidt tot een ongezonde werksfeer binnen bedrijven met veel ruimte voor ongewenst

grensoverschrijdend gedrag. Ook werkt het negatief uit op degenen die een paar keer een promotie zijn misgelopen.

Juist in Nederland zagen we dat een goede beloning voorafgaat aan extra inzet door werknemers, terwijl in Amerika werknemers zich extra inzetten om een promotie te krijgen. Maar gezien de veranderingen in de cultuur van Nederlandse bedrijven, die meer op die van de Amerikanen is gaan lijken, zou dat weleens veranderd kunnen zijn.

Inkomensongelijkheid heeft ook een negatief effect op welzijnsongelijkheid. Als de inkomensverdeling ongelijker wordt, wordt ook de welzijnsverdeling ongelijker. Dit effect heeft het positieve effect van een inkomensstijging op de welzijnsongelijkheid teniet gedaan.

We kunnen dus concluderen dat geld gelukkig maakt, maar dat geld alleen niet gelukkig maakt en niet iedereen evenveel. Er is meer dan dat en een eerste aanzet daartoe geven we in het volgende hoofdstuk.

Niet-geldelijke beloning

In het vorige hoofdstuk hebben we het gehad over geld, de geldelijke beloning, en welzijn. Maar zoals we in hoofdstuk 1 hebben gezien, biedt werk naast de geldelijke beloning ook een niet-geldelijke beloning. Deze niet-geldelijke beloning kan bijdragen aan het welzijn van de werknemers. In dit en het volgende hoofdstuk leggen we uit wat we precies onder de niet-geldelijke beloning verstaan, hoe deze bijdraagt aan het welzijn van werknemers en of er een samenhang bestaat tussen de geldelijke en niet-geldelijke beloning.

Cassar en Meier hebben nadrukkelijk oog voor de niet-geldelijke beloning in werk, omdat ze van psychologen en sociologen hebben geleerd dat mensen niet alleen voor geld werken. Sommigen mensen doen dat wel, maar veel mensen proberen ook voldoening of betekenis aan het werk te ontleen. Dat doen ze omdat werk centraal in hun leven staat. Sommigen zien het werk dat ze doen als een roeping, waar ze niet onderuit kunnen komen. Maar waar is nu die betekenis van het werk op gebaseerd? Daarvoor vallen Cassar en Meier terug op het werk van de psychologen Deci en Ryan en anderen. Aan Deci en Ryan ontleen zij drie psychologische basisbehoeften: autonomie, competentie en verbondenheid. Cassar en Meier voegen daar zelf nog een vierde aspect aan toe: de zinvolheid van het werk.

In dit hoofdstuk bespreken we de drie psychologische basisbehoeften. We definiëren de begrippen en leggen met voorbeelden uit wat we ermee bedoelen. Ook geven we aan de hand van onderzoek aan hoe belangrijk de drie psychologische basisbehoeften zijn. In het volgende hoofdstuk bespreken we de zinvolheid van het werk en gaan we uitgebreid in op de samenhang tussen de geldelijke en niet-geldelijke beloning.

De drie basisbehoeften

In hoofdstuk 1 hebben we de begrippen autonomie, competentie en verbondenheid al uitgelegd en gedefinieerd. We zullen de begrippen hier verder en uitgebreider toelichten. We beginnen met autonomie. Autonomie gaat over het zelf richting en sturing kunnen geven aan het eigen leven. Daarbij moet je autonomie ruim en breed definiëren. Een korte definitie die ook in veel vragenlijsten is opgenomen zegt dat het gaat om zelf zeggenschap te hebben over wat je waar, wanneer en hoe moet doen. Het gaat om begin- en eindtijden van het werk, het gaat om de volgorde van de uit te oefenen taken. Het gaat ook om de snelheid waarmee het werk wordt uitgevoerd. Maar ook niet onbelangrijk gaat het om hetgeen dat moet worden gedaan. Dus welke taken worden uitgevoerd. Dit laatste aspect vind je helaas niet altijd in vragenlijsten terug.

Het gaat bij autonomie ook over zeggenschap. Kun je meebepalen, bijvoorbeeld in een werkoverleg, hoe de taken over de verschillende werknemers (je collega's) worden verdeeld, of op een hoger niveau, kun je via een ondernemingsraad meebeslissen over welke investeringen er worden gedaan en hoe nieuwe machines en technologieën in een bedrijf worden gebruikt?

Word je op de een of andere manier betrokken bij de besluitvorming in de organisatie waar je werkt, of niet? Daarbij gaat het niet alleen om geïnformeerd worden, maar juist ook om de mogelijkheid advies te geven en daadwerkelijk mee te beslissen. Het gaat om een breed begrip, breder dan vaak wordt gemeten.

Het gaat dus niet alleen om autonomie in de eigen baan, maar ook over zeggenschap in het werk van je collega's. Dat laatste houdt automatisch in dat je collega's ook zeggenschap hebben over het werk dat jij uitvoert. Want bijvoorbeeld in een werkoverleg of teambespreking ben jij niet de enige die het voor het zeggen heeft, ook al zou je dat willen. En je zit ook niet alleen in de ondernemingsraad, dat doe je samen met anderen. En die anderen kunnen andere prioriteiten hebben dan jezelf. Je zult dan samen op zoek moeten gaan naar een goed werkbaar compromis.

Het gaat bij autonomie ook over de afwezigheid van controle. Dat is een lastig onderdeel, omdat werkgevers toch enige mate van controle willen houden. Iedereen moet toch ook enige mate van verantwoording afleggen over wat hij of zij doet. Ook als een werknemer vrijwel volledige vrijheid heeft in zijn of haar eigen werk. Op een gegeven moment moet er bijvoorbeeld toch besproken worden of het werk goed gedaan is en of er genoeg gedaan is etc.

Zo heb ik in mijn werk aan de universiteit een grote mate van autonomie. Niet volledig, maar wel een grote mate. Waar ik het minste zeggenschap over heb zijn de onderwijstaken die ik moet doen. Ik geef specifieke vakken en begeleid studenten bij het schrijven van scripties; daar zat door de jaren heen weinig verandering in. Maar ik heb wel een grote mate van autonomie over de inhoud van de vakken. Als expert bepaal ik die zelf. En

ik heb zeggenschap over de onderwerpen waarover studenten scripties schrijven. Nu geef ik de studenten een grote mate van vrijheid waarover ze een scriptie willen schrijven, maar ik zie er wel op toe dat het onderwerpen betreft waar ik voldoende vanaf weet en ik zie toe op de kwaliteit van de probleemstelling, want daar staat of valt een scriptie mee.

In mijn onderzoek heb ik vrijwel volledige vrijheid. Ik bepaal zelf welke onderwerpen ik wil onderzoeken en welke vragen ik daarbij stel en wil beantwoorden. Op dat gebied kan ik volledig mijn eigen interesses volgen. Maar ik moet wel verantwoording afleggen aan mijn baas over wat ik allemaal heb gedaan, zowel op het gebied van onderwijs als op het gebied van onderzoek.

Het onderwijs wordt geëvalueerd en besproken. Is alles goed gelopen, moet en kan het anders, mis ik nog bepaalde competenties op het gebied van lesgeven en dergelijke meer. Moet ik eventueel een cursus volgen om te leren beter onderwijs te geven? Ook het onderzoek wordt langs een meetlat gelegd. Er wordt gekeken of het onderzoek gepubliceerd wordt en daarbij wordt ook gekeken naar de tijdschriften waarin de artikelen zijn gepubliceerd. Zijn dat tijdschriften van voldoende niveau of niet? Uiteindelijk hangt daar de hoeveelheid onderzoekstijd vanaf die ik krijg. Ik heb dus een hoge mate van autonomie, maar niet zonder enige vorm van controle of het afleggen van verantwoording. Dit in zeer grote tegenstelling tot iemand die kortcyclisch werk doet.

In kortcyclisch werk is autonomie (vrijwel) afwezig. De lopende band bepaalt wat, waar, wanneer, hoe en hoe snel de taak moet worden uitgevoerd. De werknemer heeft daar niets over te zeggen. Met enig geluk mag de werknemer nog zelf kleine storingen oplossen en hoeven ze niet voor elk wiswasje

de technische dienst in te roepen. Als het tegengit moeten ze altijd de technische dienst inroepen om storingen te verhelpen. Autonomie is dan afwezig.

De tweede basisbehoefte volgens Deci en Ryan is competentie. Een gevoel van competentie ontstaat wanneer iemand gebruik kan maken van de eigen kennis, kunde en vaardigheden. Het maakt daarbij niet zo gek veel uit of iemand over veel of weinig kennis, kunde of vaardigheden beschikt. Het gaat vooral over de aansluiting van de eigen kennis, kunde en vaardigheden met dat wat nodig is voor het werk. Het gaat dus niet om opleidingsniveau of opleidingsrichting per se. Zowel mensen met een praktische als een theoretische opleiding kunnen een goed gevoel van competentie hebben, zolang de aansluiting maar goed is. Mensen vinden het leuk dingen te doen en te ondernemen waarin ze goed zijn. Andersom gaat het ook op. Als mensen dingen vaak ondernemen en oefenen en er goed in worden dan gaan ze het ook leuk vinden. Dat komt door het gevoel van competentie. Waar je goed in wordt, hangt voor een deel natuurlijk af van je talent. Het is niet iedereen gegeven olympisch kampioen te worden; daarvoor heb je talent nodig. Maar je moet wel veel oefenen en trainen, ook of zelfs juist als je talent hebt. Mensen met talent maar zonder oefening worden ook geen olympisch kampioen. En de talenten verschillen ook tussen mensen. De ene is een hardloper en een ander is een discuswerper of hoogspringer.

Onderzoek naar de aansluiting tussen het behaalde en benodigde opleidingsniveau laat zien dat een slechte aansluiting slecht is voor de arbeidstevredenheid. Dat geldt zowel als iemand werk onder zijn niveau doet, dus over meer scholing en opleiding beschikt dan nodig voor het werk, of iemand die

werk doet dat eigenlijk te moeilijk is, dat dus eigenlijk om meer of andere scholing vraagt. Als er wel een goede aansluiting is, zijn werknemers veel tevredener, dan wanneer die aansluiting slecht is. Dat geldt zowel voor werknemers waarvan de kennis en kunde te weinig wordt gebruikt als voor werknemers die te moeilijk werk moeten doen. Dit staat los van het niveau van de opleiding.

Naast de aansluiting van het niveau van de opleiding speelt ook de richting van de opleiding een rol. Als je iets heel anders doet dan waarvoor je geleerd hebt, schiet ook de aansluiting tekort, met als gevolg een hogere mate van ontevredenheid. Maar het niet goed aansluiten van de opleiding kan gecompenseerd worden door ervaring, want al doende leert men.

Naast de aansluiting van de bestaande kennis en kunde op het werk zit er nog een tweede kant aan het gevoel van competentie. En dat is de mogelijkheid zich verder te ontwikkelen en ontplooiën. Mensen zijn nooit uitgeleerd en dag in dag uit hetzelfde doen maakt het werk saai en vervelend. Ook als het werk voor hoogopgeleide mensen is. Om het werk minder saai te maken, is afwisseling nodig. Die afwisseling is vaak gemakkelijk te bereiken door mensen af en toe andere taken te geven. Ook taken die ze nog niet eerder hebben uitgevoerd en die ze nog onder de knie moeten krijgen. Dat daagt mensen uit en de meeste mensen vinden dat leuk. Er is niets zo afstompend en vervelend als kortcyclisch werk. Acht uur lang langs een lopende band staan en binnen een paar seconden dezelfde handeling weer te verrichten stompt af; niet alleen op het werk maar ook in de thuissituatie.

De mens heeft die uitdaging nodig om gelukkig te worden. Het lichaam is gemaakt om te bewegen. Als we dat niet doen,

worden we dik en lui en ontevreden. Maar ook ons brein heeft nieuwe uitdagingen nodig. Wat een uitdaging is, verschilt natuurlijk van mens tot mens. De een pakt nieuwe dingen gemakkelijker op dan de ander, en de een vindt leren leuker dan de ander. Maar zoals gezegd: mensen kunnen ook overvraagd worden en een te grote uitdaging is ook niet goed. Dan falen mensen in hun werk en dat gaat ten koste van het geluk. In het werk moet dus een goed evenwicht gevonden worden.

Ook afwisseling in het werken met de handen is uitdagend en geeft voldoening. Zo leer je nieuwe dingen te maken, ander gereedschap te gebruiken en gereedschap anders te gebruiken. Allemaal zaken die de mate van competentie verhogen.

Niet alle kennis, kunde en vaardigheden hoeven in het werk aangesproken te worden. Soms hebben mensen gedurende hun leven zo'n breed palet aan kennis en vaardigheden opgedaan dat het niet mogelijk is in het werk op alles een beroep te doen. Als de tijdsbestedingen in en buiten het werk heel verschillend zijn, dan is het vrijwel onmogelijk alles goed te laten aansluiten. Zo heb ik zelf in mijn eigen tijd opleidingen aan de zeevaartschool in Enkhuizen doorlopen. Deels uit nieuwsgierigheid, deels om zo in de zomermaanden langere tijd op zee door te kunnen brengen, want dat maakt mij gelukkig. De daar geleerde kennis en vaardigheden kan ik niet of nauwelijks gebruiken in mijn werk aan de universiteit. Maar eenmaal op zee geeft dat wel een gevoel van competentie en daarmee van welzijn. Nog afgezien van het gevoel lekker te deinen op de golven en te genieten van het uitzicht.

Een gevoel van incompetentie kan leiden tot stress en langdurige stress leidt tot psychische vermoeidheid, met alle negatieve gevolgen van dien. Ook heeft stress invloed op ons

denkvermogen. We hebben slechts een beperkte bandbreedte waarmee we kunnen denken en in het dagelijks leven hebben we dikwijls de volledige bandbreedte nodig. Als nu iemand veel stress te verduren heeft, gaat dat ten koste van de beschikbare bandbreedte. Er is minder ruimte voor andere gedachten en logisch denken. Dan komt het vaker voor dat mensen op het oog onlogische beslissingen nemen. Mensen lossen dan bijvoorbeeld alleen op de korte termijn een probleem op en denken niet aan langetermijnevolgen van hun beslissingen. Hierdoor kunnen op de lange termijn de problemen zelfs verergeren. In hoofdstuk 6 komen we hier uitgebreider op terug.

De derde psychologische basisbehoefte die Deci en Ryan onderscheiden is verbondenheid. Mensen zijn sociale wezens en willen graag ergens bij horen, ook omdat ze weten dat ze niet alles alleen kunnen en de hulp van anderen goed kunnen gebruiken. Mensen zijn lid, al of niet gewild, van verschillende groepen mensen. De groep die het dichtstbij staat is vaak het gezin of huishouden, ofschoon het aantal eenpersoonshuishoudens groeiende is. Een wat uitgebreidere kring is die van familie, maar die kan ook bestaan uit burens waar iemand goed bekend mee is. Ook heeft vrijwel iedereen een netwerk van vrienden en vriendinnen om op terug kunnen vallen. Mensen kunnen ook lid zijn van verenigingen en sport beoefenen in teamverband. Aan deze groepen wordt een belangrijk deel van de identiteit ontleend.

Naast deze netwerken buiten het werk, hebben mensen ook contacten op het werk. Mensen werken samen met anderen en leren via het werk ook nieuwe mensen kennen. Daar ontstaan soms hele vriendschappen uit. Ook worden er gezamenlijke activiteiten georganiseerd om een goede werksfeer te creëren.

Deelname aan de vrijdagmiddagborrel is niet verplicht, maar wordt wel gewaardeerd. Werken in een prettige werkomgeving doet vrijwel iedereen goed. Het niveau van welzijn gaat dan omhoog. De relaties en verhoudingen met collega's, maar ook met de 'baas', de directe leidinggevende, zijn van belang.

Een extreem voorbeeld van het creëren van onderling goede banden is het jaarlijks met alle collega's vier dagen gezamenlijk op pad gaan, onder werktijd. Dus niet in het weekend. Het klinkt als een duur bedrijfsuitje, maar is wel heel goed voor de onderlinge band. Zolang het bedrijf niet te groot is, kan dat de onderlinge banden versterken en wordt het daarmee een onderdeel van de niet-geldelijke beloning.

Het tegenovergestelde, werken in een ruziemakende omgeving, is beslist niet leuk. Sommige mensen houden er wel van en sturen erop aan, maar dat is slechts een kleine minderheid. Voor de grote meerderheid geeft ruzie alleen maar stress. Mensen gaan niet meer met plezier naar hun werk, kunnen hun werk niet meer goed doen. Ze zijn niet meer in staat goed na te denken en gaan fouten maken en melden zich soms zelfs ziek.

Nu is daar in de loop der tijd wel het een en ander aan veranderd. In het verleden werd ook vanuit de werkgever meer belang gehecht aan onderling goede banden en verhoudingen. Althans zo lijkt het. Er waren meer 'patriarchale' werkgevers die goed voor hun werknemers wilden zorgen. Zo heeft Philips in het verleden een heel dorp voor haar werknemers gebouwd en een uitgebreid verenigingsleven georganiseerd. En Philips was niet het enige bedrijf dat dat deed. In sommige sporten waren er competitities tussen bedrijventeams, of deden bedrijventeams mee aan de reguliere competitities. Maar heden ten dage gebeurt dat niet meer. Het bekendste bedrijventeam van

Nederland is de Philips Sport Vereniging, die nu nog onder de naam PSV deelneemt aan de voetbalcompetitie, maar elke band met Philips heeft doorsneden. Deze vereniging staat nu zo ver van het bedrijf Philips af, dat deze zelfs de profvoetbalorganisatie niet meer sponsort.

Ook zijn goede contacten met collega's van belang voor het uitvoeren van het werk. Er wordt veel in teams gewerkt en de mensen zijn wederzijds van elkaar afhankelijk. De kwaliteit van ons werk is afhankelijk van wat onze collega's doen en de kwaliteit van het werk van onze collega's is afhankelijk van ons werk. Ook is goed contact belangrijk voor de kennisuitwisseling, zeker in de huidige, steeds meer op kennis en informatie draaiende maatschappij. We leren van elkaar hoe we het werk het beste kunnen doen. Goede contacten en verhoudingen doen er dus toe. Dit zagen we ook terug in hoofdstuk 2, waar we zeiden dat sociale contacten en samen dingen doen met andere mensen bovenaan staan in de lijstjes met activiteiten die mensen gelukkig maken.

Cassar en Meier hebben deze drie basisbehoeften van Deci en Ryan in hun model opgenomen omdat mensen intrinsiek gemotiveerd raken om dingen te doen als in deze drie behoeften is voorzien. Deci en Ryan hebben zelfs een motivatieladder opgesteld waarbij ze verschillende soorten motivaties hebben gerangschikt van extrinsiek naar intrinsiek.

Onderaan de ladder staat ongemotiveerdheid (a-motivatie) en direct daarboven extrinsieke motivatie. Helemaal bovenaan de ladder staat intrinsieke motivatie. Mensen doen dan volledig uit vrije wil een bepaalde taak of bepaald werk. De enige beloning die mensen krijgen voor activiteiten die ze volledig uit vrije wil doen is plezier en genot. Denk bijvoorbeeld aan

een potje voetballen met vrienden in het weekend, of het doen van vrijwilligerswerk voor een vereniging.

De motivatieladder van Deci en Ryan bevat nog andere vormen van motivatie, redenen waarom mensen bepaalde dingen doen en aan het werk zijn; oplopend van minder naar meer intrinsiek gemotiveerd. Intrinsiek gemotiveerde werknemers zijn op het eerste gezicht leuk voor de werkgever, maar dat is niet altijd onder alle omstandigheden het geval. Het moet maar net goed uitkomen dat wat de werknemer doet of wil doen precies past in het straatje van de werkgever. Dat is vaker niet dan wel het geval. Dat komt omdat de belangen van de werkgever en de werknemer lang niet altijd hetzelfde zijn. Daarom ontstaat er ook een arbeidsrelatie, met daarin een gezagsverhouding waarin de werknemer uiteindelijk doet wat de werkgever wil. Doet de werknemer dat niet, dan volgt op een gegeven moment ontslag. Dat is ook de reden waarom zoveel werkgevers moeite hebben met het geven van veel autonomie aan werknemers. De werkgevers zijn bang dat werknemers uit de pas gaan lopen.

Economen hebben bedacht dat het gebruik van prestatiebeloning, waarvan stukloon een van de vormen is, de beste manier is om de belangen van de werkgever en de werknemer in overeenstemming te brengen. Economen vermoeden dat dan de werknemers het beste de belangen van de werkgever en de aandeelhouders dienen. Het is maar de vraag of dat zo is. In hoofdstuk 3 hebben we immers betoogd dat prestatiebeloning in lang niet alle gevallen werkt. Een van de redenen daarvoor is dat mensen, sommigen meer, anderen minder, intrinsiek gemotiveerd zijn om hun werk te doen. Maar prestatiebeloning, een sterke vorm van extrinsieke beloning, verdringt de intrinsieke

motivatie. En als de prikkels in het prestatiesysteem verkeerd zijn, kan prestatiebeloning zelfs slecht uitpakken. Bovendien is het moeilijk om de juiste prikkel te geven. Zo is het in veel gevallen onduidelijk hoe de prestatie moet worden gemeten of welke prestatie bijdraagt aan het doel van de organisatie.

Het belang van autonomie

Het belang van autonomie voor het geluksgevoel van werkenden is meermalen aangetoond. Er is rechtstreeks een relatie gelegd tussen autonomie en welzijn. Autonomie is ook gebruikt om verschillen in welzijn tussen groepen werkenden te onderzoeken. Zo is er bijvoorbeeld onderzoek gedaan naar waarom mensen als zelfstandige werken en niet in loondienst gaan en waarom zelfstandigen gelukkiger zijn dan werknemers. Die vraag is belangrijk omdat veel zelfstandigen in vergelijking met overeenkomstige werknemers veel uren maken tegen een relatief lage beloning. Let op het woord relatief, want de absolute beloning kan hoog zijn, maar in verhouding tot het aantal gemaakte uren laag. Een werknemer in loondienst met overeenkomstige kenmerken en soortgelijk werk zou met zulke lange dagen meer verdienen. Vergelijk maar eens een kok in loondienst met een eigenaar van een restaurant, die zelf achter het fornuis staat. En toch rapporteren de meeste zelfstandigen een hoger niveau van welzijn dan mensen in loondienst.

Het antwoord op die vraag ligt in de mate van autonomie die zelfstandigen hebben. Benz en Frey hebben het welzijn van zelfstandigen vergeleken met het welzijn van werknemers. Zij gingen uit van de gedachte dat zelfstandigen meer belang hechten aan autonomie dan werknemers. Zelfstandigen

willen niet onder een baas werken en gecontroleerd worden. Deze voorkeur voor autonomie maakt dat mensen voor eigen rekening gaan werken en vanwege het belang van autonomie voor het welzijn van mensen, ook gelukkiger zijn. Ook al moeten de zelfstandigen lange dagen maken en verdienen ze relatief weinig. De grotere mate van autonomie die zelfstandigen hebben, boven werknemers, compenseert de lange dagen en lage beloning meer dan volledig.

Dat is ook precies wat Benz en Frey vonden. Zelfstandigen hebben meer autonomie dan werknemers en zijn daarom ook gelukkiger. Ze vonden dat omdat het verschil in geluk tussen werknemers en zelfstandigen ‘verdween’ zodra ze gingen controleren voor het niveau van autonomie. Het is echter nog maar de vraag of dat het volledige antwoord is. Benz en Frey vonden wel dat de mate van autonomie van zelfstandigen hoger is dan van werknemers, maar het effect van autonomie op welzijn is voor beide even groot. In die zin hechten zowel zelfstandigen als werknemers aan autonomie, en waarschijnlijk evenveel. Je zou verwachten dat als zelfstandigen meer belang hechten aan autonomie dan werknemers (als dat de voornaamste reden is waarom ze voor zichzelf begonnen zijn), het effect van autonomie op het welzijn van zelfstandigen sterker is dan dat van werknemers. Dit laatste vonden ze nu net niet. Alleen een verschil in het niveau van autonomie verklaarde in hun onderzoek het verschil in welzijn tussen zelfstandigen en werknemers.

We hebben zelf ook onderzoek gedaan naar zelfstandigen en in die zin een deel van het onderzoek van Benz en Frey herhaald. We hebben daarbij wel een andere dataset gebruikt. Ook hebben we er nog iets anders aan toegevoegd.

In ons onderzoek hebben we de zelfstandigen in twee groepen verdeeld, namelijk in een groep ‘echte’ zelfstandigen, zeg maar onafhankelijke zelfstandigen en een groep ‘precaire’ zelfstandigen, zeg maar schijnzelfstandigen. De groep schijnzelfstandigen bestaat uit zelfstandigen die als zelfstandige werken, maar dat doen uit noodzaak, niet omdat ze per se graag zelfstandig willen zijn. Deze groep mensen kan, om verschillende redenen, geen fatsoenlijk betaald werk in loondienst vinden, en willen of kunnen niet terugvallen op een uitkering. Een situatie van werkloosheid is voor hen ook niet acceptabel. Zoals we in hoofdstuk 2 hebben laten zien, maakt werkloosheid immers erg ongelukkig.

Een deel van deze schijnzelfstandigen is soms ook door werkgevers gedwongen. Eerst zijn ze door hun werkgever ontslagen om vervolgens als zelfstandige weer ingehuurd te worden, om hetzelfde werk weer te gaan doen. Dat wordt door beiden gezien als een win-winsituatie. Voor een werkgever is een zelfstandige vaak goedkoper dan iemand in loondienst, er hoeven immers geen werknemersverzekeringenpremies te worden betaald. Ook de zelfstandige houdt vanwege dezelfde reden netto meer over, maar ook vanwege belastingvoordelen in vergelijking met werknemers. In Nederland, waarin de flexibiliteit op de arbeidsmarkt sterk is doorgedreven, zijn er meer en meer werkgevers die het liefst met zelfstandigen werken in plaats van met werknemers. Zo zijn er nu uitzendbureaus die arbeidsmigranten nog uitsluitend als zelfstandige ‘inhuren’ om zo nog goedkoper te kunnen werken. De arbeidsmigrant wordt daarbij nog verder uitgebuit dan bij het werken via een uitzendconstructie. Het minimumloon geldt immers niet voor

zelfstandigen en de zelfstandigen zijn niet verzekerd en zelf verantwoordelijk voor het betalen van belasting.

Met de opkomst van de platformeconomie is er een groeiend leger aan schijnzelfstandigen. Dat zijn werknemers die op basis van een zzp-contract werk aannemen, maar daarbij allerlei beperkingen door de opdrachtgever worden opgelegd, als ware het werknemers. De vakbonden proberen hiertegen op te treden door rechtszaken aan te spannen, maar zijn daar niet altijd succesvol in. Ook de politiek, zowel onze eigen regering alsook de EU, probeert daar paal en perk aan te stellen door duidelijke eisen te formuleren voor wanneer er sprake is van zelfstandigheid. Indien aan deze eisen niet wordt voldaan, dan moet een betaalde arbeidsrelatie worden aangegaan met allerlei daarbij komende verplichtingen, zoals het bijdragen aan werknemersverzekeringen. Denk daarbij aan de WW die werknemers beschermt tegen inkomensverlies als gevolg van werkloosheid en de WAO die hetzelfde doet maar dan als gevolg van arbeidsongeschiktheid.

De uitkomst van ons onderzoek was dat er inderdaad duidelijk twee groepen zelfstandigen aan zijn te tonen die werken in verschillende arbeidsomstandigheden. Omstandigheden die ook nog eens verschillen van die van werknemers. Deze verschillende omstandigheden liggen ten grondslag aan het verschil in geluk dat de groepen ervaren. De onafhankelijke zelfstandigen zijn het gelukkigst en hebben ook de hoogste mate van autonomie in hun werk.

De schijnzelfstandigen zijn het minst gelukkig in hun werk en hebben ook een mindere mate van autonomie dan de onafhankelijke zelfstandigen. De werknemers zitten qua geluksniveau tussen beide groepen zelfstandigen in, maar hebben

minder autonomie dan zowel de onafhankelijke als schijnzelfstandigen. Ondanks dat de schijnzelfstandigen over meer autonomie beschikken dan de werknemers, compenseert dat onvoldoende hun achterstand in welzijnsniveau. Dat is toch wel opmerkelijk. Het verschil in autonomie tussen de onafhankelijke zelfstandigen en werknemers verklaart wel het verschil in geluk tussen deze twee groepen, maar niet dat van de schijnzelfstandigen. We konden de bevindingen van Benz en Frey reproduceren, namelijk dat autonomie het verschil in welzijn tussen werknemers en onafhankelijke zelfstandigen kan verklaren. Maar dit voldoet niet voor de schijnzelfstandigen. Daar is dus echt iets anders aan de hand. Wellicht omdat de schijnzelfstandigheid min of meer gedwongen is en eerder uit nood geboren dan uit vrije wil.

Wat we zien is dat de schijnzelfstandigen de slechtste gezondheid en het laagste inkomen hebben. Wellicht verklaart dat het lage niveau van welzijn van de schijnzelfstandigen. De onderzoeksresultaten suggereren dat wel, maar we kunnen het niet hardmaken.

Het belang van autonomie kwam ook naar voren in een wat oudere studie over de arbeidsomstandigheden, arbeidsrelaties en productiviteit. Dat onderzoek werd gedaan in een fabriek waar vrouwen in een aparte afdeling aan een soort lopende band speelgoed moesten verven. Die vrouwen klaagden over de snelheid van de lopende band en vonden dat ze onvoldoende rust kregen en niet in staat waren steeds op hetzelfde tempo te werken. Ze wilden daar graag meer controle over krijgen. Uiteindelijk werd een hendel geïnstalleerd waarmee de vrouwen de snelheid van de lopende band konden bepalen. Ze konden drie verschillende snelheden instellen. Wat de vrouwen niet wisten

was dat de hoogste snelheid die ze in konden stellen sneller was dan eerst. Toch bleek dat toen de vrouwen de controle hadden over de snelheid van de lopende band dat de productiviteit met sprongen vooruitging. Ze werkten relatief vaak op de hoogste snelheid, maar wisselden wel af. De verhoogde mate van autonomie had duidelijk zijn uitwerking.

Helaas voor de vrouwen bleef het daar niet bij. Omdat de vrouwen stukloon uitbetaald kregen, steeg ook hun loon, en dat loon werd hoger dan elders in de fabriek aan mannen werd uitbetaald. De mannen kwamen daarop in opstand, want zij vonden het niet rechtvaardig dat die vrouwen meer betaald kregen dan zichzelf. Uiteindelijk leidde dat ertoe dat de vrouwen hun autonomie weer werd ontnomen, ze moesten weer werken langs een lopende band met constante snelheid. De arbeidstevredenheid van de vrouwen liep hard terug en een half jaar later werkte geen van de oorspronkelijke vrouwen nog in die fabriek.

In ons onderzoek naar de verschillen tussen onafhankelijke zelfstandigen en schijnzelfstandigen hebben we gekeken naar zowel autonomie – in welke mate zijn de werkenden autonoom om te beslissen waar, wanneer, en hoe de taken uit te voeren – als naar medezeggenschap. De mate van autonomie en de mate van zeggenschap laten dezelfde resultaten zien. De onafhankelijke zelfstandigen hebben meer zeggenschap, maar dat verklaart slechts een deel van het verschil in welzijn tussen beide groepen.

Hoe belangrijk medezeggenschap is, wordt duidelijk in een ander onderzoek, namelijk dat naar het welzijnsniveau van vakbondsleden. Amerikaans onderzoek naar de tevredenheid van werknemers liet zien dat vakbondsleden ontevredener waren

dan niet-vakbondsleden. Later is dit onderzoek herhaald in Engeland en andere Angelsaksische landen. Telkens rolde daar hetzelfde resultaat uit. Vakbondsleden waren ontevredener met hun baan dan niet-vakbondsleden. Dat resultaat vonden de onderzoekers vreemd, want de vakbond zorgde wel goed voor de vakbondsleden. Vakbondsleden verdienen meer dan vergelijkbare niet-vakbondsleden. Bovendien zijn de vakbonden in staat gebleken om de arbeidsomstandigheden te verbeteren. Reden genoeg dus voor vakbondsleden om tevreden te zijn met het werk dat ze doen. Toch zijn ze het niet. Dat vraagt om nader uitgezocht te worden en een verklaring te vinden.

Voor dit resultaat zijn verschillende verklaringen aangedragen. De twee belangrijkste daarvan zijn: met name werknemers die in slechte arbeidsomstandigheden werken worden lid van een vakbond en, omgekeerd met name werknemers die ontevreden zijn worden lid van de vakbond. Alhoewel voor beide verklaringen ondersteuning is gevonden overtuigde het toch niet.

Wellicht moeten we eerst wat uitleggen over de arbeidsverhoudingen in Angelsaksische landen. Deze wijken namelijk af van wat wij in Nederland en continentaal Europa gewend zijn. In Angelsaksische landen werken vakbonden op bedrijfsniveau en zelfs op vestigingsniveau. In die verhoudingen wordt gesproken over vakbondsbedrijven ('unionized firms') en niet-vakbondsbedrijven ('non-unionized firms'). Een vakbondsbedrijf is een bedrijf, of een vestiging van een bedrijf, waarin de vakbond actief is. Met actief wordt bedoeld dat de vakbonden met de leiding van het bedrijf en de vestiging onderhandelen over de lonen en de arbeidsomstandigheden. En met die onderhandelingen zijn ze behoorlijk succesvol, omdat ze loonsverho-

gingen afdwingen en arbeidsomstandigheden verbeteren. Op een ander punt zijn de vakbonden veel minder succesvol. Ze komen namelijk steeds moeilijker de bedrijven binnen.

Werkgevers in de Angelsaksische landen voeren actief beleid om de vakbonden buiten de deur te houden. En daarin zijn ze behoorlijk succesvol. Werkgevers verbieden hun werknemers om lid te worden van een vakbond. Veel werknemers durven zich daarom niet te organiseren in een vakbond, omdat ze bang zijn om ontslagen te worden. Toch lukt het de vakbonden af en toe om bij bedrijven binnen te komen. Dat komt omdat werkgevers verplicht zijn mee te werken aan bedrijfsreferenda waarin gevraagd wordt om de vakbonden de werknemers te vertegenwoordigen. Als voldoende werknemers aangeven zo'n referendum te willen dan moet er een georganiseerd worden. Dus af en toe wordt zo'n referendum gehouden.

Niet altijd schaarst een meerderheid van de werknemers zich achter de vakbond in zo'n referendum. Werkgevers voeren fel campagne tegen het houden van een referendum en, wanneer die toch gehouden wordt, tegen de vakbonden. Ze maken de vakbonden zwart en proberen ze buiten de deur te houden.

Een voorbeeld van een Amerikaans bedrijf waar de vakbonden lang met succes buiten de deur zijn gehouden is Amazon. Daar is nu in één vestiging de vakbond toegelaten, maar de vakbondsleiders worden tegengewerkt in hun vakbondswerk en zelfs ontslagen. Weliswaar mag dat niet, maar Amazon trekt zich nergens wat van aan. Het belang van de aandeelhouders is heilig en gaat voor alles. Andere vestigingen van Amazon lukt het niet de vakbond toegelaten te krijgen. Amazon werkt dat actief tegen. En Amazon is niet het enige bedrijf dat actief vakbonden weert. Veel bedrijven in Amerika en Engeland doen

dat. We zien dan ook dat het aandeel bedrijven waarin vakbonden actief zijn in de Angelsaksische landen daalt.

Lazear presenteert in zijn boek *Personnel Economics for Managers* een model over het effect van medezeggenschap ("empowerment") op de productiviteit van een bedrijf en de winst die naar de aandeelhouders gaat. In veel bedrijven is enige mate van medezeggenschap goed omdat dat de productiviteit van de organisatie vergroot. De reden daarvoor is dat de kennis die werknemers hebben van het productieproces beter gedeeld en gebruikt wordt. In het model is ook ingebouwd dat door de medezeggenschap de werknemers een groter aandeel van de toegevoegde waarde krijgen. Vanwege de inspraak en loononderhandelingen kunnen de bonden bij een hoge mate van medezeggenschap hogere lonen bedingen. Dat is voor Angelsaksische landen een algemene bevinding. Vakbondsleden hebben hogere lonen dan niet-vakbondsleden. Maar als een groter deel van de koek naar de werknemers gaat blijft er minder voor de aandeelhouders over. Volgens Lazear moet derhalve de mate van *empowerment* beperkt worden, want het maximaliseren van de aandeelhouderswaarde is belangrijker dan het maximaliseren van de waarde van alle belanghebbenden. Dat is het belangrijkste argument voor het buiten de deur houden van de vakbonden.

Omdat veel van het onderzoek naar het welzijn van vakbondsleden vooral in Angelsaksische landen is gedaan hebben wij gekeken hoe dat zat met de vakbondsleden op het vaste land van Europa. In tegenstelling tot de Angelsaksische landen vonden wij dat de vakbondsleden op het vaste land van Europa wel gelukkiger zijn dan de niet-vakbondsleden.

De verklaring die wij daarvoor naar voren hebben gebracht zit hem in de mate en organisatie van medezeggenschap. Om die medezeggenschap goed te organiseren en goed te laten functioneren is een zekere mate van vertrouwen tussen werknemers en de leiding van de organisatie nodig. De werknemers en hun leidinggevenden moeten zich met elkaar verbonden voelen wil de medezeggenschap goed functioneren. Nu is in de Angelsaksische landen dat vertrouwen tussen de leiding de werknemers laag, zeker als de vakbond ook aan tafel zit om over de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden te onderhandelen. De posities zijn tegengesteld, de onderhandelingen zijn zwaar, en er wordt af en toe bedreigd met stakingen, die soms ook worden uitgevoerd. Binnen de bedrijven staan de werknemers en vakbonden dan direct tegenover de leiding van het bedrijf en is de onderlinge verbondenheid laag.

In Nederland en andere landen op het Europese vasteland is dat anders georganiseerd. De onderhandelingen vinden niet zozeer op bedrijfsniveau plaats, maar op regionaal of sectorniveau. Er wordt dus ook niet onderhandeld tussen de leiding van één bedrijf en haar werknemers, maar door vertegenwoordigers van de bedrijven, bijvoorbeeld verenigd in VNO-NCW of het MKB aan de ene kant en vakbondsvertegenwoordigers van bijvoorbeeld FNV of CNV aan de andere kant. In die zin staan leiding en de werknemers van een bedrijf niet direct tegenover elkaar, hooguit indirect. Dit komt de sfeer, de omgang en het onderlinge vertrouwen binnen de bedrijven ten goede. En dan werkt medezeggenschap in de vorm van werkoverleg, maar ook een ondernemingsraad goed.

In onze resultaten zien we dan ook dat medezeggenschap een positieve invloed heeft op de tevredenheid en het welzijn

van de werknemers. Werknemers die aangeven dat de medezeggenschap goed georganiseerd wordt, zijn gelukkiger dan werknemers van bedrijven waar de medezeggenschap niet goed werkt. Dat geldt zowel voor de Angelsaksische landen als voor de Europese landen. De medezeggenschap, een onderdeel van de brede definitie van autonomie, werkt goed omdat de medezeggenschap alleen werkt als er een zekere mate van vertrouwen is. En dat vertrouwen zou je kunnen relateren aan verbondenheid, de derde basisbehoefte die Deci en Ryan hebben gedefinieerd.

We zien dus dat zowel een meer begrensde vorm van autonomie, alsook een ruime definitie van autonomie, in de vorm van medezeggenschap, een positieve invloed heeft op het welzijn van werknemers. Het is zelfs zo belangrijk dat het verschillen in welzijn tussen groepen werkenden, zelfstandigen en werknemers, vakbondsleden en niet-vakbondsleden, kan verklaren.

Ook in een onderzoek naar het niveau van welzijn van thuiswerkers zien we de rol en het belang van autonomie terug. In Nederland werken relatief veel mensen een of meerdere dagen thuis. Dat was al zo voor de coronapandemie van 2020, maar tijdens en na die pandemie is het fenomeen nog sterker geworden. Er wordt nu permanent meer thuisgewerkt dan tien jaar geleden. Maar hoe pakt dat uit voor het welzijn van die thuiswerkers? Is het allemaal hosanna?

Als je het niveau van welzijn vergelijkt tussen mensen die thuiswerken en mensen die niet thuiswerken, zien we dat het niveau van welzijn van de thuiswerkers hoger is. Thuiswerkers zijn gelukkiger dan niet-thuiswerkers, ook als we rekening houden met persoonlijke kenmerken en met de arbeidsomstan-

digheden. Hier zijn verschillende redenen voor aan te geven. Een van die redenen is het vermijden van woon-werkverkeer. Woon-werkverkeer maakt veel mensen ongelukkig, zoals we in hoofdstuk 2 vermeld hebben. Je staat in de file of zit (staat) in overvol openbaar vervoer. De reistijd maakt niemand blij, vooral als die meer dan vijftien minuten bedraagt, en dat geldt voor de meeste mensen. Vijftien minuten is nog goed, want dat biedt op de heenreis de mogelijkheid om je voor te bereiden op de komende werkdag: wat ga je doen, wat moet af, welke vergaderingen moeten worden bezocht etc. De terugreis wordt gebruikt om weer om te schakelen van de werksituatie naar de thuisituatie. Dat kan allemaal in vijftien minuten. Een langere reisduur wordt vervelend.

Een andere belangrijke reden waarom thuiswerkers gelukkiger zijn, is de mate van autonomie. Iemand die thuiswerkt wordt niet direct door een leidinggevende gecontroleerd. Je bent beter in staat te bepalen wanneer je wat doet en in welk tempo. Je hoeft zelfs geen stropdas voor te doen of een mantelpakje aan te trekken. Je kunt je eigen begin- en eindtijden bepalen, zelf een pauze inlassen, misschien tussendoor een boodschap doen. Kortom, de mate van autonomie van thuiswerkers is hoger dan die van kantoorwerkers. En dat draagt bij aan het welzijn van de thuiswerkers.

De leidinggevendenden zijn er niet altijd gelukkig mee, als er veel thuis wordt gewerkt. Zij zijn bang dat de thuiswerkers te autonoom worden en niet meer goed gecontroleerd kunnen worden. In de pandemie was dat goed merkbaar. Gewoon een rondje lopen om te zien of iedereen goed aan het werk is of om een probleem op te lossen ging niet meer. Veel werk moest thuis worden gedaan, want onderling direct contact moest

zoveel mogelijk worden vermeden. Leidinggevendens zagen hun werknemers dan ook veel minder. Als reactie daarop steeg de verkoop van spionagesoftware. De leidinggevendens wilden toch graag op de een of andere manier kunnen controleren of de werknemers wel aan het werk waren. Je kunt natuurlijk af en toe even contact opnemen door middel van videobellen, maar op afstand controleren hoeveel toetsaanslagen er worden gehaald is misschien wel zo gemakkelijk.

Thuiswerken is pas succesvol als de thuiswerker thuis goed zijn/haar werk kan doen. Dat betekent dat de werkgever daar ook de voorwaarden voor moet scheppen. Er moet thuis een goede werkplek ingericht worden: een bureau, een bureaustoel, een internetverbinding, een goede pc of laptop. Of dat lukt hangt natuurlijk ook van de thuissituatie af en in de coronapandemie kon dat nog weleens lastig zijn. Je partner is ook thuis aan het werk en de kinderen volgen onderwijs op afstand. Dan zit de keukentafel al snel te vol.

Maar ook de verhouding tussen leidinggevende en werknemer moet goed zijn. Op kantoor kan een leidinggevende enigszins controleren op de mate van inzet, de input die geleverd wordt. Een werknemer kan dan mede op basis van die inzet worden beoordeeld. Bij een thuiswerker gaat dat veel moeilijker. Om dat goed handen en voeten te geven moeten er resultaatafspraken gemaakt worden. Wat moet wanneer af, in welke hoeveelheden en met wat voor kwaliteit? De thuiswerker krijgt als het goed georganiseerd is meer autonomie, maar met die autonomie ook meer verantwoordelijkheid.

Deze voorbeelden van onderzoek laten zien dat autonomie, maar ook zeggenschap in belangrijke mate bijdraagt aan het welzijn van de werkenden. Er is een directe relatie tussen auto-

nomie en welzijn. Autonomie en zeggenschap verklaren verschillen in welzijn tussen bijvoorbeeld zelfstandigen en werknemers, vakbondsleden en niet-vakbondsleden, maar ook tussen thuiswerkers en kantoorwerkers.

Verbondenheid

Tijdens de coronapandemie hebben we allemaal gemerkt hoe belangrijk verbondenheid is. Veel mensen moesten thuiswerken, hele sectoren waren dicht. We konden niet meer naar de sportvereniging, zaten alleen thuis, mochten niemand of slechts heel weinig mensen ontvangen. We konden niet uitgaan, niet naar de kroeg of het theater. Cultuur was onbelangrijk, een dvd'tje volstond als we zo nodig aan cultuur wilden doen, volgens onze minister. Kinderen konden niet naar school, studenten niet naar de universiteit. De eenzaamheid sloeg toe en we werden met ons allen ongelukkig. Zo bleek maar weer eens dat wij mensen sociale dieren zijn. Het was niet voor niets dat veel studenten en anderen het contactverbod omzeilden.

Zo is ook verbondenheid op het werk belangrijk. Goede relaties met collega's en managers helpen werkenden gelukkig te maken. Dat zien we in al onze verschillende onderzoeken terug. Werkenden die vertrouwen hebben in hun collega's en bijvoorbeeld hulp krijgen of terug kunnen vallen op collega's, hebben een hoger niveau van welzijn dan werknemers die slechte onderlinge relaties hebben.

Die relaties zijn ook voor de kwaliteit van het werk zelf belangrijk. In veel werk is het belangrijk dat er kennisoverdracht plaatsvindt. Elk bedrijf heeft zijn eigen regels en procedures. De kennis daarvan moet worden overgebracht op nieuwe colle-

ga's. Je moet ook weten wie waarvoor verantwoordelijk is of bij wie je voor welke zaken aan kunt kloppen. Er zijn ook bedrijven die unieke productieprocessen hebben. Denk bijvoorbeeld maar aan ASML of Tata Steel in IJmuiden. Die bedrijven zijn enig in hun soort in Nederland en ASML is zelfs wereldleider in het produceren van machines die microchips maken.

De kennis die nodig is om bij deze bedrijven te werken is slechts beperkt op school te leren. Nieuwkomers moeten daarom tijdens het werk nog veel leren. Aan de ene kant gaat dat al doende, aan de andere kant zijn er ook bedrijfsopleidingen die gevolgd kunnen (of moeten) worden. Met name voor het al doende leren, dus leren van collega's, zijn de relaties met deze collega's belangrijk. Als de relaties goed zijn, dan gaat het leerproces ook sneller. Dat is niet alleen goed voor het bedrijf, maar ook goed voor de werkende.

Voor nieuwkomers is de sfeer binnen het bedrijf belangrijk om zich thuis en welkom te voelen. Een goede sfeer is echter ook belangrijk om kennis overgedragen te krijgen. Het was niet voor niets dat in het verleden grote bedrijven zich bekommerden om het sociale welzijn van hun werknemers. Voor bedrijven die gebruikmaken van specifieke kennis is die onderlinge relatie belangrijk. Werknemers moeten kunnen vertrouwen dat ze niet een-twee-drie worden ontslagen, anders zijn ze niet bereid te investeren in die nieuwe kennis.

Zoals we hierboven al schreven zijn die goede relaties ook belangrijk voor het werkoverleg en het goed functioneren van de ondernemingsraad. Ondernemingsraden kunnen alleen goed functioneren als de onderlinge relaties goed zijn. Alleen dan kan er constructief meegedacht worden met de leiding van het bedrijf. Als de relaties slecht zijn, vindt er meer tegen-

werking plaats. Dan is er geen of weinig ruimte voor verandering en vernieuwing. De werknemers en ondernemingsraden zullen eerder de hakken in het zand zetten als de onderlinge relaties slecht zijn. De informatie die de ondernemingsraad van de leiding krijgt, wordt dan niet altijd vertrouwd. Kloppen de cijfers wel of wordt de situatie slechter voorgesteld dan het eigenlijk is, om bijvoorbeeld een grote ontslagronde mogelijk te maken?

Ook voor de thuiswerkers is verbondenheid en vertrouwen belangrijk. In ons onderzoek zien we dat thuiswerkers een lager niveau van verbondenheid rapporteren dan kantoorwerkers. En die slechtere verbondenheid heeft tot gevolg dat de thuiswerker zich minder gelukkig voelt. De thuiswerkers zien hun collega's minder vaak. Er worden geen roddels meer uitgewisseld bij de koffieautomaat. De thuiswerkers worden ook minder vaak gezien door hun leidinggevende. En door die lagere zichtbaarheid worden ze soms overgeslagen bij promoties.

Thuiswerkers moeten er ook op kunnen vertrouwen dat hun werk eerlijk wordt beoordeeld. Dat moet omdat thuiswerkers alleen goed kunnen werken als ze op basis van hun resultaten worden beoordeeld. Juist door hun onzichtbaarheid voor de directe leidinggevende kan er niet op basis van aanwezigheid of inzet worden beoordeeld; die ziet de leidinggevende immers niet. De beoordeling werkt beter als de onderlinge verhoudingen tussen de thuiswerker en de leidinggevende goed zijn. Des te vreemder is het dat gedurende de thuiswerkpiek tijdens de coronapandemie de verkoop van spionagesoftware een recordhoogte haalde. Dat duidt erop dat veel werkgevers hun werknemers eigenlijk toch niet vertrouwen.

In ons onderzoek naar zelfstandigen hebben we geen maat voor verbondenheid meegenomen. Dat heeft te maken met de aard van het werk. Een zelfstandige heeft nu eenmaal geen collega's en ook geen leidinggevende. Ze kunnen ondergeschikten hebben, maar juist schijnzelfstandigen zijn vrijwel per definitie eenpitters en werken dus alleen. Het zijn zzp'ers. Het was dus niet goed mogelijk een maat voor verbondenheid in dat onderzoek mee te nemen. Wel weten we uit ander onderzoek (zie de lijst met referenties), dat een vrij groot deel van de zelfstandigen zich eenzaam voelt in het werk. Dat komt omdat ze lange dagen maken: ze werken relatief veel over, op flexibele maar onregelmatige uren. Dat werkt negatief uit op hun welzijn in vergelijking met werknemers, maar zoals gezegd compenseert de mate van autonomie en vrijheid in het werk voor de zelfstandigen veel.

Competentie

Het laatste aspect van de niet-geldelijke beloning dat we hier bespreken betreft competentie. We bespreken competentie het laatste, niet omdat dit het minst belangrijke onderdeel is, maar omdat we er relatief kort over kunnen zijn. Een belangrijk deel hebben we hierboven al vermeld, bij de definitie van competentie. Net als de andere onderdelen van de niet-geldelijke beloning is competentie van invloed op het welzijn van werkenden. Als de kennis, kunde en vaardigheden goed worden gebruikt, dan maakt dat de werkenden gelukkig. Als de kennis, kunde en vaardigheden onvoldoende worden gebruikt, worden onderbenut, dan heeft dat een negatief effect op het welzijn.

Ook als de werkenden overvraagd worden pakt dat slecht uit voor de werkenden.

Naast de aansluiting van kennis, kunde en vaardigheden is het ook belangrijk om de werkenden zich verder te laten ontwikkelen. Stilstand is achteruitgang. Dat zien we duidelijkst bij werkenden die kortcyclisch werk doen. Dat werk stompt echt af. Niet alleen tijdens het werk, maar dat loopt door in de vrije tijd. Het brein is stilgezet gedurende het werk en komt daarbuiten slechts moeizaam op gang. Ook omdat het kortcyclische werk vaak lichamelijk uitputtend is. Het wordt meerdere uren achter elkaar gedaan en de werkenden hebben echt de vrije tijd nodig om daar fysiek van te herstellen.

Het is niet voor niets dat Henry Ford zag, dat na de introductie van de achturige werkdag, de productiviteit steeg. Veel aandeelhouders, maar ook concurrenten van hem hadden gedacht dat die verkorte werkdag zou leiden tot minder T-Fords die van de lopende band afliepen, maar het tegengestelde gebeurde. Dat had alles met de fitheid van de werknemers te maken. Ondanks dat de werkenden kortcyclisch werk verrichten, konden ze dat beter doen, omdat ze meer uitgerust aan de werkdag begonnen.

In ons eigen onderzoek vinden we ook een sterk effect van het bieden van ontwikkelingsmogelijkheden. Veel werknemers vinden dat belangrijk. Dat effect is volgens ons eigen onderzoek vaak sterker dan het goede gebruik van kennis, kunde en vaardigheden. Dat is ook de reden dat niet-werkgerelateerde cursussen en opleidingen gewaardeerd worden. Natuurlijk zijn de meeste cursussen en opleidingen die werkenden volgen werkgerelateerd. De werkgevers willen graag dat deze kennis gebruikt wordt binnen het bedrijf. Maar een cursus Spaans

of Noors om van gebruik te maken tijdens de vakantie kan ook heel goed als beloning worden gezien en ingezet. Dat past ook heel goed in het concept van Cassar en Meier. Immers, ook competentie is een basisbehoefte, en een taalcursus om te gebruiken in de vakantie past daarin.

Het Amerikaanse bedrijf 3M hanteert een beleid waarin het personeel tien procent van de arbeidstijd volledig vrij mag besteden. Ze mogen daarin spelen, nieuwe dingen leren, maar ook nieuwe dingen ontwikkelen. Zo was er een medewerker die in die vrije tijd een lijm ontwikkelde die niet echt goed plakte, maar wel meerdere keren te gebruiken was. Aanvankelijk legde hij dat weg, omdat hij niet wist wat te doen met niet goed plakkende lijm. Later is dat gebruikt in de welbekende Post-it-stickers, die we nu allemaal gebruiken. Ondanks een moeizaam begin werd dat een groot succes voor 3M.

Dichter bij huis is er het bedrijf AFAS dat onlangs de vierdaagse werkweek introduceerde voor een groot deel van haar werknemers. De gedachte is dat werknemers in vier dagen net zo veel, of misschien nog wel meer, kunnen doen als in vijf dagen. Het is goed voor de werk-privébalans en het bestrijd (psychische) vermoeidheid, wat goed is voor de werknemer en via lager ziekteverzuim ook goed voor de werkgever. AFAS hoopt ook dat een deel van de extra vrije tijd besteed wordt aan de verdere ontwikkeling en ontplooiing van de medewerker. Het is niet verplicht een cursus te volgen, het staat de werknemers vrij de vrije dag volledig te verluimelen, maar de directie denkt toch dat een deel van de werknemers dat wel zal doen. Wij zijn immers spelende wezens en al spelende leert men.

Conclusie

In dit hoofdstuk hebben we gekeken naar het belang van de niet-geldelijke beloning in het werk. Naast de geldelijke beloning is deze niet-geldelijke beloning van belang. De niet-geldelijke beloning in de vorm van het geven van autonomie, het verhogen van de verbondenheid en het ontwikkelen en gebruiken van de competentie, verhoogt de motivatie om te werken. Dat komt omdat autonomie, verbondenheid en competentie psychologische basisbehoeften van mensen zijn. Het verhoogt hun zelfbeschikking ('self-determination' op z'n Engels). En mensen willen over hun eigen leven kunnen beschikken. Dus als deze drie behoeften zijn vervuld, heeft dat direct effect op de intrinsieke motivatie en het welzijn van mensen. Als het werk daarin kan voorzien pakt dat positief uit voor zowel de werknemer als de werkgever.

We hebben voorbeelden van onderzoek aangehaald waaruit dat blijkt. Zo vonden we dat de mate van autonomie een belangrijke reden is waarom zelfstandigen gelukkiger zijn dan werknemers. Ook draagt voor werknemers de mogelijkheid tot inspraak bij aan hun geluk. Daarnaast maken goede relaties op de werkvloer, zowel met collega's als leidinggevenden het werk leuker. Het werk wordt nog beter als ook de competenties worden gebruikt en verder ontwikkeld.

Moet nu elke werkgever alle banen gaan aanpassen zodat de werknemer volledige zelfbeschikking krijgt? Nee, dat hoeft niet (en kan ook niet). Een belangrijke reden waarom dat niet hoeft is dat mensen onderling verschillen. De een vindt autonomie heel belangrijk en een ander minder, die hecht misschien meer aan verbondenheid. Zo zijn er weer anderen die het gebruik van hun competenties belangrijker vinden.

Het verschil tussen mensen is wellicht het eenvoudigst te zien als we kijken naar de opleidingen die mensen in hun (veelal jonge) jaren hebben gevolgd. Die opleidingen verschillen zowel in duur, niveau als in richting. Mensen vinden andere dingen leuk en hebben andere talenten. De een leert gemakkelijk, de ander is veel handvaardiger. De een houdt van techniek, een ander wil iets met mensen doen of veel onderweg zijn.

Dat houdt ook in dat de baan waarin Hilde heel gelukkig is niet past bij Ria. Daarom is het goed dat er naast de verscheidenheid aan voorkeuren van mensen er ook een grote verscheidenheid aan werk is. Bij een goed werkende arbeidsmarkt vinden de meeste mensen een baan die goed bij hen past. Soms lukt dat door omstandigheden buiten iemands controle niet. Het werk moet maar net dichtbij genoeg zijn, of je moet de mogelijkheid hebben om te verhuizen. Dat het niet altijd lukt kunnen we onder andere zien aan langdurig ziekteverzuim, dat veroorzaakt is door de arbeidsomstandigheden. Maar daar gaan we in hoofdstuk 6 dieper op in. Het volgende hoofdstuk is volledig gewijd aan de zinvolheid van het werk. Het vierde onderdeel van de betekenis van werk volgens Cassar en Meier.

Zinvol werk

Zoals de titel zegt gaat dit hoofdstuk over zinvol werk. Zinvol werk is het vierde onderdeel dat betekenis geeft aan werk, naast de drie psychologische basisbehoeften. Het is door Cassar en Meier expliciet aan de drie basisbehoeften toegevoegd. Mensen hechten niet alleen belang aan zelfbeschikking, maar willen ook graag zinvol bezig zijn. Nu is het maar de vraag wat zinvol is. Daar is heel moeilijk een objectieve definitie van te geven. Wie dat duidelijk laat zien is David Graeber. Graeber heeft een invloedrijk boek geschreven onder de titel *Bullshit Jobs*,¹ waarin hij stelt dat het niet mogelijk is een objectieve definitie te geven.

In zijn boek legt Graeber uit wat zinloos werk is. Hij komt met voorbeelden, formuleert een theorie waarom er veel zinloos werk is, maar legt ook uit dat er niet een eenduidige definitie is te geven. Graeber schat dat ruim een derde van alle banen zinloos is. In Nederland zou dat ongeveer veertig procent zijn. Dat is veel. Deze hoge schatting is mede veroorzaakt door het gebruik van een niet heel representatieve databestand. Veel mensen konden zichzelf aanmelden na een oproep door Graeber zelf. Andere onderzoekers op basis van meer representatieve databestanden komen tot lagere schattin-

1 Onder dezelfde titel is het boek ook in een Nederlandse vertaling verkrijgbaar.

gen. Tien tot twintig procent van de werkenden vindt de eigen baan volledig zinloos of vindt dat de baan niet bijdraagt aan de samenleving als geheel.

De voorbeelden van zinloze en zinvolle banen die Graeber noemt zijn intrigerend, maar zeggen wel iets over hoe Graeber tegen zinloos werk aankijkt. Veel banen die volgens hem zinloos zijn bevinden zich in de 'FIRE'-sector, de zogenaamde 'FIRE-workers'. FIRE staat voor finance (financiering), insurance (verzekeringen) en real estate (vastgoedsector, projectontwikkelaars). Veel werkenden in deze sectoren voegen niets toe aan wat maatschappelijk nuttig is. Sterker nog, zij laten zich veel betalen voor diensten die mensen eigenlijk niet nodig hebben. Hij contrasteert dat met 'firefighters', brandweerlieden die slecht betaald, heel nuttig werk doen. Graeber schetst een beeld van te hoog betaalde zinloze werkers versus te laag betaalde zinvolle werkers.

Eigenlijk beschuldigt Graeber de FIRE-sector van wat op z'n Engels heet 'rent-seeking behaviour'. Dat is gedrag van mensen die proberen door anderen gecreëerde waarde te herverdelen, in eigen voordeel, zonder zelf expliciet waarde toe te voegen. Bij de ontwikkeling van dat begrip ging het eerst om boeren die een bepaald inkomen kregen waarvoor ze vrijwel niks hoefden te doen, maar dat ze kregen omdat ze toevallig over de vruchtbaarste grond beschikten. Boeren met vruchtbare grond maken minder kosten dan boeren met minder vruchtbare grond, maar krijgen wel de marktprijs betaald voor hun producten. Daarom maken ze meer winst dan boeren met minder vruchtbare grond. Deze excessieve winst werd als 'rente' beschouwd. Nu is het niet alleen een deel van de boeren dat excessieve winst maakt. Ook in andere sectoren

komt dit voor en Graeber denkt daarbij aan de FIRE-sector. De banken, met name de zakelijke banken, zijn bezig geld met geld te maken. In de laatste decennia is de hoeveelheid geld in omloop veel harder gestegen dan de omvang van de reële economie. Eigenlijk zouden die ongeveer gelijk op moeten gaan. Geld is nodig om transacties mee af te ronden en dient dus als smeerolie in de economie. Je hebt geld nodig om brood te kopen, een huis te huren of je hypotheekrente te betalen en om kleren te kopen. Maar je hebt geld niet nodig om geld te maken. En juist dit laatste hebben de zakelijke banken gedaan; dat is rent-seeking behaviour. Dat is zelfs schadelijk voor de samenleving, want de banken hebben een financiële crisis veroorzaakt in 2008 en moesten met publiek geld gered worden, zodat wij in de winkels nog konden blijven betalen.

Ook de verzekeringssector wordt door Graeber als zinloos gezien, omdat verzekeraars voor een deel overbodige verzekeringen verkopen en als er een beroep wordt gedaan op de verzekering niet thuis geven. Denk hierbij bijvoorbeeld aan verzekeringen tegen letselschade of beroepsziekten, waarbij verzekeraars tot in lengte van jaren doorprocederen om niet te hoeven uitbetalen.

Ook de vastgoedsector is goed in het herverdelen van waarde. Door schaarste te creëren gaan de prijzen voor woningen omhoog, waar de projectontwikkelaars uiteindelijk aan verdienen. Niet alleen in Nederland is wonen de laatste decennia zo duur geworden, ook andere Europese landen hebben daar last van. Huren die harder stijgen dan de inflatie zijn geen uitzondering, evenals wachtlijsten voor nog wel betaalbare woningen. Die extra winst is de beloning voor rent-seeking behaviour.

En juist omdat dat rent-seeking behaviour schade veroorzaakt aan de samenleving kwalificeert Graeber dit als zinloos. Natuurlijk moet we een kanttekening plaatsen: dat een deel van de bankensector wel zinvol werk doet. We hebben de banken nodig om geld te kunnen ontvangen, rekeningen te betalen en hypotheek af te sluiten. Maar we hebben ze niet nodig om te beleggen in dubieuze beleggingsproducten, denk maar eens aan de woekerpolissen die de banken maar wat graag verkochten. Of de te hoge rentes die sommige banken in rekening brengen.

Graebers boek heeft veel discussie, maar ook verder onderzoek uitgelokt, waardoor we nu iets meer weten over zinvol en zinloos werk. De discussie gaat in de eerste plaats over de definitie van zinvol werk en of we dat objectief kunnen vaststellen. Dat blijkt heel moeilijk. Zo zijn er mensen die bepaalde beroepen uitoefenen omdat ze zich geroepen voelen dat werk te doen. Ze doen het uit een roeping. Een zo'n beroep waaraan je dan kunt denken is het beroep van dominee. In de protestante kerken in Nederland worden dominees beroepen. In de zoektocht naar een nieuwe dominee voor een gemeente, doet de gemeente een beroep op een dominee. Een roeping beperkt zich niet tot dominees. Ook een deel van de artsen en verpleegkundigen voelen zich geroepen een bijdrage te leveren aan de maatschappij. Denk maar eens aan de artsen en verpleegkundigen die werken voor Artsen Zonder Grenzen en met name mensen in nood proberen te helpen. Maar ook in onze ziekenhuizen en zorginstellingen werken mensen die een roeping volgen. Ook onder docenten zijn er mensen die zich geroepen voelen tot het vak. Maar de term roeping dekt niet de volledige lading van de term zinvol werk.

Psychologen hebben geprobeerd vat te krijgen op het begrip roeping ('calling'), maar dat is hun niet goed gelukt. Wat de een zinvol werk vindt, vindt de ander niet per se zinvol. Wellicht is het gerelateerd aan de motivatie waarom gewerkt wordt. Beroepen en banen die vanuit een intrinsieke motivatie worden gedaan, worden wellicht ook eerder zinvol gevonden, dan werk dat uit een primaire extrinsieke motivatie wordt gedaan. De zinvolheid van het werk is dan dus in de 'eye of the beholder': net hoe je er tegenaan kijkt.

Gedurende de coronapandemie dacht onze overheid te weten wat zinvol werk is. Onze overheid stelde een lijst met beroepen en sectoren op die door moesten gaan gedurende de pandemie, omdat anders de maatschappij volledig tot stilstand zou komen en dat mocht niet gebeuren.² We moesten kunnen blijven eten en drinken, dus de supermarkten, bakkers, slagers en dergelijke bleven open. Maar andere winkels gingen dicht. 'Shopper' was er niet meer bij, alleen de noodzakelijke dingen die we nodig hadden om in leven te blijven konden we nog in fysieke winkels kopen.

De lijst gaf en geeft veel discussie. Zo mochten we niet meer in verenigings- en teamverband sporten. Hoezo is bewegen niet belangrijk? Als ik naar mijn fysiotherapeut ga, omdat ik een blessure heb opgelopen en ik hem vraag wat ik verder moet doen is zijn antwoord altijd: 'Blijf bewegen en je kunt misschien ook nog wat oefeningen doen.' Ook wordt zitten wel

2 We hebben de lijst met cruciale processen en beroepen als bijlage opgenomen.

het nieuwe roken genoemd, omdat te veel zitten slecht is voor de gezondheid. Uiteindelijk is voldoende bewegen van belang.

In het vorige hoofdstuk hebben we al op het belang van cultuur gewezen. Deelname aan culturele activiteiten verbindt mensen. Dat gevoel van verbondenheid is belangrijk voor de mensen. De Engelsen hebben het over de *social fabric*: het sociale weefsel dat de mensen in een samenleving verbindt. En dat is belangrijk om tegenstellingen te overbruggen.

Wat wel als noodzakelijk werd gezien waren de dokters en verpleegkundigen in de ziekenhuizen. Die moesten worden beschermd tegen het oplopen van corona. De verzorgenden in de verzorgingshuizen moesten het zelf maar uitzoeken en de bewoners van de verzorgingshuizen bleven alleen achter, verstoken van alle bezoek. De verpleegkundigen waren in onderhandeling over een nieuwe cao en wilden een loonsverhoging. Alles wat ze kregen was een rondje applaus. Ja, zelfs meer dan één. Maar dat verstomde al gauw na afloop van de pandemie.

Ook het onderwijs mocht doorgaan, maar dan niet op school. Alle scholieren en studenten moesten vanuit huis achter de pc, laptop of tablet maar onderwijs volgen. Samenkomen in een onderwijslokaal en elkaar ontmoeten en van elkaar leren zat er niet meer in. Het werk moest wel doorgaan. De leraren en onderwijzers en docenten bleven aan het werk, alleen in gemankeerde omstandigheden.

Zinvol werk wordt ook wel gekoppeld aan eudaimonisch welzijn, een van de drie vormen van welzijn die in hoofdstuk 1 zijn besproken. Nikolova en Cnossen besteden aandacht aan zinvol werk en definiëren dat als het goede goed doen. Wij kijken daar net iets anders tegenaan. Zoals in hoofdstuk 1 te lezen is werken we het liefst met cognitief en evaluatief welzijn.

Daarnaast zien we het goede goed doen als belangrijk onderdeel van zinvol werk en maakt in onze opvatting onderdeel uit van de niet-geldelijke beloning. We zien zinvol werk dus niet als uitkomst (eudaimonisch welzijn) maar als input van cognitief en evaluatief welzijn. Dat wil niet zeggen dat wat Nikolova en Cnossen doen fout is. Het is een andere aanpak en verder onderzoek moet uitwijzen wat uiteindelijk het beste is.

Nikolova en Cnossen zijn niet de enigen die zinvol werk gelijkstellen aan welzijn of het er onderdeel van laten zijn. Ook psychologen die schrijven over betekenisvol werk of zinvol werk doen dat. Maar er is veel overlap. Zo wordt het gekoppeld aan de mate van zelfbeschikking en het iets goeds doen voor de maatschappij, dus voor een groter geheel. Maar dan heeft het in onze ogen te veel overlap met de ‘betekenis’ van werk, zoals we dat op basis van het model van Cassar en Meier in hoofdstuk 1 hebben weergegeven. Het is dus lastig een goede definitie van zinvol werk te geven. En je kunt zinvol en zinloos werk op meerdere niveaus definiëren.

Het laagste niveau is dat van het individu. Zinloos werk is dan werk dat geen enkele waarde aan de persoon zelf toevoegt, behoudens eventueel inkomen. Het welzijn van de werkenden zal laag zijn en de werkenden zullen uitsluitend extrinsiek gemotiveerd zijn om dit werk te doen. Dit is eigenlijk het simpele arbeidsaanbodmodel van de economen, zie hiervoor ook hoofdstuk 1. Zinvol werk is dan werk dat veel waarde toevoegt aan de persoon zelf, naast het eventuele inkomen. Dat is dan werk met tenminste een redelijke mate van zelfbeschikking.

Meerdere onderzoekers, die uit verschillende theoretische tradities komen, komen op vrijwel hetzelfde uit. Marxisten hadden altijd oog voor uitbuiting van de arbeider en het gevaar

van afstompend, geestdodend werk. Spence, een marxist, heeft het daarom over vaardigheden en autonomie, solidariteit, gemeenschapszin, doel en stimulering. Dit zijn belangrijke kenmerken van het werk die er zin aan geven. Dit vertoont sterke overeenkomsten met de drie psychologische basisbehoeften, autonomie, verbondenheid en competentie, van Deci en Ryan; de elementen die Cassar en Meier in hun model hebben opgenomen. Je kan dan ook verwachten dat zinvol werk samenhangt met zelfbeschikking. Spence voegt daar ook nog een voldoende hoog loon aan toe. Je moet immers kunnen leven, eten en drinken kunnen kopen en een dak boven je hoofd hebben. Dat heb je minimaal nodig voor een menswaardig bestaan.

Zinvol werk verhoogt dan ook het welzijn. De zelfbeschikking die werk zinvol maakt verhoogt immers ook de intrinsieke motivatie en daarmee het welzijn. Werk moet daarom niet alleen gezien worden als iets dat wannut oplevert, wat mensen eigenlijk niet willen doen, en derhalve uitsluitend doen om een inkomen te verwerven om te kunnen leven. Maar werk kan ook iets waardevols zijn dat iets toevoegt aan het welzijn van mensen. Dan wordt werk waardevol en krijgt betekenis. Zinloos werk is schadelijk voor de werknemer, het heeft negatieve effecten op de gezondheid en het stompt geestelijk af. In die zin heeft zinloos werk ook een negatief effect op vrijetijdsbesteding, omdat die ook minder zinvol wordt besteed vanwege de afstomping tijdens het werk. Denk hierbij nog maar eens aan het vervelende kortcyclisch werk.

Daarnaast kan het zijn dat het werk zinvol is omdat het ook iets positiefs voor één ander persoon oplevert. Je helpt een ander mens aan of met een beter leven. Dat komt o.a. tot uiting door de waardering die je krijgt van een ander voor het werk

dat je doet. In economentaal: je verhoogt het nut van één ander. Je draagt bij aan haar of zijn welzijn. Zinloos werk is dan werk dat niks toevoegt aan het welzijn van één ander. Veel zinvol werk op dit niveau bevindt zich in de persoonlijke dienstverlening. Want die dienst wordt voor een ander geleverd, die ervan profiteert. Je kunt hierbij denken aan een schoonmaker, een leraar, een verzorgende enzovoort. Iemand die zulk werk doet zal aan het einde van diens loopbaan het gevoel hebben een goed leven geleefd te hebben.

Als je er zo naar kijkt dan draagt zinvol werk dus bij aan eudaimonisch welzijn en minder aan hedonisch en evaluatief welzijn (zie hoofdstuk 1). Zo interpreteren Nikolova en Cnossen hun maat voor zinvol werk ook en die is daarom wezenlijk anders dan baan- of levenstevredenheid. Werk geeft zin, heeft een doel en is een bron van tevredenheid. Zinvol werk gaat voorbij en verder dan baantevredenheid. Zo beschouwd kun je uit een objectief kwalitatief slechte baan – denk aan schoonmakers en verzorgenden in verzorgingshuizen – toch nog voldoening halen. Je bent immers zinvol voor een ander bezig.

Een derde mogelijkheid is dat werk zinvol is voor meer dan één andere persoon. Het is zinvol voor (delen van) de maatschappij. Je maakt je nuttig voor meer dan één ander. Dat is ook de manier waarop mensen status aan hun werk ontleen. Werk is hoe mensen hun bijdrage aan de maatschappij meten en hoe het hun positie in de maatschappij bepaalt. Daar ontleent de werkende status aan. Dat kan op verschillende manieren. Je kunt werken voor organisaties die een goed doel nastreven. Dat kan een ideële organisatie zijn, denk bijvoorbeeld aan natuurbeschermingsorganisaties, maar misschien ook aan ideologische

organisaties als geloofsgenootschappen of politieke partijen of andere niet-gouvernementele organisaties als Amnesty International (ngo's, organisaties zonder winstoogmerk). Ook is het mogelijk te werken voor op winst gerichte organisaties die naast het streven naar winst ook oog hebben voor andere doelen. Je kunt dan denken aan organisaties die zich bekommeren om 'people, planet and profit' of wat ook wel 'corporate responsibility' heet.

Dit is wat Cassar en Meier bedoelen als ze het hebben over 'purpose' (zinnvol werk), maar je zou ook kunnen spreken van een missie van een organisatie. Organisaties hebben een doel, anders dan alleen maar winst maken. Een voorbeeld van zo'n organisatie is – of was tot voor kort – Unilever, onder de leiding van Paul Polman, een man met goede bedoelingen, die door zijn aandeelhouders is teruggefloten en gevraagd meer te letten op de aandeelhouderswaarde en minder op dat van andere belanghebbenden. En dat is ook precies wat zijn opvolger heeft gedaan. Dat heeft het werken voor Unilever minder zinvol gemaakt.

Het formuleren van een missie of een breder doel moet voorzichtig gebeuren. Er zijn veel voorbeelden van wat 'greenwashing' wordt genoemd: zich groener en duurzamer voordoen dan men in werkelijkheid is. Er wordt een sociaal, maatschappelijk, duurzaam doel geformuleerd en verkondigd, maar in de praktijk blijkt dat het doel bij lange na niet wordt gehaald of zelfs niet kan worden gehaald, omdat de winst toch voorop staat. Zo beloofde Shell 100 miljoen euro in de Noord-Nederlandse economie te investeren in groene toekomstplannen,

maar komt voorlopig niet verder dan 1,2 miljoen euro.³ Shell investeert nog steeds vele malen meer in fossiele brandstoffen dan in duurzame energie. Het bedrijf heeft zelfs een deel van de duurzame investeringen teruggedraaid, omdat deze niet winstgevend genoeg waren. Zowel Shell als KLM en MSC Cruises, een rederij gespecialiseerd in cruises, zijn door de Reclame Code Commissie op de vingers getikt wegens ongefundeerde duurzaamheidsclaims in hun reclame-uitingen. Die reclame wordt door de bedrijven gebruikt om zich groener voor te doen dan ze zijn.

Er is door Graeber ook nog een vierde manier om naar zinvol werk te kijken naar voren gebracht: denken in externe effecten van werk. Laten we eerst uitleggen wat externe effecten zijn. Externe effecten zijn gevolgen van eigen gedrag die op anderen neerslaan. Dat kan zowel positief als negatief uitvallen. Een voorbeeld van een negatief extern effect is de vervuiling die Tata Steel veroorzaakt in de omgeving van IJmuiden. Tijdens het maken van staal en cokes komt er fijnstof, en soms ook grovere fijnstof, in de lucht, waarvan het meeste neerslaat in de directe omgeving. De auto's worden bedekt met een laag vuil, de drogende was moet weer opnieuw worden gewassen enzovoort. Een ander voorbeeld is de ziekmakende rook die niet-rokers inademen als ze naast een roker zitten; de belangrijkste reden om het roken in de horeca te verbieden. Zo zijn er nog veel meer voorbeelden te geven.

3 Bron: <https://www.rtvnoord.nl/politiek/1176616/shell-beloofde-groningen-een-groene-toekomst-maar-die-beloofte-bleek-niets-waard>

Naast deze negatieve externe effecten zijn er ook voorbeelden van positieve externe effecten. Zo is onderwijs niet alleen goed voor degene die onderwijs volgt, maar ook voor degenen in de omgeving van degene die onderwijs heeft gevolgd. Er is aangetoond dat in organisaties met veel hoogopgeleide werknemers de productiviteit van iedereen toeneemt, ook van de lager opgeleiden. Dat is ook aangetoond voor regionale verschillen. In regio's waar meer hoogopgeleide mensen wonen dan gemiddeld is iedereen productiever. Dat is ook de reden waarom hoogopgeleiden elkaar opzoeken en bedrijven die veel hoogopgeleiden nodig hebben vlak bij elkaar gaan zitten. En die zitten in grote steden of in de buurt van grote steden omdat de hoger opgeleiden ook veel verschillende mogelijke vrijetijdsbestedingen willen hebben. Een ander voorbeeld van een positief extern effect is de aanleg van dijken. Iedereen die woont in de omgeving van dijken profiteert daarvan. Dus als een paar personen besluiten de dijken te versterken en dat ook daadwerkelijk doen, profiteren anderen ook daarvan. En om meeliftgedrag te voorkomen is er in Nederland de verplichting gekomen daar via waterschappen aan bij te dragen.

Het kenmerk van externe effecten is dat deze effecten niet meegenomen worden in de prijs van de goederen en diensten die worden geproduceerd. In de voorbeelden hierboven zou Tata Steel eigenlijk de omwonenden moeten compenseren voor de schade die de fabriek de omwonenden toebrengt en die compensatie moeten meenemen in de kostprijs van het staal dat daar geproduceerd wordt. Dat doen ze niet. Ook in het voorbeeld van de dijken komen de baten van de aanleg niet alleen terecht bij degenen die de dijk verhogen, maar ook bij de anderen in de omgeving. Dezen zouden mee moeten betalen

aan de verhoging. Vroeger gebeurde dat niet en was de boer zelf verantwoordelijk voor zijn eigen dijk. Tegenwoordig draagt iedereen via het waterschap bij aan de aanleg en het onderhoud van de dijken.

Het werk dat nuttig is voor meerdere anderen heeft niet per se externe effecten. Dat werk kan immers beloond worden op basis van de waarde die het toevoegt aan anderen. Het is echter ook mogelijk dat werk positieve en negatieve externe effecten heeft. Het voegt iets extra's toe in positieve of in negatieve zin. Er zijn meer- en minderopbrengsten die niet verrekend worden met de beloning voor het werk. Je kunt denken aan werken voor organisaties die veel externe effecten veroorzaken maar daar niet voor worden beloond of bestraft. Denk bijvoorbeeld aan organisaties die veel CO₂ uitstoten en zo bijdragen aan klimaatverandering. Een voorbeeld is Shell, dat al in de jaren 60 wist dat verbranding van fossiele brandstoffen leidt tot een verhoging van de concentratie CO₂ in de lucht, hetgeen invloed heeft op het wereldwijde klimaat. Je kunt ook denken aan organisaties die op grote schaal tropisch oerwoud kappen ten behoeve van de teelt van soja als veevoer voor westerse bedrijven. Of de voedingsmiddelenindustrie die willens en wetens stoffen aan eten toevoegt die schadelijk zijn voor de gezondheid, denk aan te veel verzadigde vetten en suikers in allerlei pakjes en zakjes en kant-en-klare producten.

Andere voorbeelden zijn de financiële sector, die door het produceren en leveren van onnodige producten de reële economie schade toebrengen, zoals door de val van Lehman Brothers in 2008 duidelijk is geworden. In de financiële sector is de laatste jaren geprobeerd geld met geld te maken, de financialisering van de economie. De relatie tussen geld en de

reële economie (de goederen en diensten die we consumeren) is voor een deel losgelaten en dat heeft tot grote problemen geleid. Ook de reclame-industrie draagt niet altijd bij aan het welzijn van mensen. Allerlei bedrijven proberen door middel van reclame overbodige producten aan de man te brengen, producten die bijvoorbeeld van slechte kwaliteit zijn of na één keer gebruik weg worden gegooid. Zo is aangetoond dat in Europese landen waar veel reclame wordt gemaakt mensen ongelukkiger zijn dan in Europese landen waar weinig reclame wordt gemaakt. Reclame heeft dus negatieve bijeffecten.

Daarnaast is het ook mogelijk dat organisaties meer waarde toevoegen dan waarvoor ze gecompenseerd worden. Veel van deze organisaties bevinden zich in de publieke en semipublieke sector. Te denken valt aan werken in het onderwijs, omdat het volgen van onderwijs zelf samengaat met positieve externe effecten. En deze positieve externe effecten worden voortgebracht door de docenten. Het werken in deze sector is niet alleen zinvol omdat het waarde (onderwijs) toevoegt aan één ander, maar dit onderwijs komt via positieve externe effecten ook ten goede aan anderen in (delen van) de samenleving.

Ook het blussen van branden of het zorgen voor een veilige omgeving draagt extra bij aan de samenleving als geheel en valt derhalve onder de noemer zinvol werk. Daarnaast is het werken in de gezondheidszorg zinvol, omdat het gepaard gaat met positieve externe effecten. Verpleegkundigen, verzorgers, artsen en anderen werkzaam in de gezondheidszorg helpen niet alleen mensen beter te worden, maar zijn daarbij ook, of vooral van waarde voor de naasten van de zieken.

Door de externe effecten zullen de marginale opbrengsten afwijken van de lonen. Dit heeft tot gevolg dat in waardevolle

beroepen en sectoren de werknemers worden onderbetaald en dat in schadelijke beroepen en sectoren de werknemers worden overbetaald. Dat is tenminste wat Graeber beweert. Iets verderop zullen we dat proberen empirisch te onderbouwen.

De waarde van zinvol werk

De definitie en argumentatie van zinvol werk kan worden gebruikt om een aantal hypothesen te toetsen. Maar daarvoor moeten we natuurlijk een bruikbare maat hebben om de zinvolheid van het werk te meten. Omdat het antwoord op vraag wat zinvol werk is subjectief is, kunnen we dat ook het beste zo meten. In verschillende vragenlijsten zijn vragen opgenomen die we daarvoor kunnen gebruiken. Voorbeeldvragen daarvoor zijn: Draagt uw werk bij aan de maatschappij? Kunt u in uw werk anderen helpen? Hebt u het gevoel nuttig werk te doen? Hebt u het gevoel het werk goed gedaan te hebben? Door zulke vragen te combineren krijg je een subjectieve, maar wel bruikbare maat voor de zinvolheid van werk.

Op basis van deze antwoorden kun je ook zien welke beroepen het hoogste scores op zinvolheid. Deze beroepen zijn in volgorde van zinvolheid opgenomen in bijlage 3. We vinden de beroepen in de persoonlijke dienstverlening bovenaan in de ranglijst. Het zijn de medische beroepen – verpleegkundigen, artsen en verzorgenden – die de lijst aanvoeren. Ook docenten en wetenschappers staan hoog op de lijst. Beroepen waarvoor een hogere opleiding nodig is staan hoger op de lijst dan beroepen die geen of weinig opleiding nodig hebben. Er lijkt dus enige samenhang met opleiding te bestaan. Onder aan de lijst staan beroepen als werknemers aan de lopende band,

straatverkopers, ongeschoolde werknemers in de landbouw, maar ook mijnbouw. De geschoolde bouwvakkers staan wat hoger op de lijst.

We zien niet dat de werkenden in de financiële, verzekerings- en vastgoedsector laag staan, zoals Graeber had gedacht. De werkenden zelf in deze sectoren vinden hun werk toch wel enigszins nuttig. De politie en de brandweer staan eveneens niet zo hoog op de lijst als Graeber zou verwachten. Wel zien we dat defensiemedewerkers redelijk hoog op de lijst staan.

Deze lijst, gebaseerd op twee grote enquêtes, komt slechts gedeeltelijk overeen met de lijst van essentiële beroepen en processen van de overheid, zie bijlage 1. Er is dus een verschil in wat aan de ene kant ‘objectief’ zinvol wordt gedacht door de overheid en aan de andere kant de meer ‘subjectieve’ beleving van zinvolheid van de werkenden zelf. Omdat er met een andere indeling wordt gewerkt is het heel lastig een maat van overeenstemming te berekenen tussen beide lijstjes. Dat laten we dan ook achterwege en doen het met deze subjectieve indruk.

De eerste definitie van zinvol werk die we hierboven gaven relateert zinvol werk aan zelfbeschikking. We zeiden dat een hoge mate van zelfbeschikking werk zinvol maakt. In ons eigen empirisch werk zien we dat ook terug. We hebben onze maat van zinvol werk in een aantal analyses als afhankelijke variabele gebruikt. Uit deze analyses bleek dat de mate van zinvolheid sterk samenhangt met de drie psychologische basisbehoeften. Zowel autonomie als competentie als verbondenheid dragen bij aan de zinvolheid van het werk dat wordt gedaan. Op basis van onze analyses is het lastig aan te geven welke van deze drie de grootste bijdrage levert. Zo op het oog lijken alle drie

ongeveer even belangrijk. Het verschilt een beetje naar welke maat we precies kijken. Zo laat een beperktere maat van autonomie een klein effect zien, maar medezeggenschap laat wel een sterk effect zien. Ook verbondenheid is belangrijk, net als de complexiteit van het werk.

Ook de gedachte dat werk dat bijdraagt aan het geluk van anderen vindt ondersteuning, denk aan werken in de publieke sector of bij organisaties zonder winstoogmerk. Het werk in op winst gerichte organisaties is het minst zinvol. Niet geheel zinloos, maar minder zinvol dan werken voor de overheid.

We zien ook een effect van inkomen. Inkomen draagt niet bij aan de zinvolheid van werk. Het lijkt zo te zijn dat veelverdieners minder zinvol werk doen dan weinigverdieners, want we vinden een negatief effect. Werkenden met een hoog inkomen doen minder zinvol werk dan werkenden met een laag inkomen. Dit is een aanwijzing dat Graeber misschien gelijk heeft en dat FIRE-workers overbetaald en firefighters onderbetaald worden. Het is echter niet meer dan een aanwijzing. Daarvoor moeten we toetsen op externe effecten. Verderop komen we uitgebreider op deze vraag terug.

Draagt zinvol werk bij aan het welzijn van werknemers zoals Cassar en Meier veronderstellen? Het eenduidige antwoord hierop is ja! In analyses met welzijn als afhankelijke variabele en zinvol werk, autonomie, competentie, verbondenheid, inkomen en inspanning als onafhankelijke variabelen, zien we dat de zinvolheid van het werk een grote bijdrage levert aan het welzijn van de werkenden. Zinvol werk laat een sterk effect zien: voor veel werkenden is dat dus belangrijk. Van de vier factoren die betekenis aan werk geven lijkt zinvol werk het belangrijkste te zijn. In veel gevallen is het effect het sterkste, maar andere

effecten zijn ook sterk en het is niet helemaal duidelijk of ze erg van elkaar verschillen. We zijn er dus niet helemaal zeker van, maar het lijkt er wel op.

We zijn er ook niet helemaal zeker van omdat we op basis van de factoren zinvol werk, autonomie, competentie en verbondenheid een overkoepelend begrip ‘betekenis’ kunnen maken. Met de technieken die we daarvoor gebruikt hebben lukte het niet, anders konden we vaststellen welke van deze vier factoren de grootste bijdrage levert aan de betekenis van het werk. Dat lukt dus niet. Wel kunnen we zien aan de effecten van de vier factoren op het welzijn van de werkenden dat zinvol werk vaak de sterkste bijdrage levert.

Op basis van deze analyses zien we ook dat inkomen zoals verwacht positief bijdraagt aan welzijn, en dat inspanning (het aantal uren werk) negatief bijdraagt aan welzijn. Deze uitkomsten kunnen we ook gebruiken om te kijken wat de relatie is tussen inkomen enerzijds en betekenis van werk anderzijds. Het model dat Cassar en Meier hebben geformuleerd laat dat in het ongewisse. Volgens hen kun je er twee kanten mee op. Dat komt wel meer voor in de economische wetenschap.

Aan de ene kant zeggen zij dat inkomen en betekenis substituten van elkaar kunnen zijn. Maar ze zouden elkaar ook kunnen aanvullen. Dan zijn ze complementair. Met substituten wordt bedoeld dat de ene component vervangen kan worden door een andere component zonder dat het niveau van welzijn lager wordt. Met andere woorden, dat je de keuze hebt tussen aan de ene kant een baan met een hoog inkomen maar met weinig betekenis, versus een baan met een laag inkomen en veel betekenis. In principe maakt de keuze voor de baan niks uit. Het levert evenveel welzijn op. Welke baan gekozen wordt

hangt af van de voorkeuren van de werkende. Als iemand veel belang hecht aan betekenis, dan zal de keuze vallen op de baan met veel betekenis, maar met een laag inkomen. Als iemand meer belang hecht aan het inkomen dan wordt de baan met het hoge inkomen gekozen. Diegene heeft dan hetzelfde welzijn, maar in een baan met een hoger inkomen en minder betekenis.

Nu kunnen op de arbeidsmarkt niet altijd alle voorkeuren precies gevolgd worden. Dat hangt af van de voorkeuren van de andere werkenden, maar ook van het aanbod van banen. Vraag en aanbod reageren wel op elkaar, maar de arbeidsmarkt is verre van perfect. En ook in een goed werkende arbeidsmarkt is de uitruil tussen inkomen en betekenis niet altijd goed te zien. De eerste druk van het leerboek dat Lazear schreef, *Personnel Economics for Managers*, bevat een voorbeeld van de arbeidsmarkt van schoorsteenvegers, dat dat duidelijk maakt.

In dat voorbeeld wordt verondersteld dat er een kleine groep schoorsteenvegers is dat trots is om dat beroep uit te oefenen. Ze zijn trots als ze herkend worden als schoorsteenveger. Ze dragen immers kenmerkende kleding en hebben ook kenmerkend gereedschap bij zich. Daarbij is het beroep niet geheel zonder gevaar. Deze kleine groep is bereid het werk tegen een relatief lage betaling te doen, ondanks dat het werk smerig is. Daarnaast is er een groep werkenden die het werk van schoorsteenvegen niet graag willen doen. Juist omdat het vies en gevaarlijk is. Die willen juist extra betaald worden. Ontvangen zij ook dat extra loon? Dat hangt af van de vraag naar schoorsteenvegers. Als er weinig schoorstenen te vege zijn, dan gaat alleen de groep die het graag doet aan het werk, tegen een relatief laag loon. Je ziet dan niet dat ze extra betaald worden om vuil, smerig en gevaarlijk werk te doen.

Als de vraag naar schoorsteenvegers groot is, omdat iedereen een houtkachel heeft waarvan de schoorsteen tenminste een keer per jaar geveegd moet worden, dan is de groep die het werk graag doet te klein. Dan zullen ook een aantal mensen die het werk niet graag doen toch schoorstenen moeten gaan vegen. Maar zij zijn alleen bereid dat te doen als ze meer betaald worden. De beloning gaat dan omhoog en iedere schoorsteenveger ontvangt een hoger loon, ook de schoorsteenvegers die trots of status ontleen aan het vegen van schoorstenen. En dat hogere loon compenseert nu wel voor het vieze, smerige en gevaarlijke werk.

Eenzelfde soort uitruil kan plaatsvinden tussen de betekenis van het werk en het inkomen. Wat we ervan terugvinden op de arbeidsmarkt, en of we dat goed kunnen vaststellen, is uiteindelijk afhankelijk van de werking van de arbeidsmarkt. Dingen die daarbij een rol spelen is of je bijvoorbeeld redelijk gemakkelijk van baan kunt veranderen als je dat wilt, van de voorkeuren van andere werkenden en van de soort banen die er zijn. Misschien wil je wel zinvol werk doen, maar is dat helemaal niet voorhanden.

Cassar en Meier geven naast substitutie ook nog een andere mogelijkheid. Namelijk dat betekenis en inkomen elkaar kunnen aanvullen. Dan gaan banen met veel betekenis samen met een hoog inkomen en banen met weinig betekenis met een laag inkomen. Als je bijvoorbeeld veel autonomie hebt, en dus betekenis aan het werk ontleent, draag je ook meer verantwoordelijkheid en gaat dus het inkomen omhoog. Cassar en Meier geven voorbeelden van onderzoek waaruit blijkt dat inkomen en betekenis zich gedragen als substituten en voorbeelden waarbij ze complementen van elkaar lijken te zijn.

Als je wat gedetailleerder naar de onderzoeksvoorbeelden kijkt valt er iets op. De voorbeelden van substituten die gegeven worden, zijn allemaal voorbeelden waarbij zinvol werk uitgeruild wordt tegen een hoger loon. Dan gaat het alleen om het aspect van zinvolheid van het werk en worden de andere aspecten die betekenis geven aan het werk buiten beschouwing gelaten. De voorbeelden van complementariteit tussen betekenis en inkomen gaan allemaal over aspecten als autonomie, verbondenheid en competentie. Dus meer autonomie die meer beloond moet worden, of werken bij bedrijven die een personeelsbeleid hebben dat gericht is op het verhogen van het commitment en daarbij ook hoge beloningen bieden. Je kunt hierbij bijvoorbeeld denken aan bedrijven als Alphabet (moederbedrijf van Google) en Microsoft.

Psychologen zeggen dat extrinsieke motivatie intrinsieke motivatie verdringt. Zodra je mensen extrinsiek gaat belonen, een inkomen geeft, voor wat ze doen, verdwijnt de intrinsieke motivatie. Frey en Osterloh kijken daar iets genuanceerder naar. Zij erkennen wel dat er sprake van verdringing kan zijn, maar pas als het inkomen boven een bepaald niveau is gekomen. Daaronder wordt intrinsieke motivatie gesubstitueerd door extrinsieke motivatie. Op basis hiervan zou je dus verwachten dat zinvolheid van het werk, maar ook autonomie, competentie en verbondenheid substituten zijn van inkomen.

Afgaande op deze voorbeelden kun je stellen dat Graeber gelijk heeft dat zinvol werk lager betaalt. Maar kunnen we dat ook vinden voor de arbeidsmarkt als geheel? Daartoe moeten we kijken naar het onderzoek dat wij zelf hebben gedaan. Een eerste aanwijzing, zoals hierboven vermeld, is dat inkomen een negatief effect heeft op de zinvolheid van banen. Dat duidt

erop dat werkenden met een hoog inkomen een baan hebben die minder zinvol is dan de banen van werkenden met een laag inkomen. Er lijkt dan een uitruil plaats te vinden.

Een tweede aanwijzing vinden we op basis van een empirische test van het model van Cassar en Meier. Daarbij hebben we twee grote databestanden gebruikt en verschillende maten voor welzijn genomen als afhankelijke variabele. Uit die analyses bleek telkens dat zowel het inkomen als zinvolheid een positief effect hebben op het welzijn van de werkenden. Hier kunnen we uit afleiden dat er een uitruil plaatsvindt tussen inkomen en zinvolheid. Andere onderzoekers, zoals Helliwell en Huang, hebben soortgelijke methodes gebruikt om bijvoorbeeld het belang van vertrouwen op het werk aan te tonen.

De redenering daarbij is als volgt. Je kunt het niveau van welzijn hetzelfde houden bij een hoger inkomen als de mate van zinvolheid lager wordt en andersom. Het niveau van welzijn is ook even hoog bij een andere baan die zinvoller gevonden wordt, maar waarvan het inkomen lager ligt. Dat lijkt dus op een uitruil. Toch blijven we voorzichtig met deze interpretatie. Het is niet meer dan een aanwijzing en geen definitief bewijs. Dat is vanwege de veronderstelling van een goed werkende arbeidsmarkt die aan deze bewering ten grondslag ligt. De uitkomsten op de arbeidsmarkt zijn afhankelijk van verschillen tussen personen: wil iedereen in gelijke mate een zinvolle baan of niet. Ook hangt het af van het aanbod van banen en de mate waarin deze verschillen van zinvolheid. Hierboven is dat uitgelegd aan de hand van de arbeidsmarkt van schoorsteenvegers.

Alhoewel de resultaten suggereren dat inkomen en zinvolheid fungeren als substituten, moeten we toch voorzichtig zijn met de interpretatie. Er is reden te veronderstellen dat mannen

en vrouwen anders tegen zinvolheid aankijken. De uitruil tussen inkomen en zinvolheid zou dan ook anders moeten zijn. Nu heeft een aantal van onze studenten geen noemenswaardige verschillen tussen mannen en vrouwen gevonden. Als ze kijken naar baantevredenheid of levenstevredenheid dan verschillen de effecten van zinvol werk op welzijn niet tussen mannen en vrouwen. Dat is anders dan verwacht. Ook vinden ze geen verschillen in de effecten van verbondenheid, terwijl in Canadees onderzoek is aangetoond dat die er wel zijn, tenminste in Canada.

Wel zien we dat vrouwen hun banen vaker zinvoller vinden dan mannen. Op basis van genderrollen, waarbij de man voor het grootste deel van het huishoudinkomen zorgt en de vrouwen het grootste deel van de huishoudelijke en verzorgende taken op zich neemt, is dat geen vreemde uitkomst. Het komt overeen met veel ouder onderzoek naar segregatie op de arbeidsmarkt. Er is een oud idee dat vrouwen een lager inkomen hebben dan mannen omdat ze slechts in enkele sectoren werken. In deze sectoren, verpleging en verzorging, onderwijs, en overheid, is het aanbod van werkenden hoog, de vraag naar werkenden relatief gering, waardoor de beloning relatief laag is.

Mannen daarentegen werken in alle sectoren op de arbeidsmarkt, in sectoren met heel weinig vrouwen en in sectoren met heel veel vrouwen. Omdat de mannen zich over de hele breedte van de arbeidsmarkt aanbieden is hun arbeidsaanbod relatief laag en kunnen ze hogere lonen vragen. Ook vinden we mannen in de door vrouwen gedomineerde sectoren juist terug in de hogere functies. Leidinggevend in het ziekenhuis zijn vaak man. Zo zijn mannen ook oververtegenwoordigd in het

beroep van schoolleider, tenminste als je dat vergelijkt met het aandeel vrouwen binnen de scholen. In deze verdeling komt langzamerhand verandering, maar dat gaat traag.

Hebben we dan aanwijzingen dat betekenis van het werk en inkomen elkaar aanvullen? Nee, die hebben we zeker niet. De andere factoren waaraan betekenis op het werk wordt ontleend (autonomie, competentie en betrokkenheid) hebben een positief effect op welzijn van de werkenden. Ook daar vindt dus mogelijk een uitruil tussen betekenis en inkomen plaats. Wel is het zo dat banen met een hoge mate van autonomie beter betalen dan banen met weinig autonomie. Dit zou wijzen op complementariteit. Maar in analyses van deze groot-schalige databestanden, waarin we ook rekening houden met andere baankenmerken, persoonskenmerken en sectorverschillen, vinden we een dergelijk complementair effect niet terug. We hebben aanwijzingen voor een uitruil, substitutie, tussen betekenis van werk en inkomen, niet voor complementariteit.

Blijft de laatste vraag over. Zijn er mogelijk externe effecten van (niet-)zinnvolle banen? Oftewel, wordt zinvol werk onderbetaald en zinloos werk overbetaald? Ook dat hebben we proberen te onderzoeken met behulp van dezelfde databestanden die we in de bovenstaande analyses hebben gebruikt. In die analyses gebruiken we zinvolheid van werk als afhankelijke variabele. Naast de gewone variabelen nemen we ook het gemiddelde inkomen in een sector of een beroep op. Als er externe effecten zijn met onder- en overbetaling tot gevolg, dan zouden de gemiddeld goedbetaalde sectoren en beroepen gemiddeld minder zinvol zijn dan werk in de gemiddeld laagbetaalde sectoren en beroepen.

Een eerste eenvoudige test berekent de correlatie tussen de volgorde van de beroepen op basis van zinvolheid en de volgorde op basis van inkomen. Bij beide rangordes staat het beroep met het hoogste inkomen c.q. de mate van zinvolheid bovenaan. Vervolgens kijken we of de volgorde van beroepen overeenkomt of niet. Als Graeber gelijk heeft verwacht je dat zinvolste beroepen bovenaan staan in de rangorde volgens zinvolheid en onderaan in de rangorde op basis van inkomen. Een negatieve rangcorrelatie dus. Die vinden we echter niet. We vinden een positieve rangcorrelatie. De correlatie is niet heel erg groot, maar wel significant positief.

Het effect van het gemiddeld inkomen per beroep of sector op de zinvolheid van de banen laat geen eenduidige resultaten zien. Een enkele keer vinden we een negatief effect, maar vaker positieve effecten. Dat gaat juist tegen de verwachting in. Dit laat dus niet de verwachte negatieve externe effecten zien. Het lijkt eerder de andere kant op te gaan. De beter betaalde beroepen zijn gemiddeld genomen zinvoller dan de slechter betaalde beroepen.

Maar we blijven voorzichtig met de interpretatie. Er is voldoende aan te merken op de gebruikte methode, deze is niet zonder problemen. Daarnaast hebben we niet het gemiddelde inkomen per beroep per land kunnen gebruiken. Landenverschillen die eventueel de resultaten zouden kunnen beïnvloeden hebben we daarom niet volledig uit kunnen sluiten. Ook de gebruikte beroepen- en sectorindeling is niet optimaal. Zo zitten bijvoorbeeld alle beroepen die met het verplegen en beter maken van patiënten te maken hebben in dezelfde categorie. De artsen en medisch specialisten die soms extreem veel verdienen hebben dezelfde tweecijferige beroepencode als de

verpleegkundigen die in hetzelfde ziekenhuis werken, maar aanzienlijk minder betaald krijgen, en misschien wel onderbetaald worden. Eigenlijk hebben we een veel gedetailleerder indeling nodig om dit verschil aan te kunnen tonen.

We hebben ook nog een ander probleem bij de betaling van het werk in de publieke sector. Er bestaat zoiets als de ziekte van Baumol, waardoor de productiviteit en beloning in sommige sectoren achterblijft. Nu zitten veel zinvolle beroepen en banen in sectoren die last hebben van de ziekte van Baumol. Die beroepen en banen zitten in de publieke en semipublieke sector. In deze sectoren is het heel moeilijk om de productiviteit te meten en ook om de arbeidsproductiviteit te verhogen, moeilijker dan in bijvoorbeeld de maakindustrie of zakelijke dienstverlening. Want hoe meet je de productiviteit van een verpleegkundige of van een docent? Als een patiënt sterft, heeft de verpleegkundige dan het werk niet goed gedaan? Wat had de verpleegkundige dan anders moeten doen?

Omdat de productiviteit moeilijk te meten is en achterblijft is het ook lastig om de lonen mee te verhogen met de loonstijging in de op winst gerichte sectoren. De lonen in de publieke en semipublieke sector moeten voor een groot deel via belastingen worden betaald. Omdat de productiviteitsstijging achterblijft heb je juist meer mensen in de publieke sector nodig om deze op peil te houden. Dus gaan de belastingen omhoog, krijgt de op winst gerichte sector het lastig, omdat een groter deel van hun toegevoegde waarde weglekt naar de niet zo productieve, maar o zo noodzakelijke publieke sector. Juist vanwege deze beweging hebben de lonen in de publieke en semipublieke sector, waar juist veel zinvol werk wordt gedaan, de neiging achter te blijven bij de lonen van de werkenden in

de op winst gerichte sectoren. Dit verklaart voor een deel het gevoel dat juist zinvol werk onderbetaald wordt. Maar het is dus nog steeds de vraag of dat daadwerkelijk zo is. Een bevredigend antwoord is nog niet gevonden.

Conclusie

Welke conclusie kunnen we nu trekken op basis van dit hoofdstuk? In de eerste plaats kunnen we de conclusie trekken dat er meer en minder zinvol werk is, maar ook dat zinloos werk niet zo vaak voorkomt als Graeber eerst beweerde in zijn boek *Bullshit Jobs*. Een andere belangrijke conclusie is dat het onmogelijk is een objectieve definitie te geven van wat zinvol werk is. Wel kun je heel goed de werkenden zelf vragen of ze zinvol en nuttig werk voor anderen doen of niet. De antwoorden op deze vraag zijn heel bruikbaar voor verder onderzoek, net zoals de subjectieve vragen naar het welzijn van werkenden.

Een volgende belangrijke conclusie is dat zinvol werk in het algemeen werk is waarin de zelfbeschikking hoog is. Dat is werk waarin de werkenden een hoge mate van autonomie en medezeggenschap hebben, gebruik kunnen maken van hun competenties en deze verder kunnen ontwikkelen, en waarin de werkenden goede onderlinge relaties hebben, zowel met hun directe collega's als met hun leidinggevenden.

Ook kunnen we voorzichtig een conclusie trekken over de relatie tussen zinvol werk en inkomen. Deze relatie is negatief. Negatief in de zin dat inkomen een negatief effect laat zien op de zinvolheid van het werk. Daarnaast lijkt het zo te zijn dat inkomen en zinvol werk substituten van elkaar zijn voor het bereiken van welzijn in het werk. Een bepaald niveau van

welzijn in het werk kan zowel verkregen worden in een baan die minder zinvol is maar een hoger inkomen oplevert als in een baan die zinvoller is maar slechter betaalt.

We kunnen geen duidelijke conclusies trekken over onder- en overbetaling van zinvolle en zinloze banen. Wel is er een negatief effect van inkomen op de zinvolheid van de baan, maar het is niet zo dat zinvolle banen extra laag beloond worden en zinloze banen extra hoog, zoals Graeber beweert. Maar het onderzoek hiernaar staat nog in de kinderschoenen en echt harde conclusies kunnen we niet trekken.

We vinden geen duidelijke verschillen tussen mannen en vrouwen. We zien wel dat de banen van vrouwen gemiddeld zinvoller zijn dan de banen van mannen, maar vinden niet dat vrouwen meer belang hechten aan zinvol werk dan mannen. Op een goed functionerende arbeidsmarkt is dat ook moeilijk aan te tonen.

De laatste conclusie die we hier willen trekken is dat het model van Cassar en Meier in dit hoofdstuk veel ondersteuning vindt. Om de bovenstaande conclusies te kunnen trekken hebben we de arbeidsmarkt geanalyseerd op basis van de ideeën van Cassar en Meier. De resultaten die we vonden lagen geheel in lijn met hun model. In het slothoofdstuk komen we hier nog op terug.

Psychische vermoeidheid en werk-privébalans

Juist terwijl we aan het schrijven zijn over psychische vermoeidheid en werk-privébalans, is er nieuws dat een kwart van de jonge vrouwen in Nederland last heeft van ernstige psychische vermoeidheid en dreigt in een burn-out te belanden.¹ Mensen en met name jonge vrouwen zijn niet meer goed in staat een goede balans te vinden tussen werk en privé. En dat is erg. Dat is erg voor deze jonge vrouwen, omdat de psychische vermoeidheid het welzijn van deze mensen aantast. Het is erg voor de partners en kinderen van deze jonge vrouwen, want de ernstige psychische vermoeidheid heeft ook negatieve gevolgen voor hen. Zij ondervinden ook de gevolgen ervan en zullen hun leven aan moeten passen. Het is schadelijk voor de werkgevers van deze jonge vrouwen, omdat het ziekteverzuim oploopt. En als de klachten echt zo erg zijn dat deze vrouwen in een burn-out belanden is het ziekteverzuim ook direct langdurig. Niet een paar dagen ertussenuit vanwege een griepje, maar direct drie maanden tot een jaar en soms nog langer.

Het is dus zeer schadelijk voor de samenleving als geheel. Alle reden om er verder naar te kijken en te kijken of we oplos-

1 Nieuws op dinsdag 15 oktober 2024.

singen voor het probleem kunnen vinden. Opmerkelijk genoeg zijn de oplossingen die in de media aangedragen worden sterk gericht op het individu. Dat kan ook door de tijdgeest komen, waarin we zelf verantwoordelijk zijn voor ons eigen succes. De werkenden, de jonge vrouwen, moeten zelf oplossingen vinden voor hun problemen, bijvoorbeeld door minder te gaan werken of meer te gaan sporten of door aan mindfulness te gaan doen. Of niet langer te verwachten dat elke e-mail direct wordt beantwoord, en dat zelf ook niet te doen. Ze worden zelf verantwoordelijk geacht voor hun eigen werk-privébalans. Er wordt niet aan gedacht dat de oplossing mogelijk ook of juist ook bij de werkgever kan liggen. Want ook de werkgever kan de werk-privébalans van zijn werknemers verbeteren door aanpassingen in het werk door te voeren.

Dit hoofdstuk gaat dieper in op psychische vermoeidheid en de werk-privébalans. Deze twee hangen sterk met elkaar samen. Werkenden met een slechte werk-privébalans hebben veel meer kans ook psychisch vermoeid te raken. We hebben een aantal onderzoeken gedaan die direct en indirect verband houden met psychische vermoeidheid en werk-privébalans. Alhoewel psychische vermoeidheid en werk-privébalans niet direct in het model van Cassar en Meier (zie hoofdstuk 1) zitten, is er indirect wel een relatie. In het model van Cassar en Meier is ook aandacht voor de arbeidsinspanning. Deze arbeidsinspanning zit op een ingewikkelde manier in hun model. Aan de ene kant is er een direct verband met welzijn, zoals dat ook in de eenvoudigste economische modellen zit. Inspanning kost energie, je wordt moe en dat verlaagt het welzijn. Er is echter ook een indirect positief effect. In banen waaraan betekenis kan worden ontleend levert meer inspanning welzijn op, want

meer inspanning levert meer betekenis op. Dat gaat niet op voor banen zonder betekenis.

Dat lijkt tegenstrijdig maar is het niet. Aan banen kan alleen betekenis worden ontleend als het zinvol werk betreft, met een hoge mate van autonomie en medezeggenschap, een hoge mate van competentie en waarin men zich zeer goed verbonden met elkaar voelt. Dit zijn de onderdelen van de niet-geldelijke beloning van werk. Deze component wordt hoger naarmate men meer uren werkt. Dat geldt natuurlijk ook voor het inkomen; iemand in een voltijdbaan krijgt meer betaald dan in een deeltijdbaan. Zo ook voor de niet-geldelijke beloning. Ook deze component hangt af van het aantal uren dat men werkt. Als deze component laag of afwezig is dan levert meer werken niks meer op; de niet-geldelijke component wordt niet hoger. Maar als de niet-geldelijke component wel belangrijk is, levert meer uren werken meer welzijn op. De werkende moet dus een balans zien te vinden tussen enerzijds de inspanning die geleverd wordt en anderzijds de opbrengsten die bestaan uit de geldelijke en niet-geldelijke beloning. Dit idee koppelen we aan psychische vermoeidheid en werk-privébalans.

Burn-out, waarover veel mensen spreken, is een lastig begrip. Alhoewel er al lang onderzoek naar gedaan wordt, is er moeilijk grip op te krijgen. Ook is het moeilijk een sluitende definitie te geven. Burn-out wordt als zodanig niet door psychiaters erkend. De symptomen komen te sterk overeen met die van een (diepe) langdurige depressie. En dus is het heel moeilijk een verschil te maken tussen een depressie en een burn-out. Of het moet zijn dat een burn-out werkgerelateerd is. Een depressie hoeft niet, maar kan wel werkgerelateerd zijn. Onderzoekers

hanteren daarom nu de term psychische vermoeidheid. Dat is de term die wij ook gebruiken.

Psychische vermoeidheid wordt in Nederland al jarenlang gemeten met een standaardschaal, de Utrechtse Burn-Out Schaal (UBOS). Deze schaal bestaat uit vijf vragen. Deze luiden: 'Ik voel mij emotioneel uitgeput door mijn werk'; 'Aan het einde van een werkdag voel ik mij leeg'; 'Ik voel me moe als ik 's morgens opsta en geconfronteerd word met mijn werk'; 'Het vergt heel veel van mij om de hele dag met mensen te werken'; 'Ik voel me compleet uitgeput door mijn werk' met antwoordmogelijkheden variërend tussen nooit en elke dag op een schaal met zeven punten. TNO spreekt van psychische vermoeidheid als iemand hoger scoort dan een 3,2 (het gemiddelde op de vijf items) op deze schaal. Wij nemen deze pragmatische definitie over.

Het begrip werk-privébalans is een door sociologen ontwikkeld concept dat aangeeft dat mensen, in de eerste plaats werkende vrouwen, meerdere rollen te vervullen hebben. Deze rollen doen allemaal een beslag op de beschikbare tijd die mensen hebben. Mensen moeten proberen ervoor te zorgen dat de tijdsbesteding een beetje in balans is. Wat die balans precies inhoudt valt moeilijk aan te geven en is zeer afhankelijk van de persoon en van de rollen die ze hebben. Zo is de tijdsbesteding aan de verschillende rollen bij alleenstaanden heel anders dan bij mensen met een partner en/of kinderen. En het verschilt ook tussen mannen en vrouwen, afhankelijk van de afgesproken taakverdeling in het huishouden. Zo besteden mannen doorgaans meer uren op het werk dan vrouwen omdat zij meestal verantwoordelijk zijn voor het huishoudinkomen. Vrouwen besteden doorgaans meer tijd aan het huishouden en

de verzorging van kinderen. Dit zijn gemiddelden en in afzonderlijke huishoudens kunnen de rollen best omgedraaid zijn. Ook proberen de huidige generaties de rolverdeling meer in evenwicht te brengen. Jonge vaders besteden nu meer tijd aan de verzorging van kinderen dan de vaders van een of twee generaties geleden.

Om de werk-privébalans te meten worden doorgaans vragen gebruikt in de trant van: mist of verwaarloost u familie- of gezinsactiviteiten door uw werk? Mist of verwaarloost u werkzaamheden door familie- en gezinsverantwoordelijkheden? Dit type vragen vangt de subjectieve beleving goed en houdt dus rekening met de sterke individuele verschillen.

We zien dat door de jaren heen het aantal mensen dat aangeeft psychisch vermoeid te zijn, gestegen is. Zowel in absolute aantallen, want er werken ook steeds meer mensen in Nederland, alsook in relatieve zin. Het percentage werknemers dat psychisch vermoeid is steeg van 14 procent in 2014 tot 20 procent in 2023.² Een stijging van zes procentpunten, wat toch wel een dramatische stijging is. Dit percentage varieert per bedrijfstak. Zo is de psychische vermoeidheid hoog in het onderwijs en gezondheidszorg en laag in de landbouw en bij cultuur, sport en recreatie. Het percentage verschilt ook tussen personen met verschillende kenmerken. Zo zijn er verschillen naar leeftijd en opleidingsniveau.

De psychische vermoeidheid is het hoogst in de leeftijdsgroep van 25 tot 35 jaar en in alle leeftijdsgroepen onder

2 Voor cijfers zie het CBS: <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/83157NED/table?ts=1728985471660>

vrouwen hoger dan onder mannen. Vanaf de leeftijd van 35 jaar neemt de psychische vermoeidheid langzaam af. Het zijn, zoals hierboven gesteld, dus vooral de jonge vrouwen die de meeste psychische vermoeidheid rapporteren.

De belangrijkste verklaring die voor psychische vermoeidheid wordt gegeven is een onbalans tussen de werkdruk en autonomie. Psychische vermoeidheid wordt in eerste instantie veroorzaakt door werkdruk. Hoe meer er moet worden gedaan op het werk, of des te strikter de deadlines zijn, des te groter de kans op stress en de daarbij optredende psychische vermoeidheid. Om goed met de werkdruk om te kunnen gaan hebben werkenden autonomie nodig. Als je autonoom je werk kunt inrichten, zelf kunt bepalen wanneer, wat, hoe en in welke volgorde je je werk doet, helpt dat om met werkdruk om te kunnen gaan. Er wordt wel gezegd dat de beste banen, die banen zijn waar een redelijk hoge mate van werkdruk in balans is met een redelijk hoge mate van autonomie. Die banen hebben een balans tussen regeldruk en regelmogelijkheden. Dat biedt de mogelijkheden de problemen op te lossen. Dat zijn wat men actieve banen noemt. Banen met veel werkdruk en zonder autonomie zijn stressvolle banen, banen met veel autonomie en geen werkdruk zijn zinloos (let op: dit is iets anders dan onze definitie van zinloos werk in hoofdstuk 5) en banen zonder werkdruk en autonomie (dus ook in balans), zijn passief.

Het zijn juist de banen met enige mate van werkdruk en met voldoende autonomie die als beste uit de bus komen, juist omdat wij mensen het beste gedijen als wij bezig zijn. We moeten zowel ons lichaam als ons brein actief blijven gebruiken om gezond te blijven en gelukkig te worden. Van

de beschikbare banen kan dat het beste in de actieve banen. De banen die de grootste problemen opleveren zijn de banen met een hoge werkdruk maar onvoldoende autonomie om daar goed mee om te kunnen gaan. Die banen leveren stress op. En stress is op de lange duur funest, want dat leidt tot grote psychische vermoeidheid en langdurig ziekteverzuim.

Alhoewel dit model van werkdruk en autonomie voldoende getest is en ook voldoende ondersteuning heeft gevonden, is dit maar een deel van het verhaal. Er is meer aan de hand, anders zouden niet specifieke groepen werkenden meer last van psychische vermoeidheid hebben dan andere groepen.

Een reden waarom uitgerekend jongeren meer last van psychische vermoeidheid hebben dan ouderen is de toegenomen onzekerheid in onze samenleving. De arbeidsmarkt is veel flexibeler geworden, de baan onzekerder, contracten tijdelijker en veranderlijker. Dit creëert onzekerheid. En deze onzekerheid verhoogt de kans op psychische vermoeidheid. Ook is bekend dat in het algemeen werkenden op tijdelijke, flexibele contracten ongelukkiger zijn dan werkenden met vaste contracten. Deze verschillen zijn niet erg groot, maar ze zijn er wel.

In een onderzoek onder jongeren vergeleken we drie groepen werkenden met elk een ander perspectief op de arbeidsmarkt. We vergeleken studenten die werkten in bijbanen, met twee groepen jonge werkenden die niet meer studeerden en al op de arbeidsmarkt actief waren; deze laatste twee groepen jongeren ervaren werken dus als hun carrière. Het verschil tussen deze twee groepen was dat de ene groep werkt op basis van tijdelijke contracten en de andere groep al een vaste positie heeft weten te verwerven. De tijdelijke contracten zijn heel gevarieerd, van

uitzendwerk, tijdelijke contracten en andere vormen van flexibele contracten.

In de vergelijking zien we dat van deze drie groepen de jongeren die al aan hun carrière waren begonnen, maar werkten op basis van flexibele contracten de meeste klachten over psychische vermoeidheid rapporteerden. De studenten die veelal ook op flexibele contracten werkten, rapporteerden veel minder klachten. Alhoewel ook zij geconfronteerd worden met onzekerheid op de arbeidsmarkt, weegt dat bij hen veel minder zwaar, omdat het om een bijbaan gaat. Ja, ze hebben het geld nodig om rond te komen. De studiebeurs is immers laag, de kamerhuren hoog en er zijn nog veel andere noodzakelijke uitgaven. Maar het is maar een bijbaan. De meeste studenten zijn niet van plan een carrière te maken in de horeca en bij de supermarkten om bier rond te brengen en de schappen te vullen. Deze jongeren hebben misschien last van studiedruk, maar vinden hun werk minder belangrijk. De studie staat centraal, niet het werk.

Dit is anders voor de jongeren die de studie voltooid hebben en serieus aan het werk zijn of aan het werk willen. De onzekerheid van de baan – heb ik die nog volgende maand of na afloop van dit contract? – drukt op de psyche van de jonge werkende. Dat komt naast of boven op de hoge werkdruk en wellicht het ontbreken van autonomie. De jongeren die een vaste baan hebben weten te vinden missen die onzekerheid en dat doet hun psyche goed. Zij rapporteren daarom de minste psychische vermoeidheid.

Er wordt wel beweerd dat de hedendaagse jongeren niet te vergelijken zijn met de jongeren van vroeger. De jongeren stellen werk niet meer zo centraal zoals dat vroeger werd

gedaan, leven niet om te werken, maar werken om te leven en houden van flexibiliteit in hun werk. De huidige jongeren zouden het daarom geen probleem vinden om van flexibele baan naar flexibele baan te gaan. Deze gedachte klopt niet. Ze hebben er zeker last van. Ook zij houden niet van dit soort flexibiliteit. Daarnaast is het ook zo dat generatieverschillen maar zelden overtuigend zijn aangetoond.

Natuurlijk veranderen de tijden en omstandigheden, maar de meeste jongeren willen nog steeds een leven opbouwen, een gezin stichten en een mooie woning vinden. Daarin verschillen de huidige jongeren niet veel van die van vroeger. Ook hun veronderstelde verlangen naar meer flexibiliteit in het werk verschilt niet zo veel van vroeger. Vergeet daarbij ook niet dat werkenden in een vaste baan 'gewoon' van baan kunnen veranderen. Ze kunnen op zoek naar een nieuwe baan, al of niet bij een andere werkgever. Ze moeten natuurlijk wel de opzegtermijn in acht nemen, meestal drie maanden, soms minder, maar zijn vrij om te wisselen.

Werkenden op een flexibel contract zijn gedwongen te wisselen, en dat legt een andere druk op de jongeren dan het mogen of kunnen wisselen. Het vaste contract beschermt de werkende tegen nukken van de werkgever, maar dwingt niet om tot in lengte van dagen bij dezelfde werkgever te blijven werken. En aangezien ouderen vaker een vast contract hebben dan jongeren, draagt dit bij aan het verschil in psychische vermoeidheid tussen jong en oud. Jongeren zijn vaker psychisch vermoeid omdat ze vaker een flexibel contract hebben. Het aandeel werkenden op een flexibel contract is de laatste jaren alleen maar gestegen en veel sterker onder jongeren dan onder ouderen.

De mogelijkheid om van baan te wisselen neemt wel af met het stijgen van de leeftijd. Jongeren wisselen vaker van werkgever dan ouderen. Dat is van alle tijden. Daar zijn verschillende redenen voor aan te voeren. Een belangrijke reden is dat jongeren nog op zoek zijn naar de ideale baan en een werkgever die goed bij hen past. Na een paar keer van baan gewisseld te zijn, hebben de werkenden op een gegeven moment de bijna ideale baan gevonden en willen ze deze graag vasthouden. Het kan ook zijn dat in het werk specifieke kennis en vaardigheden geleerd zijn die de werkenden binden aan de werkgever. Dat maakt wisselen van werkgever lastiger, maar niet onmogelijk. Zo is bijvoorbeeld Merel van Vroonhoven, indertijd voorzitter van het bestuur van de Autoriteit Financiële Markten (AFM), in 2019 overgestapt naar het onderwijs. En zij is niet de enige bankier die een dergelijke overstap heeft gemaakt. Haar motivatie was uitdrukkelijk dat ze meer wilde bijdragen aan de samenleving, en iets wilde doen aan het lerarentekort dat Nederland heeft. Het ging haar vooral om de zinvolheid van het werk, en werken in het onderwijs vond zij zinnvoller dan haar baan als voorzitter van de AFM.

Ouderen hebben om meerdere redenen minder last van psychische vermoeidheid dan jongeren. De eerste reden is dat ouderen veel vaker een vast contract hebben dan jongeren, zoals hierboven vermeld. Een tweede reden die aansluit bij wat hier direct boven staat, is dat ouderen carrière hebben gemaakt en bij het maken van de carrière meer autonomie hebben gekregen die hen beschermt tegen psychische vermoeidheid. Dit argument geldt met name voor de hoogopgeleide oudere.

Psychische vermoeidheid hangt namelijk ook af van het opleidingsniveau. Gemiddeld genomen hebben hoger opgelei-

den meer last van psychische vermoeidheid dan lager opgeleiden. Maar dit verschil in psychische vermoeidheid tussen de laag- en hoogopgeleiden neemt af met het niveau van autonomie. Er is geen verschil in psychische vermoeidheid tussen laag- en hoogopgeleiden als ze een hoge mate van autonomie hebben. Wat daarbij opvalt is dat bij lager opgeleiden autonomie nauwelijks invloed heeft op hun psychische vermoeidheid. Blijkbaar doen zij werk dat hen sowieso minder psychisch vermoeid maakt. Autonomie is wel belangrijk voor hoger opgeleiden. Hoger opgeleiden zonder autonomie rapporteren een hoge mate van psychische vermoeidheid en hoger opgeleiden met een hoge mate van autonomie net zoveel als lager opgeleiden.

Er is nog iets waardoor we een verschil in psychische vermoeidheid tussen werkende jongeren en ouderen meten. En dat heeft te maken met langdurige effecten van werkdruk en stress. Zoals gezegd verhoogt werkdruk de psychische vermoeidheid, maar op de korte termijn heeft psychische vermoeidheid nauwelijks effect op het presteren van een werkende. Er zijn echter wel langdurige effecten. Je kunt dat wel vergelijken met het buigen en breken van een ijzeren staaf of een houten plank. Als zo'n staaf of plank onder druk komt te staan dan buigt die door. Als de druk wegvalt dan veren de staaf en de plank weer terug naar hun oorspronkelijke positie. Pas als de druk te hoog is ontstaat er een stressfractuur. De staaf of plank komt dan niet meer terug in de uitgangspositie, blijft verbogen, maar breekt nog niet. Veel materiaal wordt hierop getest en voor de veiligheid is het belangrijk dat eenmaal verbogen materiaal wordt vervangen, omdat het dan een deel van zijn sterkte heeft verloren. Als de druk nog verder wordt opgevoerd tot voorbij

het breekpunt, breekt de staaf of plank en is die definitief verloren.

Hetzelfde gaat op voor werkstress die leidt tot psychische vermoeidheid. Iedereen kan een beetje stress aan en misschien ook voor een wat langere periode. Stress maakt actief en zet je aan tot een reactie. Je gaat misschien een tijdje wat meer doen en harder werken. Dat hoeft niet problematisch te zijn. Zeker als die periode van stress wordt gevolgd door een periode van rust, waarin de batterij weer kan worden opgeladen. Als dat niet lukt, omdat het werk al maar door gaat, ook in het weekeinde en de vakantie, dan neemt de psychische vermoeidheid verder toe. Naast een hoge werkdruk ontstaat er dan ook een verstoorde werk-privébalans. De lichamelijke klachten van stress nemen toe. Er treedt vermoeidheid op en de eerste tekenen, zoals slapeloosheid, laten zich zien. Er worden haarscheurtjes zichtbaar en voelbaar. Maar daar wordt niks mee gedaan, terwijl dat eigenlijk wel zou moeten. Dan ineens breekt het. De werkenden kunnen letterlijk 's ochtends vroeg niet meer uit hun bed komen om naar het werk te gaan.

Ouderen hebben domweg meer tijd gehad om een dergelijke hoeveelheid stress op te bouwen. Ze zijn niet alleen psychisch vermoeid. Nee, er is iets in hen gebroken. Ze worden langdurig ziek en ze stromen dan uit naar de WIA. Als de ouderen eenmaal in de WIA belanden, komen ze niet meer in de statistieken van psychisch vermoeide werkenden voor, want ze zijn immers geen werknemer meer. Vanuit de WIA stromen de ouderen nauwelijks weer terug naar werk.

De flexibiliteitsparadox

De flexibele contracten van de jongeren zijn een serieus probleem, waar wellicht iets tegen gedaan zou moeten en kunnen worden. Er speelt echter nog iets wat te maken heeft met flexibiliteit in het werk, maar dan een andersoortige flexibiliteit: de mate waarin de werkenden zelf het werk flexibel kunnen inrichten. Het gaat dan bijvoorbeeld over de mogelijkheden zelf de begin- en eindtijden van het werk te bepalen, hoelang en wanneer vrij te nemen en ook over de mogelijkheid te beslissen waar wordt gewerkt, bijvoorbeeld thuis of op kantoor.

Dit type flexibiliteit is ooit bedacht om de werkende meer te zeggen te geven over hoe, waar en wanneer het werk wordt uitgevoerd en is in de eerste plaats bedoeld om de werk-privébalans te verbeteren. Het is verwant aan autonomie en lijkt dus in eerste instantie goed uit te pakken voor de werkende, want autonomie is onderdeel van de niet-geldelijke beloning van het werk en verhoogt het welzijn. Doorgaans klopt dat. Thuiswerkers hebben een hoger niveau van welzijn dan kantoorwerkers en ook de mogelijkheid zelf je werktijden te bepalen verhoogt doorgaans het welzijn. Maar er zit ook een andere kant aan. Deze andere kant wordt wel de flexibiliteits- of autonomieparadox genoemd.

De flexibiliteit van tijd en plaats is ooit bedacht om als werkgever aantrekkelijker te worden voor met name vrouwen. Werkgevers kwamen handen tekort en wilden daarom graag meer vrouwen aannemen. De vrouwen wilden echter niet zo graag omdat ze dachten dat ze het werk en het huishouden niet goed zouden kunnen combineren. Dat zou ten koste gaan

van hun werk-privébalans. De werkgevers hadden daarom bedacht mogelijkheden aan te bieden om te schuiven met de arbeidstijden en later ook met de werkplek. Allemaal bedoeld om de werk-privébalans te verbeteren of in stand te houden. Op die manier dachten de werkgevers meer vrouwen in dienst te kunnen nemen.

De werkgevers zijn daarin geslaagd. De arbeidsparticipatie van vrouwen is nog nooit zo hoog geweest als nu. En hoewel in Nederland veel vrouwen in deeltijd werken, neemt hun aantal gewerkte uren toe. Nederland is wereldkampioen deeltijdwerk. Maar we zien wel veranderingen optreden. In plaats van te werken in kleine deeltijdbanen worden de deeltijdbanen steeds groter.

Maar hoe zit het nu met die aangeboden mogelijkheden van flexibiliteit in het werk? Het is opmerkelijk dat het juist de mannen zijn die het meeste van die mogelijkheden hebben geprofiteerd. Werkgevers mogen geen onderscheid maken naar gender en moesten dus de mogelijkheden om flexibel te werken, die ze ingesteld hadden om aantrekkelijker te worden voor vrouwen, ook aanbieden aan mannen. En het zijn nu juist de mannen die er het meest gebruik van maken. Wellicht heeft dit ook te maken met de segregatie op arbeidsmarkt, want niet in elk beroep of elke sector kan een dergelijke flexibiliteit worden aangeboden. Een bankier kan een deel van het werk thuis doen of in de avonduren. Het is als verpleegkundige of docent moeilijker om van het ziekenhuisbed of klaslokaal weg te lopen en je taken ergens anders of op een andere tijd te doen. En als een docent 's avonds thuis aan het werk is, zijn dat vaak onbetaalde overuren.

Ofschoon deze flexibiliteit het werken voor vrouwen aantrekkelijker heeft gemaakt, heeft zij niet alleen positief uitgekapt. Er zijn ook nadelige effecten aan het licht gekomen. Dat heeft te maken met technologische ontwikkelingen van de afgelopen decennia. Om flexibel van tijd en plaats te kunnen werken heb je informatie- en communicatietechnologie nodig. Dit heeft een tweeledig effect. De eerste bezitters van de BlackBerry, de voorloper van de smartphone, waren daar heel gelukkig mee. Die telefoon gaf hun de mogelijkheid om onafhankelijk van hun werkplek hun e-mails te lezen. Deze mogelijkheid gaf hun een gevoel van autonomie, want ze waren niet langer afhankelijk van hun werkplek om hun werk te doen. Dat verhoogde het welzijn van deze werkenden. Maar daar stond tegenover dat deze werkenden ook ineens buiten de reguliere arbeidstijden aan het werk konden gaan en ook hun e-mails buiten die tijden konden beantwoorden. En dat deden ze ook. Deze flexibiliteit verlengde dus hun werkdag. In plaats van alleen te werken op reguliere kantoortijden, werd er nu ook buiten kantoortijden gewerkt. Dat was een onvoorzien effect.

Door de continue bereikbaarheid stonden de werknemers ineens 24 uur per dag, 7 dagen per week 'aan'. Ofschoon de BlackBerry het gevoel van autonomie verhoogde, verhoogde deze, ongewild, de werkdruk ook. De gedachte was dat door ook thuis te kunnen werken de werkdruk zou verlagen, maar het tegengestelde gebeurde. Dat leidde tot een verslechtering van de werk-privébalans. En een slechte werk-privébalans leidt uiteindelijk tot psychische vermoeidheid en lager welzijn.

Dit ligt niet alleen aan de BlackBerry of de smartphone. Het lijkt erop dat veel technologische vernieuwingen van de laatste tijd vooral de werkdruk hebben verhoogd. In plaats van

dat technologie wordt gebruikt om het werk gemakkelijker te maken, pakt het in veel gevallen anders uit. We denken allemaal flexibeler te zijn geworden en hebben daar een goed gevoel bij, maar we staan nu wel constant ‘aan’, met als gevolg een continu gevoelde hoge werkdruk met alle negatieve gevolgen voor de werk-privébalans en de psychische vermoeidheid.

Dat was voor Volkswagen een aantal jaar geleden de reden hun werknemers te verbieden om buiten hun werktijd e-mails te lezen en te beantwoorden of gebruik te maken van hun bedrijfstelefoon. Dat kan gemakkelijk, omdat verreweg de meeste e-mails niet dringend zijn. Die kunnen rustig een dag later of na het weekend worden beantwoord. Zeker als iedereen dat doet. De werkende kan dus rustig zijn of haar bedrijfstelefoon uitzetten en zo de nodige rust pakken. Werkdruk maakt niet alleen het lichaam moe, maar ook het hoofd. We hebben immers maar een beperkte capaciteit om te denken en de energievoorraad die we daarvoor nodig hebben moet worden aangevuld door de nodige rust te nemen.

En die rust krijg je niet als je 24 uur per dag, 7 dagen per week én in de vakantie aanstaat. Volkswagen stond wel het topmanagement toe buiten de normale werkuren op e-mails en telefoontjes te reageren. De impliciete verwachting was dat vragen die aan hen gericht waren beantwoord moesten worden om het noodzakelijke bedrijfsproces voortgang te laten vinden. Dat geldt echter niet voor de werkenden die zich lager in de hiërarchie bevinden. Die hoeven niet 24/7 aan te staan.

Thuiswerken

In het onderzoek naar het welzijn van thuiswerkenden zien we ook paradoxale effecten terug. Aan de ene kant maakt thuiswerken gelukkig, omdat er meer gevoelde vrijheid en autonomie is. Werkenden die ook thuis werken rapporteren een hoger niveau van welzijn dan werkenden die uitsluitend op kantoor werken. Aan de andere kant zien we, net als bij het onverwachte effect van de smartphones, ook negatieve effecten van thuiswerken. Dat zijn negatieve effecten op zowel de werk-privébalans als op psychische vermoeidheid. Dat komt omdat een slechte werk-privébalans slecht is voor psychische vermoeidheid.

In de eerste plaats verslechteren de relaties met collega's en leidinggevenden als je veel thuiswerkt. Je hebt immers niet meer dagelijks fysiek contact, je ziet en spreekt ze minder. Slechte relaties en weinig verbondenheid leiden tot een slechtere werk-privébalans en tot meer psychische vermoeidheid. Als je goed ingebed bent in de organisatie helpt de steun die je van je collega's krijgt voor het verbeteren van de werk-privébalans en het verminderen van de psychische vermoeidheid. Je kunt samen roddelen over de baas, en indien nodig op elkaars schouders uithuilen. Zeker als je een conflict met je leidinggevende hebt. Zo'n conflict heeft direct een negatief effect op de werk-privébalans en de psychische vermoeidheid. Een conflict geeft stress en in een stressvolle situatie kun je niet goed nadenken en maak je veel verkeerde beslissingen. Je bent meer bezig met kortetermijn- dan met langetermijnoplossingen.

Alhoewel de mogelijkheid tot thuiswerken juist in het leven is geroepen om die werk-privébalans te verbeteren, pakt dat lang niet in alle gevallen zo uit. Thuiswerken nodigt uit om meer

uren te gaan werken en van die uitnodiging wordt dankbaar gebruikgemaakt. Er wordt immers geen tijd meer verspild aan woon-werkverkeer. Die tijd kan gebruikt worden om meer te gaan werken. Er wordt door een deel van de werkenden zelfs nog meer uren in het thuiswerk gestopt.

Daarnaast is het mogelijk onder kantoortijd boodschappen te doen, naar de tandarts en dokter te gaan, of de loodgieter en pakjesbezorgers thuis te ontvangen. Die werkonderbrekingen worden 's avonds ingehaald. Bovendien is de aard van het werk dusdanig dat er vaak een gevoel is dat het werk niet af is. Er worden geen fysieke producten gemaakt, maar diensten geleverd waaraan altijd nog wel wat verbeterd of geschaafd kan worden. Het beleidsstuk dat je aan het schrijven bent kan altijd nog beter. En dat wordt ook gedaan. Een reden daarvoor is dat de thuiswerker zelf verantwoordelijk is voor het eigen functioneren. Juist de hogere mate van autonomie maakt de thuiswerker meer verantwoordelijk voor het eigen werk.

Ook wordt de mogelijkheid tot thuiswerken gezien als een extra niet-geldelijke beloning van de werkgever. Vanwege deze extra beloning vinden veel werkenden dat ze zich dan ook extra moeten inzetten. Dit heeft tot gevolg dat thuiswerkenden meer uren werken dan vergelijkbare werkenden in kantoren. Dat lijkt goed voor werkgevers, omdat hierdoor de productiviteit omhooggaat, maar het verstoort de werk-privébalans, met ook een negatief effect voor de psychische vermoeidheid en op langere termijn meer uitval vanwege ziekteverzuim.

Thuiswerkenden hebben doorgaans een hogere mate van autonomie dan werkenden op kantoor. Dat komt omdat op kantoor de leidinggevende direct zicht heeft op wat er wordt gedaan. De leidinggevende kan door rond te lopen ('manage-

ment by walking around' met een mooie Engelse term) zien wie aan het werk is. De werkende, maar ook de leidinggevende, kan direct worden aangesproken bij moeilijkheden. De leidinggevende is verantwoordelijk voor het reilen en zeilen op de afdeling en ziet erop toe dat iedereen het zijne doet. Zij of hij kan dus redelijk goed controleren op inzet van de werkende.

Voor de thuiswerkenden ligt dat anders. De thuiswerkende werkt buiten het zicht van de leidinggevende. Leidinggevendenden kunnen dan ook moeilijk sturen op basis van aanwezigheid en inzet van de werkende, want dat kunnen zij immers niet controleren. Zij hebben er letterlijk geen zicht op. Om van thuiswerken een succes te maken, moeten er afspraken gemaakt worden over wat er precies wanneer moet zijn gedaan. Er worden resultaatafspraken gemaakt. De werkende krijgt wel meer autonomie en zeggenschap over het werk: de thuiswerkende bepaalt wanneer het werk wordt gedaan en hoe het wordt gedaan. De leidinggevende accepteert dat zolang de thuiswerkende maar levert wat er afgesproken is.

Maar met het verhogen van de autonomie en zeggenschap, verhoogt ook de verantwoordelijkheid. Een deel van de verantwoordelijkheid die voorheen bij de leidinggevende lag, komt bij de werkende te liggen. Dat betekent dat thuiswerkenden meer op zelfstandigen gaan lijken. Deze verhoging van de verantwoordelijkheid leidt tot hogere werkdruk. De werkende blijft schuren en schaven aan dat belangrijke beleidsstuk en blijft maar e-mails beantwoorden. De grens tussen werktijd en vrije of persoonlijke tijd vervaagt, wat leidt tot een verstoring van de werk-privébalans en tot meer psychische vermoeidheid. Dit wordt ook wel de autonomieparadox genoemd en is het broertje van de hierboven genoemde flexibiliteitsparadox. Het

onderzoek naar de autonomieparadox staat nog in de kinderschoenen, maar het staat volop in de belangstelling als mogelijke verklaring voor het toenemen van de werkdruk.

Al met al laat thuiswerken een dubbel beeld zien. Aan de ene kant zien we een hoger niveau van welzijn onder de thuiswerkenden, maar tegelijk ook een slechtere werk-privébalans en meer psychische vermoeidheid. Thuiswerkers hebben meer autonomie, hun arbeidstijden zijn flexibeler, maar ook langer. De relaties met collega's en leidinggevendenden verslechteren, evenals de werk-privébalans en de psychische vermoeidheid. Er is nu sinds de coronapandemie een grotere vraag naar thuiswerken, maar werkgevers doen er goed aan daar voorzichtig mee om te gaan, gezien de nadelen van thuiswerken. Ook omdat we zien dat de werk-privébalans veel meer verslechtert voor thuiswerkenden die dit voltijds doen, dan voor werkenden die naast thuis te werken ook nog naar kantoor gaan. Werkenden die slechts een gedeelte van de werkweek thuiswerken zien ook hun werk-privébalans verslechteren, maar in mindere mate dan de voltijds thuiswerkende.

Een groot probleem onder thuiswerkenden is het gevoel van verbondenheid. Die is onder thuiswerkenden aanmerkelijk lager, omdat je elkaar niet meer spreekt bij de koffieautomaat. Dat is extra lastig voor nieuwkomers binnen een organisatie. Die kennen het reilen en zeilen binnen de organisatie nog niet en kunnen dat moeilijk leren als iedereen thuiswerkt. Er gaat niks boven direct menselijk contact. Als je geïsoleerd thuiswerkt, neem je veel minder gemakkelijk contact op met een collega als je tegen een probleem aanloopt dan wanneer je met je collega's op kantoor zit. Onderling contact tussen collega's moeten werkgevers goed organiseren als ze thuiswer-

ken toestaan. In die zin is de werk-privébalans en psychische vermoeidheid ook een verantwoordelijkheid van de werkgever.

Daarnaast moeten de werkgevers de thuiswerkenden ook inderdaad meer autonomie geven. Ze moeten hun werkenden durven los te laten, maar dat kan voor leidinggevendenden heel moeilijk zijn. Tijdens de pandemie zagen we dat veel mensen noodgedwongen thuis gingen werken. Maar we zagen ook dat de verkoop van spionagesoftware om de thuiswerkenden in de gaten te houden sterk steeg. De leidinggevendenden wilden zien of de werkenden wel thuis op hun computer bezig waren en of ze voldoende aanslagen per minuut haalden. Die controledrang blijft, maar voor de thuiswerkenden voelt dat niet goed, want dat gaat ten koste van hun gevoelde autonomie.

Conclusie

We zien dat de werk-privébalans en de psychische vermoeidheid een groot probleem zijn geworden in Nederland. Dit komt omdat de werkdruk en autonomie in veel gevallen niet goed in balans zijn. En het zijn juist de technologische veranderingen geweest die de werkdruk hebben verhoogd. Het gebruik van informatietechnologie verhoogt eerder de werkdruk dan dat het de werkdruk verlaagt; een bevinding die niet alleen in Nederland is gevonden.

Daarnaast voelen vooral de jongeren zich meer en meer onzeker. Niet alleen omdat ze veel onzekere banen hebben, maar ook omdat in andere delen van hun leven de onzekerheid is toegenomen. Het is moeilijker geworden goede huisvesting te vinden, en er zijn in de samenleving als geheel meer onzekerheden. We lijken van crisis naar crisis te bewegen.

Het is moeilijk dit probleem op te lossen. Werkgevers hebben het wel geprobeerd door het voor werkenden mogelijk te maken zelf te bepalen wanneer en waar ze hun werk kunnen doen. Zo zijn de mogelijkheden voor thuiswerken aanzienlijk uitgebreid en we zien ook dat werkenden steeds vaker de mogelijkheid hebben te bepalen wanneer ze beginnen met werken en wanneer ze stoppen. Je zou verwachten dat deze vormen van flexibiliteit de werk-privébalans zouden verbeteren. Maar niets is minder waar: thuiswerken verlaagt juist de werk-privébalans en verhoogt de psychische vermoeidheid, omdat het uitnodigt tot meer uren werken. Een mogelijkheid die met beide handen wordt aangegrepen door de werkenden.

Wat we wel zien, maar nog niet vermeld is, is dat werkenden die zinvol werk doen een betere werk-privébalans hebben dan werkenden die zinloos werk doen. Wellicht ligt daar een deel van de oplossing.

Om het probleem van een slechte werk-privébalans en de toenemende psychische vermoeidheid op te lossen moeten de werkenden niet alleen suggesties worden gedaan om hun problemen zelf op te lossen. Mindfulness verlicht wellicht de problemen, maar als werkgevers dit aangrijpen om de werkdruk op te voeren om zo de arbeidsproductiviteit verder te verhogen, dan zijn we weer terug bij af. Werkgevers zouden juist manieren moeten vinden om de werkdruk te verlagen en de autonomie te verhogen. Ook het verbeteren van de sfeer op het werk helpt. En het werk moet wellicht beter gestructureerd worden, zodat iedereen weet wat hem of haar wanneer te doen staat.

Werk en welzijn

Om te komen tot aanbevelingen voor een betere kwaliteit van werk moeten we eerst twee dingen doen. Eerst geven we een samenvatting van de voorgaande hoofdstukken om in herinnering te brengen waar het boek over gaat. Daarna geven we de ontwikkelingen van de kwaliteit van het werk in Nederland weer. Deze beide delen hebben we nodig om te komen tot aanbevelingen voor de overheid, de vakbonden, werkgevers en ook individuele werknemers om richting te geven aan een betere kwaliteit van werk.

We zijn dit boek begonnen met definities van werk en welzijn en hun onderlinge samenhang. We hebben daarbij gezegd dat we dit boek beperken tot betaald werk; vrijwilligerswerk, mantelzorg en ander onbetaald werk laten we buiten beschouwing. Niet dat deze onbelangrijk zijn, zeker niet. Ze voegen veel waarde en welzijn toe aan de mensen en de samenleving. Zonder dit onbetaalde werk zou de samenleving er heel anders uitzien, en dat wordt bij discussies over arbeidsmarktbeleid vaak over het hoofd gezien. Op dit moment is in Nederland de vraag naar arbeid groter dan het aanbod. De roep om meer mensen meer te laten werken is luid, terwijl het totaal aantal gewerkte uren in Nederland nog nooit zo hoog is geweest. Nog nooit hebben zoveel mensen zoveel uur gewerkt als nu. Meer mensen meer te laten werken klinkt sympathiek, maar gaat ten koste van het onbetaalde werk. Er zitten nu eenmaal niet meer

dan 24 uur in een dag. Mantelzorgers en vrijwilligerswerkers komen nog meer in de problemen, waardoor de kans op een burn-out wordt vergroot, terwijl het aantal werkenden met psychische klachten nog nooit zo hoog is geweest. Daarom moeten we op zoek naar een andere oplossing voor de tekorten op de arbeidsmarkt.

We zien er verder vanaf om het onbetaalde werk hier te bespreken. Betaald werk is veelomvattender dan onbetaald werk. Ook is de relatie met welzijn veel omslachtiger en die moet daarom uitgebreider worden toegelicht. Onbetaald werk wordt gedaan vanuit een intrinsieke motivatie en verhoogt derhalve het welzijn van degene die het doet. Dit geldt niet automatisch voor degenen die betaald werk doen. Aan het einde van het hoofdstuk, als we aanbevelingen formuleren, komen we op het verband tussen betaald en onbetaald werk terug.

Ook hebben we in het eerste hoofdstuk laten zien dat er verschillende vormen van welzijn zijn. Wij richtten ons op wat Layard en De Neve als ‘wellbeing’ hebben gedefinieerd. Zij richten zich zoveel mogelijk op levenstevredenheid. Wij doen dat ook, maar leggen ook een relatie met geluk, omdat wij in veel van ons onderzoek vragen naar levenstevredenheid en geluk hebben gecombineerd. Deze twee hangen sterk met elkaar samen, als ze zijn gemeten met vragen als ‘Hoe gelukkig bent u?’ en ‘Over het algemeen genomen, hoe tevreden bent u met uw leven?’ op een schaal van nul tot tien.

Daarnaast hebben we in het eerste hoofdstuk de relatie tussen werk en welzijn uitgelegd. Dat hebben we gedaan aan de hand van het werk van Cassar en Meier. In hun werk leggen zij een verband tussen de geldelijke en niet-geldelijke

beloning van werk aan de ene kant en welzijn als een uitkomst van dat werk aan de andere kant. Hun model bouwt voort op een simpel micro-economisch model van arbeidsaanbod, dat bestaat uit het aantal uren werk of vrije tijd en het inkomen dat met het werk wordt verdiend. Cassar en Meier bouwen dat uit met componenten als zinvol werk, de mate van autonomie, het gebruik van competenties en de mate van verbondenheid.

De meeste mensen willen graag dat het werk dat ze doen van invloed is op het leven van anderen. Ze willen werk hebben met een doel, of kort gezegd, zinvol werk. De overige drie componenten komen voort uit het werk van Deci en Ryan die aangetoond hebben dat aan drie psychologische basisbehoeften moet zijn voldaan wil een mens gelukkig worden. Mensen, en dus ook werkenden, willen zelf hun leven richting kunnen geven door zelf te bepalen wat wanneer, waar en hoe wordt gedaan. Ook is competentie belangrijk. Mensen willen hun kennis, kunde en vaardigheden gebruiken en verder ontwikkelen. Mensen willen graag wat te doen hebben, niet alleen lichamelijk maar ook psychisch, en dus moet gebruik worden gemaakt van wat mensen kunnen en weten. Ook zijn mensen sociale wezens en willen ze zich graag verbonden voelen met anderen. Goede relaties met vrienden en familie, maar ook met collega's zijn belangrijk om gelukkig te worden.

Deze vier belangrijkste componenten van de niet-geldelijke beloning zijn minstens zo belangrijk als de geldelijke beloning. Uiteindelijk zal iedereen een afweging moeten maken tussen enerzijds de hoeveelheid inspanning die in het werk wordt gestopt en anderzijds de opbrengsten die daar tegenover staan. Als de opbrengsten te laag zijn wordt er geen betaald werk gedaan en als de opbrengsten opwegen tegen de inspanningen

zal iemand proberen werk te krijgen. Het is afhankelijk van de voorkeuren van de werkenden en de vraag op de arbeidsmarkt, de beschikbare banen, of dat lukt. Deze bepalen in combinatie hoe gelukkig de werkenden uiteindelijk worden.

In hoofdstuk 2 hebben we de vraag gesteld of werk gelukkig maakt. We kwamen tot de conclusie dat werk ertoe doet. Werken maakt gelukkig, ook al vinden we werk, op zich, niet altijd even leuk. Er zijn leukere dingen waar we onze tijd aan willen besteden, zoals aan seks en sport. Maar we beleven daar meer plezier aan als we daarnaast ook werken. Alhoewel werklozen meer tijd hebben om aan leuke dingen te besteden en dat ook doen, beleven ze daar minder plezier aan dan werkenden. Daarom zijn werkenden uiteindelijk gelukkiger dan werklozen. Ook beschikken werkenden over duidelijk meer eigenwaarde dan werklozen. En dat is een belangrijke voorwaarde om gelukkig te worden.

Werkloosheid doet echt iets met mensen. Langdurige werkloosheid laat een litteken na gedurende het werkzame leven, dat ook na pensionering niet slijt. Dit in tegenstelling tot andere grote levensgebeurtenissen, zoals het verlies van een dierbare of een scheiding. Deze gebeurtenissen werken weliswaar ook negatief uit op het geluk van mensen, maar hebben slechts een tijdelijk effect. Na vijf jaar zijn de negatieve effecten daarvan verdwenen. Hetzelfde zien we met positieve levensgebeurtenissen als een bruiloft of het krijgen van een kind. Rondom die periode zijn mensen gelukkiger, maar na vijf jaar is dit extra effect weggesleten. In die zin is een langdurige periode van werkloosheid uitzonderlijk, want dat heeft als enige van deze vijf grote levensgebeurtenissen een blijvend effect.

Met name de psychische kosten van werkloosheid zijn hoog, veel hoger dan het verlies aan inkomen. Zelfs als het inkomensverlies door werkloosheid volledig wordt gecompenseerd, dan nog zijn werklozen veel ongelukkiger dan werkenden. Er is daarbij wel een verschil tussen mannen en vrouwen. Mannen verliezen iets meer dan één punt van geluk op een schaal van nul tot tien, terwijl vrouwen iets minder dan één punt aan geluk verliezen. Deze verschillen tussen mannen en vrouwen zijn betekenisvol.

De psychische kosten van het verlies van een baan bestaan enerzijds uit het verlies van de niet-geldelijke beloning die aan het werk vast zit. Denk hierbij aan het verlies van autonomie, competentie, verbondenheid en zinvolheid. Ook het verlies van een dagelijkse structuur en routine in het leven telt zwaar. Anderzijds bestaat het grootste deel van de psychische kosten uit het verlies aan eigenwaarde. Dit werkt door tot na de pensioenleeftijd.

Mannen worden zwaarder getroffen door het verlies van werk dan vrouwen. Dat komt omdat mannen zich verantwoordelijk voelen voor het huishoudinkomen. We zien dan ook dat het welzijnsniveau van mannen niet afhangt van het feit of hun partner wel of niet werkt. Bij vrouwen speelt dat wel een rol. Vrouwen met een werkende partner zijn gelukkiger dan vrouwen van wie de partner werkloos is.

Ook arbeidsongeschikten zijn ongelukkig. Ze zijn ongezond, beperkt in hun dagelijkse leven en hebben een lager niveau van eigenwaarde. Ook zij missen het werk dat ze hadden kunnen doen, als ze nog gezond waren. En ook voor hen wegen de psychische kosten van het geen werk hebben zwaarder dan het inkomensverlies dat ze lijden. Dat betekent niet dat iedereen

gelukkiger wordt van werk. Er is een categorie huismannen en --vrouwen die veelal bewust niet werken en zonder werk even gelukkig zijn als werkenden. Ze missen het hebben van werken niet. Toch kunnen we de conclusie trekken dat het hebben van werk best belangrijk is.

In hoofdstuk 3 stelden we de vraag of geld gelukkig maakt. Het antwoord op die vraag is ja, geld maakt gelukkig, maar wel onder voorwaarden. Geld, in de vorm van inkomen, loon, salaris, geeft een extrinsieke prikkel aan werknemers om hun best te doen. Dat is voor werkenden belangrijk omdat zij dat inkomen nodig hebben om in hun levensonderhoud te voorzien. Daarom maakt het ook onderdeel uit van het model van Cassar en Meier, die proberen te verklaren wat werknemers gelukkig maakt.

Maar daar moet wel de belangrijke kanttekening bij worden geplaatst dat boven een bepaald inkomensniveau meer geld nauwelijks nog gelukkiger maakt. Een van de eerste onderzoekers die hierachter kwam was Easterlin, die de naar hem genoemde paradox formuleerde. Rijke mensen zijn gelukkiger dan arme mensen, maar door de tijd heen stijgt het geluksniveau niet mee met het stijgen van het inkomen. Na heel veel onderzoek is de slotconclusie getrokken dat arme mensen in de zin van geluk meer profiteren van een extra euro in de portemonnee dan rijke mensen. Boven de honderdduizend euro voegt een extra euro nauwelijks nog iets toe. Dat is de huidige grens, maar we zien ook dat deze grens door de tijd heen verder omhoog schuift.

Dat is voor Layard en De Neve een belangrijke reden om te zeggen dat overheidsbeleid niet afgestemd moet zijn op het verhogen van het nationale inkomen, maar op het verhogen van

het welzijn. Niet alleen nu, maar ook op de lange termijn. Dus niet alleen het geluk van de huidige werkenden of inwoners zou centraal moeten staan, maar ook dat van toekomstige werkenden en inwoners. Dat moet omdat dat de enige manier is om ook in het overheidsbeleid rekening te houden met voornamelijk negatieve externe effecten. Denk maar eens aan de toekomstige effecten van de opwarming van de aarde.

Niet alleen de hoogte van het inkomen is belangrijk voor het welzijn van werkenden, ook de vorm van de beloning heeft invloed op het welzijn. Werkenden die stukloon ontvangen, veelal werkenden aan de onderkant van de arbeidsmarkt, zijn ongelukkiger dan vergelijkbare werkenden die een vast salaris of uurloon ontvangen. Een van de eerste werkgevers die dat doorhad was Henry Ford. De problemen die hij had met een hoog ziekteverzuim en een hoog verloop loste hij onder andere op door de introductie van een hoog vast dagloon van vijf dollar.

Er zijn genoeg voorbeelden waar stukloon faalde. Voor een deel komt dat ook omdat bij uitbetaling van stukloon de werkenden zich gecontroleerd voelen. Ze voelen een verlies van autonomie, een van de niet-geldelijke beloningen. Ook verschuift een deel van het ondernemersrisico van de ondernemer naar de werkende. Daar voelen ze zich niet gelukkiger bij.

Maar inkomen is niet allesbepalend. Veel mensen die de vraag beantwoord hebben of ze zouden blijven werken als ze dat voor het geld niet zouden hoeven doen, beantwoorden die vraag bevestigend. Maar vaak is dat wel onder de voorwaarde dat de niet-geldelijke beloning in het werk hoog genoeg is. Cassar en Meier zouden zeggen dat het werk betekenisvol moet zijn. Een andere voorwaarde voor de mensen die zouden

doorwerken is een vermindering van het aantal uren, ze zouden zoeken naar ander, betekenisvoller werk. Dit is een belangrijk inzicht bij een eventuele introductie van een basisinkomen.

Daarnaast moet rekening worden gehouden met de inkomensverdeling. Niet iedereen hoeft evenveel inkomen te hebben, maar een te grote ongelijkheid heeft negatieve effecten op het welzijn van mensen en niet alleen op het welzijn, maar bijvoorbeeld ook op de levensverwachting, het opleidingsniveau en criminaliteit. Een te ongelijke inkomensverdeling verlaagt de kans op sociale mobiliteit, waarbij het moeilijker wordt te stijgen op de sociale ladder. De verschillen in gezonde levensjaren tussen arm en rijk in Nederland zijn dramatisch en lopen op tot 17 jaar en meer. Dat is ongekend hoog.

Een te grote inkomensongelijkheid binnen bedrijven heeft ook negatieve effecten. Als werknemers vinden dat hun bazen te veel verdienen, bijvoorbeeld door het geven van (te) grote bonussen, dan zijn ze geneigd zich minder goed in te zetten voor het bedrijf. Ze melden zich dan bijvoorbeeld vaker ziek. Ook zien we negatieve effecten bij bedrijven die een up-or-outsysteem hanteren. Promoties worden dan gebruikt als prikkel om te presteren. Als die prikkel te groot is gaan werkenden zich misdragen, bijvoorbeeld door het werk van hun collega's te saboteren of door te gaan slijmen met de leidinggevende. Het leidt tot een ongezonde werksfeer binnen bedrijven met veel ruimte voor ongewenst grensoverschrijdend gedrag. Ook werkt het negatief uit op degenen die een paar keer een promotie zijn misgelopen. Die zullen hooguit nog het noodzakelijke doen om niet ontslagen te worden, maar zijn niet meer bereid iets extra's te doen.

Juist in Nederland zagen we dat een goede beloning voorafgaat aan extra inzet door werknemers. Een uitzicht op een promotie, in de zin van een loonstijging, lokt in Nederland geen extra inspanning uit. Maar gezien de veranderingen in de Nederlandse bedrijfscultuur, die meer richting de Amerikaanse is opgeschoven, zou dat weleens veranderd kunnen zijn.

Inkomensongelijkheid heeft ook een negatief effect op welzijnsongelijkheid. Als de inkomensverdeling ongelijker wordt, wordt ook de welzijnsverdeling ongelijker. Dit is pijnlijk, omdat de inkomensstijging van de afgelopen decennia de verdeling van welzijn gelijkjer had moeten maken. Dat is vanwege de stijgende inkomensongelijkheid niet gebeurd.

We kunnen dus concluderen dat geld gelukkig maakt, maar dat geld alléén niet gelukkig maakt en niet iedereen evenveel. Er is meer dan dat.

In hoofdstuk 4 hebben we gekeken naar het belang van de niet-geldelijke beloning in het werk. Naast de geldelijke beloning is deze niet-geldelijke beloning van belang. De niet-geldelijke beloning bestaat uit het geven van autonomie, het verhogen van de verbondenheid en het ontwikkelen en gebruiken van competentie. Dit verhoogt de motivatie om te werken. Dat komt omdat autonomie, verbondenheid en competentie psychologische basisbehoeften van mensen zijn. Het verhoogt hun zelfbeschikking ('self-determination' in het Engels). Mensen willen over hun eigen leven kunnen beschikken. Dus als deze drie behoeften zijn vervuld, heeft dat direct effect op de intrinsieke motivatie en het welzijn van mensen. Als het werk daarin kan voorzien pakt dat positief uit voor zowel de werknemer als werkgever.

We hebben diverse voorbeelden van onderzoek aangehaald waaruit dat blijkt. Zo vonden we dat de mate van autonomie een belangrijke reden is waarom zelfstandigen gelukkiger zijn dan werknemers. Dat geldt zeker voor de onafhankelijke zelfstandigen en in mindere mate voor de schijnzelfstandigen. Schijnzelfstandigen zijn het minst gelukkig, maar waarderen wel hun autonomie. Een verhoogde mate van autonomie is ook de reden waarom thuiswerkers gelukkiger zijn dan kantoorwerkers en veel werkenden dus graag thuiswerken.

Ook draagt voor werknemers de mogelijkheid tot inspraak en zeggenschap bij aan hun geluk. Daar is ook een rol voor de vakbond weggelegd. Omdat in veel gevallen de vakbond niet het conflict aangaat met individuele bedrijven, maar op sector-niveau met de bond van werkgevers, draagt het vakbondslidmaatschap bij aan het welzijnsniveau van de werknemer. De vakbonden slagen erin een goede beloning en arbeidsomstandigheden af te spreken. Dat houdt de relaties op de werkvloer intact. En goede relaties op de werkvloer, zowel met collega's als leidinggevend, maken het werk leuker. Het werk wordt nog beter als ook de competenties worden gebruikt en verder ontwikkeld.

Moet nu elke werkgever alle banen gaan aanpassen zodat de werknemer volledige zelfbeschikking krijgt? Een belangrijke reden daarvoor zou het verhogen van de intrinsieke motivatie van werkenden zijn. Dat hoeft echter niet altijd en kan ook niet altijd, mede omdat mensen onderling verschillen. De een is intrinsiek gemotiveerder dan de ander. Sommigen werken uitsluitend voor het geld, terwijl voor anderen de mate van zelfbeschikking belangrijker is. Daarnaast verschillen de mensen onderling ook in welke basisbehoefte zij belangrijker vinden.

Iedereen maakt daarbij zijn eigen afweging. Zo vindt de een autonomie heel belangrijk en een ander minder, die hecht misschien meer aan verbondenheid. Zo zijn er weer anderen die het gebruik van hun competenties belangrijker vinden.

Het verschil tussen mensen is wellicht het eenvoudigst te zien als we kijken naar de opleidingen die mensen in hun (veelal jonge) jaren hebben gevolgd. Die opleidingen verschillen zowel naar duur, naar niveau, als naar richting. Mensen vinden andere dingen leuk en hebben andere talenten. De ene leert gemakkelijk, de andere is veel handvaardiger. De ene houdt van techniek, een ander wil iets met mensen doen of veel onderweg zijn.

Dat houdt ook in dat de baan waarin Anja heel gelukkig is niet past bij Lydia. Daarom is het goed dat er naast de verscheidenheid van voorkeuren van mensen, ook een grote verscheidenheid aan werk is. Bij een goed werkende arbeidsmarkt vinden de meeste mensen een baan die goed bij hen past. Soms lukt dat niet door omstandigheden buiten iemands controle. Het werk moet maar net dichtbij genoeg zijn, of je moet de mogelijkheid hebben om te verhuizen. Dat het niet altijd lukt kunnen we onder andere zien aan het langdurige ziekteverzuim, dat veroorzaakt is door de arbeidsomstandigheden.

Naast de mate van zelfbeschikking is ook de zinvolheid van de baan belangrijk. We zagen dat er meer en minder zinvol werk is, maar ook dat zinloos werk niet zo vaak voorkomt als Graeber eerst beweerde in zijn boek *Bullshit Jobs*. Een andere belangrijke conclusie is dat het onmogelijk is een objectieve definitie te geven van wat zinvol werk is. Wel kun je heel goed de werkenden zelf vragen of ze zinvol en nuttig werk voor anderen doen of niet. De antwoorden op deze vraag zijn heel

bruikbaar voor verder onderzoek, net zoals de subjectieve vragen naar het welzijn van werkenden.

Een volgende belangrijke conclusie is dat zinvol werk in het algemeen werk is waarin de zelfbeschikking hoog is. Dat wil zeggen, werk waarin de werkenden een hoge mate van autonomie en medezeggenschap hebben, gebruik kunnen maken van hun competenties en deze verder kunnen ontwikkelen, en goede onderlinge relaties hebben, zowel met hun directe collega's als met hun leidinggevendenden.

Ook kunnen we voorzichtig een conclusie trekken over de relatie tussen zinvol werk en inkomen. Deze relatie is negatief. Negatief in de zin dat inkomen een negatief effect laat zien op de zinvolheid van het werk. Zinvol werk lijkt slechter te worden betaald dan zinloos werk. Het lijkt zo te zijn dat inkomen en zinvol werk substituten van elkaar zijn voor het bereiken van welzijn in het werk. Een bepaald niveau van welzijn in het werk kan zowel verkregen worden in een baan die minder zinvol is maar een hoger inkomen oplevert, als in een baan die zinvoller is maar slechter betaalt.

We kunnen geen duidelijke conclusies trekken over onder- en overbetaling van zinvolle en zinloze banen. Hoewel er een negatief effect van inkomen lijkt te zijn op de zinvolheid van de baan, is het niet zo dat zinvolle banen extra laag beloond worden en zinloze banen extra hoog, zoals Graeber beweert. Het onderzoek hiernaar staat nog in de kinderschoenen en echt harde conclusies kunnen we niet trekken.

Waar we wel duidelijk genderverschillen vonden in het effect van werkloosheid op welzijn, vinden we geen genderverschillen met betrekking tot het belang van zelfbeschikking en zinvolheid op het welzijn. We zien wel dat de banen van vrouwen

gemiddeld zinvoller zijn dan de banen van mannen, maar vinden niet dat vrouwen meer belang hechten aan zinvol werk dan mannen. Op een goed functionerende arbeidsmarkt is dat ook moeilijk aan te tonen. Lees hiervoor het voorbeeld van de schoorsteenvegers in hoofdstuk 5.

De volgende conclusie die we hier willen trekken is dat het model van Cassar en Meier in dit hoofdstuk veel ondersteuning vindt. Om de bovenstaande conclusies te kunnen trekken hebben we de arbeidsmarkt geanalyseerd op basis van de ideeën van Cassar en Meier. De resultaten die we vonden lagen geheel in lijn met hun model. Dat betekent niet dat andere modellen niet goed zouden werken, maar het model van Cassar en Meier is wel het enige model dat we kennen dat de ideeën uit economie, psychologie en sociologie beargumenteerd combineert.

Als laatste hebben we in hoofdstuk 6 onderzoeken naar psychische vermoeidheid en de werk-privébalans gepresenteerd. We zien dat de werk-privébalans en psychische vermoeidheid een groot probleem zijn geworden in Nederland. Dit komt omdat de werkdruk en autonomie in veel gevallen niet goed in balans zijn. Merkwaardig genoeg zijn het juist de technologische veranderingen geweest die de werkdruk hebben verhoogd. Het gebruik van informatietechnologie verhoogt eerder de werkdruk dan dat zij de werkdruk verlaagt. Een bevinding die niet alleen in Nederland is gevonden, maar ook elders in Europa. Daar komen we in de volgende paragraaf uitgebreider op terug.

Daarnaast voelen vooral de jongeren zich meer en meer onzeker. Niet alleen omdat ze veel onzekere banen hebben, maar ook omdat in andere sferen van hun leven ook de onze-

kerheid is toegenomen. Ze worden met hogere studieschulden geconfronteerd dan eerdere generaties en het is momenteel moeilijk voor hen goede huisvesting te vinden. Ook zijn er in de samenleving als geheel meer onzekerheden.

Waar wij in onze jeugd de overheid en het bedrijfsleven de schuld gaven van alles wat misging, wordt tegenwoordig de schuld van wat er misgaat vooral bij de persoon zelf gelegd. Onder het motto ‘succes is een keuze’ zijn we nu zelf verantwoordelijk voor ons eigen geluk. Deze verantwoordelijkheid, of die nu wel of niet terecht is, drukt zwaar op de jongeren.

Het is moeilijk het probleem van psychische vermoeidheid op te lossen. Werkgevers hebben het wel geprobeerd door het werkenden mogelijk te maken zelf te bepalen wanneer en waar ze hun werk kunnen doen. Zo zijn de mogelijkheden voor thuiswerken aanzienlijk uitgebreid en we zien ook dat werkenden steeds vaker de mogelijkheid hebben te bepalen wanneer ze zullen beginnen met werken en wanneer ze stoppen. Je zou verwachten dat deze vormen van flexibiliteit de werk-privébalans zouden verbeteren, omdat ze de mogelijkheid geven verschillende activiteiten op elkaar af te stemmen. Maar niets is minder waar. Thuiswerken verlaagt juist de werk-privébalans en verhoogt de psychische vermoeidheid, omdat thuiswerken uitnodigt tot meer uren werken. Een uitnodiging waar gretig op wordt ingegaan door de werkenden.

Wat we wel zien, is dat werkenden die zinvol werk doen een betere werk-privébalans hebben dan werkenden die zinloos werk doen. Wellicht ligt daar de sleutel voor een deel van de oplossing.

Om het probleem van een slechte werk-privébalans en de toenemende psychische vermoeidheid op te lossen moeten niet

alleen suggesties aan de werkenden worden gedaan om hun problemen op te lossen. Mindfulness verlicht wellicht de problemen, maar als werkgevers dit aangrijpen om de werkdruk verder te op te voeren om zo de arbeidsproductiviteit verder te verhogen, dan zijn we weer terug bij af. Werkgevers zouden juist manieren moeten vinden om de werkdruk te verlagen en de autonomie te verhogen, zodat deze beter met elkaar in balans worden gebracht. Ook het verbeteren van de sfeer op het werk helpt. En het werk moet wellicht beter gestructureerd worden, zodat iedereen weet wat hem of haar wanneer te doen staat.

Al met al zouden werkgevers meer moeten geven om het geluk van hun werknemers. Gelukkige werknemers zijn productieve werknemers. Dat is uit meerdere onderzoeken gebleken. Ook willen werknemers eerlijk behandeld worden. Als ze zich oneerlijk behandeld voelen, raken ze gestrest, hun stresshormonen schieten dan omhoog. Dat heeft ook direct een negatief effect op hun productiviteit. In die zin geldt het adagium ‘voor wat hoort wat’. Dat is ook de basis van de efficiënte-loontheorie – waar Henry Ford onbewust al gebruik van maakte – die stelt dat goedbetaalde werknemers productiever zijn. Nu is in die formulering van de efficiënte-loontheorie sprake van loon, geldelijk beloning, maar dat kan natuurlijk ook heel goed een niet-geldelijke beloning zijn in de vorm van autonomie, competentie, verbondenheid en zinvolheid. We zien immers dat thuiswerkers die meer autonomie krijgen meer gaan doen voor hun werkgever.

Trends en ontwikkelingen in het werk

We weten dus nu waar het welzijn van werkenden van afhankelijk is. Maar om aan verschillende belanghebbenden aanbevelingen te kunnen doen, hebben we enig inzicht nodig in de te verwachten ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Dit is heel moeilijk te geven, want we kunnen niet in de toekomst kijken. Wel kunnen we ontwikkeling uit het verleden op een rijtje zetten om op basis daarvan verwachtingen voor de toekomst te formuleren. Dat is gezien de sterke opkomst van het gebruik van kunstmatige intelligentie nodig. Kunstmatige intelligentie zal, net als ander technologie, van invloed zijn op het ontwerp van banen en op de uitkomsten van de arbeidsmarkt.

De invloed van technologie

Aan het einde van dit boek kunnen we dus de conclusie trekken dat werk belangrijk is voor ons welzijn en dat werk gelukkig maakt. Sterker nog, kwalitatief goed werk is belangrijk voor ons welzijn. En kwalitatief goed werk is betekenisvol werk. We hebben dus zinvol werk nodig met een hoge mate van autonomie, waar we onze competenties kunnen gebruiken en verder ontwikkelen, en waar we goede relaties op het werk hebben.

Effecten van technologische ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en op het ontwerp van banen, de arbeidsorganisatie, zijn moeilijk te voorspellen. Het enige dat we met zekerheid durven te zeggen is dat we niet werkloos worden. Alle voorspellingen uit het verleden dat de rationalisering, automatisering, de invoering van ICT enzovoort veel mensen werkloos zou maken omdat er te weinig werk overbleef, zijn nooit uitgekomen.

Wel zien we grote veranderingen in de economie. De werkgelegenheid in de visserij, land- en tuinbouw is vergeleken met honderd jaar geleden heel sterk afgenomen. Minder dan vijf procent van de beroepsbevolking werkt nu nog in die sector. Ook de werkgelegenheid in de industrie is sinds eind jaren 60 van de vorige eeuw sterk afgenomen. Daar staat een groei van de werkgelegenheid in de verschillende dienstensectoren tegenover. De overheid is gegroeid, evenals de semioverheid. Ook nam de commerciële dienstverlening toe, denk aan banken maar ook aan de ICT-sector, en er is een hele vrijetijdsindustrie met bijbehorende evenementensector bijgekomen.

Wat we weten is dat de effecten van technologische ontwikkeling vierledig zijn. In de eerste plaats verdwijnen er banen die door het gebruik van nieuwe technieken overbodig worden. Er loopt niemand meer door de straten om 's avonds de lampen aan te steken. Ook is de stoker van de trein verdwenen. In Nederland is er geen mijnbouw meer. Het aantal klompenmakers is sterk afgenomen, net als de smeden. Er zijn nog een paar, maar niet veel meer. Zo zullen ook bouwers van benzine- en dieselmotoren verdwijnen als iedereen elektrisch gaat rijden. Die voorbeelden zijn nog veel meer uit te breiden.

In de tweede plaats komen er nieuwe banen bij. Wie had gedacht dat de game-industrie in Nederland zo groot zou worden, of het aantal softwareontwikkelaars die apps bouwen. Ook de vermaaksector is veel groter geworden. Het aanbod van televisiezenders is nog nooit zo groot geweest en daar komen nu de streamingdiensten nog bij. Het aantal festivals en andere evenementen om ons te vermaken neemt nog steeds toe. Kijk maar eens op Festival Agenda (<https://festivalfans.nl/agenda/>). Bezorgdiensten waren vrijwel verdwenen in Neder-

land, maar die leven dankzij de opkomst van webwinkels weer volledig op.

Naast de destructie en creatie van beroepen en banen heeft nieuwe techniek ook effect op bestaande banen. Dit effect kan in twee richtingen werken. Sommige banen worden saai, of eenvoudiger met een mindere kwaliteit van de arbeid. Er vindt substitutie van bepaalde taken plaats. In andere banen draagt de techniek bij aan het werken en is het meer complementair: het werk wordt er juist leuker op. Vergeet daarbij niet dat dezelfde techniek ook verschillend kan worden gebruikt. In verschillende bedrijven kan dezelfde techniek op verschillende manieren geïmplementeerd worden. Het is dus zeer moeilijk te voorspellen wat er precies zal gebeuren.

Mij schiet een film over een Zweedse slager te binnen die met veel plezier en kennis van zaken koeien en varkens slachtte. Hij werd gevraagd te helpen bij het ontwikkelen van een machine die de beesten op een goede manier in delen uiteen kon leggen. De slager moest daarvoor al zijn kennis en kunde benutten om de bouwers van de slachtmachine te helpen. Met vallen en opstaan lukte dat, maar toen de machine eenmaal af was vonden we diezelfde slager verdwaasd terug aan een lopende band om te controleren of het slachtproces wel goed liep. De mede door hem ontwikkelde technologie maakte zijn werk ineens saai en vervelend.

Kortom, de invloed van technologische ontwikkelingen op de kwaliteit van de arbeid is moeilijk te voorspellen. Wel wordt er al lang over geschreven. Aan de ene kant is er de optimistische blik die zegt dat door de ontwikkeling van nieuwe kennis, vaardigheden en kunde de banen ook beter zullen worden. Dat zou moeten omdat een hoger opgeleide bevolking betere banen

wil hebben. Werkgevers zouden dus hun best moeten doen om daar goed gebruik van te maken. Nieuwe technieken kunnen eenvoudig werk overnemen door het te automatiseren. Wat rest zijn de ingewikkeldere banen die ook beter van kwaliteit zijn. Techniek kan ook complementair aan de werkende worden gemaakt. Denk bijvoorbeeld aan kunstmatige intelligentie die artsen helpt bij het stellen van een diagnose. Er kunnen meer en betere diagnoses worden gesteld. Of uit een recenter verleden: de inzet van computers bij wetenschappelijk onderzoek, waardoor er meer data sneller kan worden geanalyseerd. Waar we in het begin van onze carrières het rekenwerk nog op een mainframe (grote centrale computer) moesten doen, met alle frustratie van dien, kan dat heden ten dage op een pc of een laptop. Je kunt meer en sneller en – door ontwikkelingen in software – geavanceerdere analyses doen. Dit alles ter ondersteuning van de onderzoeker die daardoor tijd krijgt meer dingen uit te proberen.

Daar staat een pessimistischere kijk tegenover. Die kijk zegt dat werkgevers er vooral op uit zijn om controle over de werkvloer te krijgen en nieuwe technologie stelt werkgevers in staat om dat te doen. Zo was mijn vader kapitein op de kleine handelsvaart. Hij was de baas op het schip en bepaalde waar het schip langs voer. Zo liet hij in de zomer het schip af en toe stoppen om te vissen op makreel. Die zijn met een vislijn met een paar haakjes en veertjes eenvoudig te vangen als je midden in een school vist. Dat zou hij heden ten dage niet meer kunnen doen. De schepen zijn nu, naast andere navigatie- en communicatieapparatuur, uitgerust met AIS. Dat staat voor Automatic Identification System. Dat systeem helpt je op zee zichtbaar te maken en aanvaringen te voorkomen. Je bent zichtbaar bij

mist, in zware regenbuien, bij hoge golven en ook achter de haveningang. Dat systeem wordt ook door reders gebruikt om hun schepen te volgen. Als dus een schip een half of heel uur stilligt om te vissen valt dat op. De reder kan direct met een satelliettelefoon de kapitein opbellen en deze sommeren door te varen.

Dat gebeurt ook. We hoorden het verhaal van een schip dat voornamelijk voer in de Oostzee. Dat zijn doorgaans korte tochten, waar 's nachts kan worden gevaren en overdag de schepen kunnen worden geladen en gelost. Zeer vermoeiend werk dus. Soms ben je twee of drie dagen onderweg en heb je relatieve rust. Nu wilde een kapitein extra rust voor zijn bemanning organiseren door iets langzamer te gaan varen zodat het tijdstip van aankomst in de haven wat verlaat zou worden en de bemanning kon genieten van een weekend rust aan de wal. De reder zag echter vrijwel meteen dat er niet op volle kracht werd gevaren en sommeerde de kapitein dat wel te doen zodat er nog voor het weekend begonnen kon worden met laden en lossen. Deze voorbeelden laten zien dat werknemers extra gecontroleerd worden met behulp van nieuwe technieken en dat beslissingsbevoegdheid wordt gecentraliseerd. De autonomie van de kapitein wordt aangetast. Dat is echter geen uitgemaakte zaak. Soms kan de autonomie ook worden verhoogd.

Nu zou je verwachten dat in een land als Nederland, dat zegt een hoog ontwikkeld land te zijn en dat volop inzet op de kenniseconomie, het werk zich ook in die richting zal ontwikkelen. Maar hoe heeft de kwaliteit van werk in Nederland zich de afgelopen decennia ontwikkeld?

Dat valt nogal tegen. We zien dat Nederland nog steeds een groot aandeel laagbetaald werk kent. Waar we in de jaren 70

van de vorige eeuw zagen dat laagbetaald werk juist weggeconcentreerd werd, zien we nu weer een opleving. Veel maakindustrie met veel eenvoudige laagbetaalde banen is in de jaren 70 gesloten. Zoek nog maar eens op hoe het debacle van Rijn-Schelde-Verolme (RSV) is verlopen onder toezicht van regeringswaarnemer Molkenboer. Deze werf bouwde grote schepen, vaartuigen en andere grote machines en werd jarenlang met overheidssteun in de lucht gehouden. Tevergeefs, RSV ging failliet en er werd voor het eerst sinds jaren een parlementaire enquête gehouden naar de ondergang van RSV. Het leverde onderhoudende televisie op.

In die jaren verdwenen ook grote delen van de textielindustrie uit Nederland. Nu importeren we onze kleding uit China, Bangladesh, Vietnam, India en andere lagelonenlanden. Ook de schoenenindustrie verdween – wat resteert is de productie van kwalitatief hoogwaardige, dure schoenen. De strokartonindustrie in Nederland ging ten onder (OKTO). Nederland was te duur geworden om nog concurrerend te kunnen produceren, ten minste in een aantal bedrijfstakken. En wat is duur? Wat uiteindelijk belangrijk is, is de verhouding tussen loon en productiviteit. Als je een hoog loon betaalt aan niet zo productieve werkenden dan ga je als werkgever ten onder. Maar als je hoge lonen betaalt aan zeer productieve werknemers dan kun je overleven. Wat telt zijn de loonkosten per eenheid product en die is afhankelijk van de verhouding tussen loon en productiviteit.

Na het verdwijnen van veel werkgelegenheid in de jaren 70 heeft Nederland ingezet op loonsverlaging. De winsten waren laag, er werd niet meer geïnvesteerd en de lonen waren hoog. Het aandeel van de toegevoegde waarde, zeg maar het nationaal

inkomen, dat naar de werknemers ging was ook hoog. Zo hoog dat de ondernemers eigenlijk niet meer wilden ondernemen, want hun winsten waren te laag. Dit was aanleiding voor het akkoord van Wassenaar. In dat akkoord werd afgesproken dat de vakbeweging de looneisen zou matigen in ruil voor werkgelegenheid. Alhoewel er geen harde afspraken staan in het akkoord van Wassenaar, heeft het wel een langdurig effect gehad op de ontwikkelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Lange tijd was de reactie van de werkgevers op looneisen van de vakbeweging dat de eisen gematigd moesten worden, want het ging slecht en ze waren niet in staat die hogere lonen te betalen, of die hogere looneisen dreigden de positieve ontwikkelingen teniet te doen. We zien dan ook dat sinds het akkoord van Wassenaar het aandeel van de toegevoegde waarde dat in Nederland wordt geproduceerd dat naar de werknemers gaat langzaam, met ups en downs, kleiner is geworden. Wat we in deze jaren sinds het akkoord van Wassenaar ook zien is dat meer mensen meer zijn gaan werken. Juist daarom is ons inkomen gestegen. We zien dat ook aan de inkomens van de huishoudens. Deze zijn ook gestegen, niet omdat de reële lonen sterk stegen, maar omdat in een huishouden nu anderhalf tot twee inkomens worden verdiend in plaats van één.

Kleinknecht uit Leiden heeft dat als een van de weinige economen in Nederland voorspeld. Hij beweerde dat langdurige loonmatiging slecht zou uitpakken voor de samenleving als geheel en vond daarvoor ook ondersteuning in zijn onderzoek. Hij beweerde dat als de lonen iets meer zouden stijgen, ondernemers dan gedwongen zijn om manieren te vinden om de arbeidsproductiviteit te verhogen. Dat moeten ze doen om concurrerend te blijven. Het gaat immers om de verhouding

tussen lonen enerzijds en arbeidsproductiviteit anderzijds. Als de loonontwikkeling achterblijft dan hoeft ook de productiviteit niet veel te stijgen, en andersom. Natuurlijk moeten de lonen ook niet te veel omhoog, omdat de verbeteringen in arbeidsproductiviteit ook geleidelijk gaan. Maar het pad dat Nederland is opgegaan is het pad van een lage loonontwikkeling en een lage ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit.

We hebben niet goed zicht op hoe de kwaliteit van de arbeid zich op deze lange termijn ontwikkeld heeft. De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid heeft daar onderzoek naar gedaan en vastgelegd in het rapport *Het betere werk: De nieuwe maatschappelijke opdracht* dat eind 2019 is verschenen. Zij rapporteren dat tussen 2007 en 2018 het werk intensiever is geworden, zowel fysiek als mentaal, dat de autonomie is afgenomen en de psychische vermoeidheid is toegenomen. Wat er voor die jaren is gebeurd weten we niet goed.

Wel weten we dat in Engeland over een langere periode de werkdruk is toegenomen. Het werk is intensiever geworden en de onderzoekers zien dat als een gevolg van technologische ontwikkelingen. Ze worden daarin gesteund door andere onderzoekers die, gebruikmakend van grote Europese datasets, zien dat de kwaliteit van de arbeid er op langere termijn op achteruit gaat. Deze onderzoekers hebben zich met name gericht op de ontwikkelingen in autonomie, competentie, verbondenheid en zinvolheid, precies de elementen van de niet-geldelijke beloning in het model van Cassar en Meier. Deze geconstateerde trends stemmen ons niet vrolijk.

Pogingen in Nederland om met behulp van de moderne sociotechniek de kwaliteit van het werk en de arbeidsproductiviteit te verhogen hebben niet veel navolging gevonden. De

voordelen van specialisatie zijn daarvoor te groot en gemakkelijker te implementeren.

De technologische ontwikkeling heeft wel geleid tot een stijging van de arbeidsproductiviteit waar we met z'n allen van hebben geprofiteerd. Niet allemaal evenveel, maar toch. De levensstandaard is hoger, de levensverwachting is omhoog gegaan en de hoeveelheid vrije tijd is toegenomen, dat wil zeggen, de niet-arbeidstijd. We zitten langer in de schoolbanken en kunnen na pensionering langer van onze vrije tijd genieten, ofschoon het aantal werkende AOW'ers toeneemt.

Aanbevelingen

Overheid

Op basis van het bovenstaande is het gemakkelijk om te komen tot aanbevelingen voor de overheid. Eigenlijk zijn die overbodig, want die aanbevelingen zijn al door drie recente, door de overheid ingestelde commissies opgeschreven. De commissie Roemer heeft zich beziggehouden met de onderkant van de arbeidsmarkt, met name op het functioneren van uitzendbureaus en andere arbeidsbemiddelaars. De commissie Borstlap heeft de gehele arbeidsmarkt onder de loep genomen, maar richt de aanbevelingen met name op het flexibele deel van de arbeidsmarkt. Naast de uitzendbureaus zijn dat ook werk op basis van tijdelijke contracten en werk uitgevoerd door zzp'ers. De laatste commissie die aanbevelingen voor de overheid heeft gedaan stond onder leiding van de heer Van Zwol. Die commissie richtte zich op de bevolkingsontwikkeling en de daaraan gerelateerde problemen. De grote gemeenschappelijke deler van deze drie commissies is dat het flexibele deel van de

Nederlandse arbeidsmarkt onderdeel uitmaakt van de onderzoeken. Daarnaast heeft de Wetenschappelijk Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) het rapport *Het betere werk: De nieuwe maatschappelijke opdracht* uitgebracht, waar de commissie Borstlap sterk op steunde bij hun arbeidsmarktanalyses. Kortom, er ligt al advies genoeg.

De eerste aanbevelingen die we willen doen staan echter niet in die rapporten. De eerste aanbeveling komt van Layard en De Neve, die zeggen dat overheden beleid moeten gaan voeren op basis van WELLBY's (welzijn bij jaren) in plaats van op netto nationaal inkomen. De overheden en dus ook de Nederlandse overheid moet proberen het welzijn van de inwoners van Nederland te maximaliseren. En dan niet eenmalig op de korte termijn; ook het toekomstige welzijn van de inwoners moet worden meegenomen bij het maken van beleid.

Daar vloeit direct een tweede aanbeveling uit voort: zorg voor voldoende, en ook voor voldoende goede, werkgelegenheid. Werk maakt gelukkig en werkloosheid maakt ongelukkig. Werkloosheid maakt ongelukkiger dan inflatie. Dus geef bij het sociaal-economisch beleid voorrang aan werkgelegenheid boven inflatie. De tegenstelling tussen werkloosheid en inflatie die in het verleden is gesuggereerd, is een schijntegenstelling. Werkgelegenheid weegt veel zwaarder dan inflatie, zeker zolang de inflatie beneden de dubbele cijfers is. Bedenk daarbij ook dat werkloosheid niet alleen slecht uitpakt voor de werkloze, maar ook voor werkenden. Een hoog werkloosheidspercentage heeft een negatief effect op het welzijn van iedereen.

Ook moet het beleid aansluiten bij de duurzame ontwikkelingsdoelen van de VN. De VN formuleren 17 verschillende doelen, de Sustainable Development Goals. We noemen hier

een paar die relevant zijn voor werk, arbeidsmarkt en arbeidsmarktbeleid. Dat zijn: het tegengaan van armoede, een goede gezondheid en welzijn, goed onderwijs, gendergelijkheid, fatsoenlijk werk en economische groei, verminderen van ongelijkheid.

De overheid moet dus fatsoenlijk werk bevorderen. In dit boek hebben we uitgelegd wat fatsoenlijk werk is, namelijk werk dat het welzijn van de werkenden verhoogt. De overheid moet autonomie bevorderen en ook de competenties van haar ambtenaren gebruiken en zorgen voor goede sociale relaties. De meeste ambtenaren vinden al dat ze zinvol werk verrichten omdat hun werk relevant is voor de samenleving als geheel. Bedenk dat de overheid een van de grootste werkgevers van Nederland is en ook nog eens veel semi-overheidsactiviteiten subsidieert. Zij kan daarbij aandringen op het verbeteren van de kwaliteit van de arbeid, het verbeteren van de werk-privébalans, het verlagen van de werkdruk en het verminderen van psychische vermoeidheid.

Dit ligt in het verlengde van de adviezen van de WRR, die ervoor pleit om goed werk voor iedereen vanaf nu te zien als belangrijke maatschappelijke opdracht voor bedrijven, instellingen, sociale partners en de overheid. De WRR vindt ook dat goed werk essentieel is voor de brede welvaart: voor de kwaliteit van leven van individuen, voor de economie en voor de samenleving als geheel.

Echter de WRR constateert ook dat de kwaliteit van het werk in Nederland zich in de middenmoot van Europa bevindt. Daar is dus een schone taak voor de overheid weggelegd, onder andere door het verhogen van het minimuminkomen, het verminderen van de externe flexibele schil op de arbeidsmarkt

en het verbeteren van de sociale zekerheid, met name voor de groeiende groep zzp'ers. De zzp'ers dragen nu niet bij aan de sociale zekerheid en velen van hen vallen direct terug op de bijstand als hen iets overkomt.

Om de externe flexibele schil terug te dringen zijn verschillende maatregelen voorgesteld. Zo wil de commissie Roemer dat uitzendbureaus gecertificeerd worden. Tot midden jaren 90 bestond een vergunningplicht voor uitzendbureaus, maar dat is toen losgelaten. Nu is er veel wildgroei onder de uitzendbureaus. Sommige van hen leven van het uitbuiten van arbeidsmigranten. Dat moet worden tegengegaan.

Momenteel worden arbeidsmigranten zonder hun medeweten als zzp'er verhuurt aan andere bedrijven. Daarmee kan het minimumloon worden ontweken, worden de arbeidsmigranten zelf verantwoordelijk voor hun belastingaangifte en zijn ze niet verzekerd voor onder andere arbeidsongevallen. Ook worden arbeidsmigranten op staande voet ontslagen, zonder geldige reden, zodat achterstallige loonbetalingen niet hoeven te worden gedaan. Dat gaat ook gepaard met een verlies van huisvesting, want in veel gevallen is werk en huisvesting aan elkaar gekoppeld. Roemer adviseert dat los te koppelen. De huisvesting van de arbeidsmigrant moet worden losgekoppeld van de werkgever, veelal het uitzendbureau.

Er moet meer en beter worden geïnspecteerd op uitbuiting en daarop moet ook actie worden ondernomen. Er moeten meer zekerheden komen voor arbeidsmigranten en hun positie op de arbeidsmarkt en op de woningmarkt moet beter worden beschermd.

Zo moet er goed op worden gelet dat de arbeidsmigranten inderdaad een zorgverkering krijgen. Nu betalen ze vaak wel

premie via het uitzendbureau, maar wordt er geen verzekering afgesloten. Er moeten fatsoenlijke huurcontracten komen met een opzegtermijn van één maand, zodat de migranten niet onmiddellijk dakloos worden als ze worden ontslagen.

Al deze maatregelen moeten worden genomen om uitbuiting tegen te gaan. Dat kan leiden tot verlies van werkgelegenheid, want een deel van de werkgevers kan alleen met dergelijke constructies overleven, anders zijn ze niet winstgevend. Anderen houden net het hoofd boven water. Die zullen meer voor hun producten moeten vragen, en de consument zal daar dan meer voor moeten betalen. Dat kan ook, als het bestaansminimum wordt opgehoogd.

Dergelijke maatregelen helpen ook om de uitbundige groei van arbeidsmigranten tegen te gaan, zoals de commissie Van Zwol bepleit. De commissie acht enige groei wenselijk omdat zowel stagnatie als te sterke groei gepaard gaat met te veel negatieve effecten voor de samenleving als geheel. Het aantal arbeidsmigranten is in Nederland gegroeid van 916.000 personen in 2013 tot 1,4 miljoen in 2023.¹ De verwachting is dat dit aantal de komende jaren nog verder zal stijgen.

Een ander belangrijk punt waarop de overheid beleid kan voeren is het voorkomen van oneerlijke concurrentie tussen werkenden. De kosten van het inhuren van werkenden verschilt afhankelijk van hoe dat gebeurt. Het kan door middel van een vast contract, een of andere vorm van flexibel contract of door het inhuren van zzp'ers. Met name veel zzp'ers zijn te goedkoop. Dat komt door belastingvoordelen die zzp'ers

1 Deze cijfers zijn afkomstig van het CBS.

hebben ten opzichte van werknemers en door het niet bijdragen aan verplichte werknemersverzekeringen. Dat verschil moet zo goed als het kan worden opgeheven, bijvoorbeeld door de belastingvoordelen te verminderen en een arbeidsongeschiktheidsverzekering verplicht te stellen. Dat dwingt zzp'ers een hoger uurtarief te vragen, waardoor het kostenvoordeel voor werkgevers (grotendeels) wegvalt. De WRR pleit voor een herinrichting van het stelsel van sociale zekerheid, zodat iedereen eronder valt en niet alleen werknemers (die bovendien nog aan bepaalde voorwaarden moeten voldoen, zodat een deel van de werknemers, met name arbeidsmigranten, erbuiten valt).

Borstlap vindt dat de externe flexibele schil van veel bedrijven en instellingen te groot is geworden, onder andere door de hierboven genoemde beloningsverschillen tussen de verschillende soorten contracten. Bedrijven moeten meer sturen op interne flexibiliteit. Dat lijken ze verleerd te zijn. Bedrijven zouden meer gebruik moeten maken van taakroulatie. Ook zouden bedrijven meer mogelijkheden moeten krijgen hun personeel op andere plekken binnen het bedrijf in te zetten. Dat betekent ook meer investeren in het menselijk kapitaal, dus het verbeteren van de opleiding, maar ook in de gezondheid van de werknemers. Het verkleinen van de flexibele schil betekent minder uitzendkrachten en derhalve ook minder arbeidsmigranten, zoals hierboven is gememoreerd.

Dat geeft ruimte voor hoogopgeleide arbeidsmigranten die daadwerkelijk iets toevoegen aan de samenleving. Denk daarbij bijvoorbeeld aan de hoogopgeleide migranten die werken bij ASML en de Nederlandse universiteiten, hogescholen en onderzoeksinstituten. Ongeschoolde migranten worden uitgebuit (uitzonderingen daargelaten) en de kosten, denk aan

ziekte door een arbeidsongeval, worden op de samenleving afgewenteld. Daarnaast veroorzaken ze overlast als ze door ontslag hun onderkomen verliezen en noodgedwongen gaan zwerven of buiten ons zicht in tenten gaan wonen.

Het moet werkgevers moeilijker worden gemaakt te werken met tijdelijke contracten. De wet flexibiliteit en zekerheid moet daarvoor worden aangepast. Het kabinet Rutte IV heeft daartoe wel een aanzet gegeven, maar deze zit nog vol geitenpaadjes waardoor werkgevers nog te veel mogelijkheden zullen vinden om toch gebruik te blijven maken van tijdelijke contracten.

Het minimumloon en het bestaansminimum moet worden verhoogd. Dit met het oog op het verbeteren van de bestaanszekerheid. Nu worden lage inkomens gecompenseerd met een woud aan toeslagen. Veel mensen zijn bang om die toeslagen aan te vragen, uit vrees in een nieuwe toeslagenaffaire terecht te komen. Bovendien leiden al die toeslagen tot een armoedeval. Als je aan het werk gaat of je krijgt een kleine loonsverhoging, dan vervalt een deel van de toeslagen. Soms ben je dan financieel slechter af dan zonder werk of zonder een loonsverhoging. Nu is geld alleen niet zaligmakend, maar aan de onderkant tellen alle kleine beetjes.

Sinds 1980 hebben in Nederland de minima niet meer geprofiteerd van de economische groei. Het reële minimuminkomen is sinds die tijd niet meer gestegen. Het akkoord van Wassenaar heeft een soort van automatisme in werking gezet waardoor loonstijgingen heel gering werden en de minima feitelijk op een nullijn bleven staan. Bedenk daarbij dat het uitgavenpatroon door de jaren heen is veranderd. De vaste kosten in de vorm van huur, gas, licht, water, internet, ziektekosten- en andere

verzekeringen zijn alleen maar gestegen en zijn nu een groter onderdeel van het budget dan in 1980. De vrije bestedingsruimte voor de minima is dus behoorlijk achteruit gegaan. Het is niet voor niets dat er in de loop der jaren voedselbanken zijn ontstaan, waar jaarlijks meer mensen van afhankelijk geworden zijn. In 1980 waren die voedselbanken overbodig omdat men toen met enig fatsoen van het bestaansminimum kon leven. Dat kan nu niet meer.

Van de economische groei die we sinds 1980 hebben gehad, is niks bij de onderste 10% van de samenleving terechtgekomen. Dat is bijna allemaal naar de bovenste 10% van de samenleving gegaan. Dit deel heeft wel van de groei geprofiteerd.

De verhoging van het bestaansminimum is betaalbaar door een betere herverdeling. Daarnaast heeft een hoger bestaansminimum ook een positief effect op de economie. We weten al sinds jaren dat het naar beneden druppelen van inkomen, zoals jarenlang beleid is geweest, niet werkt. De druppels bereiken de onderkant niet. Wel zullen de minima het extra geld uitgeven, domweg omdat ze het goed kunnen gebruiken. Dat zal de economie laten groeien en als dat geld goed verdeeld wordt, komt dat ook weer bij de onderkant van de samenleving terecht. Een ongewild experiment in de Verenigde Staten van Amerika liet zien dat een verhoging van het minimumloon niet leidt tot minder, maar juist tot meer werkgelegenheid, juist vanwege de hogere uitgaven door de minima.

Het verhogen van het bestaansminimum zorgt ook voor meer inkomensgelijkheid, een van de duurzame ontwikkelingsdoelen van de VN. Zoals eerder gememoreerd vermindert dat ook de negatieve effecten van ongelijkheid die we nu ondervinden.

Door het certificeren van uitzendbureaus, het gelijkschakelen van de loonkosten van verschillende soorten werkenden en het verhogen van het minimumloon zal een belangrijk deel van het feitelijk onrendabele werk verdwijnen. Door het verdwijnen van werk van lage kwaliteit zal automatisch de gemiddelde kwaliteit van de arbeid omhooggaan; een van de doelen die we na moeten streven. Maar dit is niet voldoende, omdat bijvoorbeeld ook onder hoogopgeleiden de afgelopen twintig jaar de autonomie is afgenomen en het werk is geïntensiveerd. Werkgevers hebben dus ook een verantwoordelijkheid in het verbeteren van de kwaliteit van het werk.

Werkgevers

Werkgevers hebben sinds het akkoord van Wassenaar geprofiteerd van relatief lage lonen in Nederland. Met de introductie van de Wet werk en zekerheid aan het einde van de jaren 90 zijn werkgevers steeds meer gaan inzetten op het verder flexibiliseren van de inzet van arbeid. Dat gebeurde door gebruik te maken van tijdelijke contracten, uitzendkrachten, oproepkrachten, zzp'ers en mogelijk nog andere vormen. Dat heeft geresulteerd in een uitdijende lagelonensector. Werkgevers zijn steeds meer met elkaar gaan concurreren op basis van lage loonkosten. Ze denken dat door het laag houden van de lonen de loonkosten per eenheid product laag blijven en dat ze zo een goede concurrentiepositie kunnen opbouwen. Het overheidsbeleid in de afgelopen veertig jaar heeft concurrentie op basis van lonen meer mogelijk gemaakt dan de jaren daarvoor. Uiteindelijk is dat funest voor de samenleving als geheel. Het heeft geleid tot toenemende ongelijkheid met alle bijkomende negatieve effecten van dien.

Als de bovengenoemde aanbevelingen voor de overheid worden overgenomen en uitgevoerd kunnen de werkgevers moeilijker op basis van lage lonen met elkaar concurreren. Ze zullen dan meer moeten inzetten op een verhoging van de arbeidsproductiviteit. Lage loonkosten per eenheid product zijn immers niet alleen afhankelijk van de lonen, maar ook van de productiviteit. Het gaat om de verhouding tussen lonen en productiviteit. Lage loonkosten per eenheid product zijn te bereiken met het verhogen van de productiviteit.

In delen van de lagelonensector zal dat niet kunnen. Zowel de commissie Borstlap als Van Zwol merkte op dat delen van deze sector niet zonder uitbuiting winstgevend kunnen zijn. Dat werk zal dan verdwijnen uit Nederland. Andere delen van de lagelonensector zijn wel winstgevend. Zij kunnen verder functioneren met hogere lonen en betere arbeidsomstandigheden en zullen meer op zoek moeten gaan naar manieren om de arbeidsproductiviteit te verhogen. Wellicht kan een deel van het magazijnwerk geautomatiseerd worden. Daar zijn al voorbeelden van bekend. Een deel van de magazijnen kan verdwijnen. Het is niet voor niets dat er in Limburg en Noord-Brabant veel magazijnen staan terwijl er aan de andere kant van de grens in België vrijwel geen één te vinden is. In België is er veel minder ruimte om arbeid flexibel in te zetten. De inspectie controleert strenger. PostNL is daar door schade en schande achter gekomen en heeft zijn manier van werken in België aan moeten passen. In Duitsland is het sinds kort verboden uitzendkrachten in te zetten in slachthuizen om wantoestanden tegen te gaan. Deze slachthuizen functioneren allemaal nog. Dus het kan, als de werkgevers maar willen of ertoe gedwongen worden.

Werkgevers zullen meer moeten inzetten op verdere scholing en training van hun personeel. In Nederland blijven de potjes die voor scholing zijn bedoeld elk jaar onderbenut. Aan het einde van het jaar zit er nog ongebruikt geld in die potjes. Dus werkgevers moeten er sterker bij hun personeel op aandringen om meer scholing te volgen en moeten hun personeel betere gelegenheden daartoe geven. Ook als werknemers daarmee worden klaargestoomd voor de concurrent. Het verhoogt je aantrekkelijkheid als werkgever, voor een groot deel van de werknemers. Het helpt dus vacatures te vervullen.

Werkgevers moeten onderzoeken hoe ze de autonomie van het personeel kunnen verhogen. Daartoe zal de eigen organisatie wellicht anders ingericht moeten worden. Maar als dat goed gebeurt kan dat leiden tot een verhoging van de arbeidsproductiviteit. Vergeet daarbij niet werknemers voldoende inspraak te geven. Maak gebruik van de kennis die aanwezig is bij het personeel om de eigen organisatie te verbeteren. Dat maakt het werk leuker en productiever. Tenminste als die kennis niet wordt gebruikt om het werk saaier en eentoniger te maken. Dat is op de lange duur niet houdbaar. Laat experimenten toe. Geef werknemers de vrijheid een deel van hun arbeidstijd volledig naar eigen inzichten te besteden. Dat geeft ruimte aan innovatie. Een (groot) deel van die uren zullen verloren gaan, maar daar kunnen onverwachte productieve innovaties tegenover staan. Bovendien verlaagt dit de werkdruk en de psychische vermoeidheid en voorkomt het dus ziekteverzuim. Het creëert ‘slack’ in de organisatie die nodig is om onverwachte gebeurtenissen, zoals uitval van een werknemer door ziekte, op te vangen.

Werkgevers moeten bijdragen aan een goede sfeer op het werk. Goede sociale relaties zijn belangrijk voor het welbevinden. Ga een toxische werkcultuur tegen. Misschien moet je het personeel meer en beter met elkaar laten samenwerken in plaats van onderlinge concurrentie uit te lokken. Behandel het personeel fair. Als het personeel het gevoel heeft niet fair te worden behandeld verhoogt dat hun stressniveau en verlaagt dat de productiviteit. Beter behandeling van het personeel heeft dus voordelen. Zie personeel niet alleen als een kostenpost waarop bezuinigd moet worden. Personeel is een waardevolle productiefactor in je bedrijf waarin moet worden geïnvesteerd. Het behoeft onderhoud. Je hoeft niet zover te gaan om je personeel een week op vakantie mee te nemen, maar heb aandacht voor ze en luister naar ze. En neem klachten serieus.

Werkgevers moeten ook hun personeel voldoende betalen. Loon is niet alles, de niet-geldelijke beloning is evenzeer belangrijk, maar vergeet de geldelijke beloning niet. En kijk daarbij niet alleen naar de hoogte van de beloning, maar denk ook aan het beloningssysteem dat je als werkgever gebruikt. Elk systeem heeft zijn eigen voor- en nadelen en daar wordt door werkgevers te weinig over nagedacht.

Werkgevers moeten lid worden en blijven van een brancheorganisatie en met elkaar afspreken wat je gezamenlijk zou kunnen doen. Je houden aan een bedrijfstak-cao, bijvoorbeeld, en niet met een ondernemingsraad een 'goedkoop' loonakkoord uitonderhandelen. Als meer bedrijven zich aan sectorcao's committeren dan is er veel minder ruimte om te concurreren op basis van lage lonen en moet de aandacht meer uitgaan naar verbeteringen in de organisatie. Dit vereist een omslag in het denken.

Ook kunnen werkgevers het personeel vroegtijdig betrekken bij grootschalige veranderingen en investeringen. Hoe eerder ze erbij worden betrokken, des te meer er gebruik kan worden gemaakt van de bij hen aanwezige kennis over het bedrijf en diens werkprocessen. Doorgevoerde veranderingen worden dan sneller geaccepteerd en gebruikt. Dat komt het bedrijf uiteindelijk alleen maar ten goede.

Ten slotte moeten werkgevers niet alleen oog hebben voor de belangen van aandeelhouders. Ook het personeel heeft belangen bij een goed voortbestaan van de organisatie. Ook de klanten houden ervan als ze serieus genomen worden en niet worden afgescheept met een zinloos lokkertje. Heb ook aandacht voor je leveranciers. Bedenk hoe je het werk zinvoller en betekenisvoller kunt maken. Soms is het werk al door zijn aard zinvol, maar wordt het als minder zinvol ervaren omdat er te weinig aandacht is voor zaken als autonomie, competentie en verbondenheid. Soms is de aard van het werk minder zinvol, maar dan bestaat er de mogelijkheid een deel van de winsten te besteden aan sociale doelen. Doe dit dan wel echt en laat greenwashing achterwege.

Vakbonden

Vakbonden moeten proberen weer relevanter te worden. De laatste jaren daalt het aantal werknemers die lid zijn van een vakbond. Er zijn nu te weinig werknemers lid van de vakbond om echt indruk te maken. De vakbond speelt op institutioneel vlak nog een belangrijke rol. Samen met de werkgevers overleggen ze in de Stichting van de Arbeid, maar deze laat te weinig van zich horen. Ook zitten ze samen met de werkgevers en onafhankelijke kroonleden in de Sociaal-Economische Raad

(SER). Vanuit de SER geven ze advies aan de overheid op sociaal-economisch terrein. Daar worden nog wel successen behaald.

Een deel van het probleem van de lage ledenaantallen ligt aan de institutionele regelingen in Nederland, waardoor ook werknemers die geen lid zijn van de vakbond profiteren van het werk van de vakbond. Ook niet-leden ontvangen de loonsverhogingen en andere verbeteringen die in cao's worden afgesloten. Maar door de lage organisatiegraad kan de vakbond in bepaalde bedrijfstakken en ook bij bepaalde bedrijven onvoldoende een vuist maken en worden ze bij cao-onderhandelingen buitenspel gezet door vakbonden zonder leden, die cao's afsluiten met werkgevers en daar door werkgevers voor worden betaald. De normale vakbonden kunnen daar pas omheen als ze met voldoende leden voor voldoende stakingsdreiging kunnen zorgen. De vakbonden moeten beter hun best doen leden te werven. Af en toe lukt het, zoals in 2014 bij de schoonmakers, maar de successen zijn te gering. De vakbond is zich wel bewust van dit probleem.

Werknemers moeten zich beter vertegenwoordigd voelen en moeten beter weten wat de vakbond allemaal voor hen doet. De vakbonden moeten daarom niet alleen opkomen voor hun eigen leden, maar ook voor de belangen van niet-leden. Nu zijn het veelal oudere witte mannen die lid zijn van de vakbond en deze besturen, maar dat moet diverser worden. Zolang het merendeel van de werknemers geen lid is van een vakbond, moeten de vakbonden ook juist hun belangen vertegenwoordigen. Soms voelen niet-leden zich in de steek gelaten en willen ze dan geen lid worden van de vakbond. Vakbonden moeten proberen inclusiever te worden en meer oog krijgen voor de

positie en belangen van vrouwen en minderheden. Ook deeltijdwerkers zijn werknemers. Er is niks tegen diversiteit, wel tegen ongelijkheid.

Vakbonden moeten pogingen doen het aantal flexibele werkers te verminderen door hier bindende afspraken over te maken in de cao's, om zo de positie van flexwerkers te verbeteren. Ook moet er bij de cao-onderhandelingen meer aandacht komen voor de niet-geldelijke beloning. Werkdruk is daar een onderdeel van en dat staat ook hoog op de agenda, maar er is meer. Probeer inspraakmogelijkheden te vergroten. Daar is een wettelijke basis voor via de Wet op de ondernemingsraden, maar werkgevers houden zich daar niet altijd aan en de flexibele schil is daarin niet vertegenwoordigd.

Vakbonden moeten ook beter letten op de naleving van de cao. Dat is moeilijk, want dat kan slechts op basis van klachten van werknemers (en die zijn geen lid van de vakbond), maar juist werknemers kunnen niet de naleving van de cao afdwingen omdat het de vakbonden zijn die de cao hebben afgesloten.

Ook moeten de vakbonden niet vergeten dat ze zelf ook werkgever zijn en dus goed voor hun eigen personeel moeten zijn. Zorg voor voldoende kennis, kunde en vaardigheden in de eigen organisatie. Geef werknemers voldoende inspraak en beloon ze fatsoenlijk. Zorg ook voor een goede sfeer op de werkvloer en goede verhoudingen tussen de verschillende onderdelen van de vakbond. Zo bestaat de FNV uit verschillende bonden en een overkoepelende organisatie. Probeer door middel van goed overleg tot afspraken te komen.

De reguliere vakbonden moeten de strijd aan gaan met pseudo-vakbonden. Sommige vakbonden met nauwelijks leden die teren op de werkgeversvergoeding bij de cao-onder-

handelingen, maken het werk moeilijk. Die strijd kan alleen worden gewonnen als er meer werknemers lid worden van de vakbond. Misschien moet er nagedacht worden over de vergoeding die vakbonden van werkgevers krijgen als er een cao wordt afgesloten. Wellicht moet die omlaag of wordt die alleen maar gegeven voor de vakbondsleden en niet langer voor de niet-vakbondsleden.

Werknemers

Tegen werknemers zouden we willen zeggen: word lid van een serieuze vakbond, zodat zij beter voor de belangen van de werknemers op kan komen. Nu hoor je nog vaak, bijvoorbeeld in de zorg of in het onderwijs, dat verzorgenden en docenten hun baan opzeggen om hetzelfde werk als zzp'er te doen. De reden daarvoor is dat ze meer zeggenschap willen krijgen over hun eigen werktijden en werkdruk, zodat het werk aangenamer wordt. Dat heeft als negatief effect voor de overgebleven werknemers dat hun werk juist drukker en onaangener wordt. De enige juiste manier is om gezamenlijk actie te ondernemen. Je kunt dat allemaal zelf organiseren, maar een goede vakbond kan daarbij helpen.

Let op je eigen welzijn. Denk bij het zoeken en accepteren van een baan niet alleen aan het loon. Vaak is dat wel hoog genoeg om van te kunnen leven. Denk bijvoorbeeld ook aan reistijden. Woon-werkverkeer wordt als een van de minst plezierige tijdsbestedingen ervaren. Ga dus dichterbij het werk wonen als dat mogelijk is, of zoek werk dichterbij je woonplek.

Als de bovenstaande aanbevelingen voor de overheid, werkgevers en vakbonden worden uitgevoerd, zal er al veel verbeteren voor werknemers. Maar om gelukkig te worden in het

werk is de niet-geldelijke beloning ook belangrijk. Dus let erop dat je voldoende autonomie in je werk hebt, dat er voldoende mogelijkheden voor inspraak zijn. Let erop dat je voldoende mogelijkheden hebt om je kennis, kunde en vaardigheden te gebruiken. Let op de mogelijkheden om je competenties verder te ontwikkelen. Zoals gezegd worden lang niet alle potjes voor verdere scholing van werknemers benut. Maak daar meer gebruik van.

Wees aardig voor je collega's. Probeer met elkaar een goede werksfeer te creëren. Probeer ook een goede band op te bouwen met je leidinggevende, en als je leidinggevende bent, zorg voor goede relaties met je ondergeschikten. Creëer een goede werksfeer. Zorg ervoor dat werknemers goed met elkaar omgaan. Zorg voor sociale veiligheid op de werkvloer. Je werkt met elkaar en niet alleen.

Maak gebruik van inspraakmogelijkheden. Denk aan je werk-privébalans – denk er niet alleen aan, maar zorg ervoor dat deze goed is. Let er bij thuiswerken op dat je niet te veel uren maakt, ofschoon je thuis meer mogelijkheden hebt langer door te werken: doe dat niet. Werk is leuk en werk is belangrijk, maar er is meer in het leven. Houdt daar ook oog voor. Is je carrière het waard? Laat je niet uitbuiten.

Tot slot

Werk en welzijn zijn belangrijke onderwerpen die hoger op de politieke agenda zouden moeten staan dan nu het geval is. De aanbevelingen van de commissies Roemer en Borstlap liggen al een paar jaar op de plank en er wordt slechts mondjesmaat aan gewerkt. Maar naast het probleem van de in Nederland dalende

kwaliteit van het werk, is er ook het probleem van vermogens- en inkomensongelijkheid. Deze zijn de laatste decennia toegenomen en dragen bij aan tal van problemen in onze samenleving. Er is een toenemende polarisatie, er zijn problemen bij het onderwijs, de zorg, huisvesting, het klimaat enzovoort. De sociale ongelijkheid draagt daaraan bij. Mensen aan de onderkant van de samenleving hebben decennialang niet geprofiteerd van de economische groei. De tegenstellingen zijn alleen maar toegenomen en de mensen voelen zich mede of juist door de overheid in de steek gelaten. Het verbeteren van de kwaliteit van het werk draagt bij aan het oplossen van die problemen. En bedenk: diversiteit is geen probleem, ongelijkheid wel.

Referenties

- Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (Commissie Roemer). 2020, *Geen tweederangsburgers: Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan*. Bijlage bij Kamerstuk: kamerbrief 30-10-2020, <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/10/30/tweede-advies-aaanjaagteam-bescherming-arbeidsmigranten>
- Achterberg, P., Houtman, D. & Jetten, B. 2003, "Arbeidstevredenheid: een aanpassingsfenomeen?", *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, vol. 19, no. 3, pp. 214–227.
- Addison, J.T., Siebert, W.S., Wagner, J. & Wei, X.D. 2000, "Worker participation and firm performance: Evidence from Germany and Britain", *British Journal of Industrial Relations*, vol. 38, no. 1, pp. 7–48.
- Aguilar, A.C., García Muñoz, T.M. & Moro-Egido, A.I. 2013, "Heterogeneous self-employment and satisfaction in Latin America", *Journal of Economic Psychology*, vol. 39, pp. 44–61.
- Akerlof, G. 1982, "Labour Contracts as a Partial Gift Exchange", *Quarterly Journal of Economics*, vol. 97, pp. 543–559.
- Akerlof, G.A. & Kranton, R.E. 2005, "Identity and the Economics of Organizations", *Journal of Economic Perspectives*, vol. 19, no. 1, pp. 9–32.
- Anand, P. 2016, *Happiness Explained: What human flourishing is and what we can do to promote it*, Oxford University press, Oxford.
- Andersson, P. 2008, "Happiness and health: Well-being among the self-employed", *The Journal of Socio-Economics*, vol. 37, no. 1, pp. 213–236.
- Arntz, M., Sarra, B.Y. & Berlingieri, F. 2019, *Working from Home: Heterogeneous Effects on Hours Worked and Wages*, Rochester, NY.
- Artazcoz, L., Benach, J., Borrell, C. & Cortès, I. 2004, "Unemployment and Mental Health: Understanding the Interactions Among Gender, Family Roles, and Social Class", *Am J Public Health*, vol. 94, no. 1, pp. 82–88.
- Barth, E., Raau, O. & Naylor, R. 2000, "Union wage effects: Does membership matter?", *Manchester School*, vol. 68, no. 3, pp. 259–275.
- Benson, J. & Brown, M. 2010, "Employee voice: does union membership matter?", *Human Resource Management Journal*, vol. 20, no. 1, pp. 80–99.
- Benz, M. & Frey, B.S. 2008, "Being Independent is a Great Thing: Subjective Evaluations of Self-Employment and Hierarchy", *Economica*, vol. 75, no. 298, pp. 362–383.
- Berg, J., Green, F., Nurski, L. & David, A.S. 2023, "Risks to job quality from digital technologies: Are industrial relations in Europe ready for the challenge?", *European Journal of Industrial Relations*, vol. 29, no. 4, pp. 347–365.

- Björklund, A. 1985, “Unemployment and Mental Health: some Evidence from Panel Data”, *Journal of Human Resources*, vol. 20, no. 4, pp. 469–483.
- Blanchflower, D.G. & Oswald, A.J. 2008, “Is well-being U-shaped over the life cycle?”, *Social Science and Medicine*, vol. 66, pp. 1733–1749.
- Blanchflower, D.G. & Oswald, A.J. 2004, “Well-being over time in Britain and the USA”, *Journal of Public Economics*, vol. 88, no. 7-8, pp. 1359–1386.
- Block, J. & Koellinger, P. 2009, “I Can’t Get No Satisfaction—Necessity Entrepreneurship and Procedural Utility”, *Kyklos*, vol. 62, no. 2, pp. 191–209.
- Böckerman, P., Bryson, A. & Ilmakunnas, P. 2012, “Does high involvement management improve worker wellbeing?”, *Journal of Economic Behavior & Organization*, vol. 84, no. 2, pp. 660–680.
- Böckerman, P. & Ilmakunnas, P. 2006, “Elusive Effects of Unemployment on Happiness”, *Social Indicators Research*, vol. 79, no. 1, pp. 159–169.
- Böckerman, P., Ilmakunnas, P. & Johansson, E. 2011, “Job security and employee well-being: Evidence from matched survey and register data”, *Labour Economics*, vol. 18, no. 4, pp. 547–554.
- Boye, K. 2011, “Work and Well-being in a Comparative Perspective—The Role of Family Policy”, *European Sociological Review*, vol. 27, no. 1, pp. 16–30.
- Braverman, H. 1974, *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York, Monthly Review Press.
- Bröckling, U. 2015, *The Entrepreneurial Self : Fabricating a New Type of Subject*, SAGE Publications, Limited, London.
- Bruni, L. & Porta, P.L. 2005, *Economics and Happiness: Framing the Analysis*, Oxford University Press.
- Bryson, A. 2004, “Managerial Responsiveness to Union and Nonunion Worker Voice in Britain”, *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, vol. 43, no. 1, pp. 213–241.
- Bryson, A., Cappellari, L. & Lucifora, C. 2010, “Why So Unhappy? The Effects of Unionization on Job Satisfaction”, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 72, no. 3, pp. 357–380.
- Bryson, A. & MacKerron, G. 2017, “Are You Happy While You Work?”, *The Economic Journal*, vol. 127, no. 599, pp. 106–125.
- Carr, M.D. & Mellizo, P. 2013, “The relative effect of voice, autonomy, and the wage on satisfaction with work”, *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 24, no. 6, pp. 1186–1201.
- Cassar, L. & Meier, S. 2018, “Nonmonetary Incentives and the Implications of Work as a Source of Meaning”, *Journal of Economic Perspectives*, vol. 32, no. 3, pp. 215–38.
- Charalampous, M., Grant, C.A., Tramontano, C. & Michailidis, E. 2019, “Systematically reviewing remote e-workers’ well-being at work: a multidimensional approach”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 28, no. 1, pp. 51–73.
- Chater, N. & Loewenstein, G. 2016, “The under-appreciated drive for sense-making”, *Journal of Economic Behavior & Organization*, vol. 126, pp. 137–154.
- Chung, H. 2022, *The Flexibility Paradox*, Policy Press, an imprint of Bristol University Press, University of Bristol, Bristol, UK.

- Clark, A.E. 2018, “Four Decades of the Economics of Happiness: Where Next?”, *Review of Income and Wealth*, vol. 64, no. 2, pp. 245–269.
- Clark, A. 2003, “Unemployment as a Social Norm: Psychological Evidence from Panel Data”, *Journal of Labor Economics*, vol. 21, no. 2, pp. 323–351.
- Clark, A.E., Diener, E., Georgellis, Y. & Lucas, R.E. 2008, “Lags and Leads in Life Satisfaction: A Test of the Baseline Hypothesis*”, *The Economic Journal*, vol. 118, no. 529, pp. F222–F243.
- Clark, A.E., Flèche, S. & Senik, C. 2016, “Economic Growth Evens Out Happiness: Evidence from Six Surveys”, *Review of Income and Wealth*, vol. 62, no. 3, pp. 405–419.
- Clark, A.E., Frijters, P. & Shields, M.A. 2008, “Relative Income, Happiness, and Utility: An Explanation for the Easterlin Paradox and Other Puzzles”, *Journal of Economic Literature*, vol. 46, no. 1, pp. 95–144.
- Clark, A., Georgellis, Y. & Sanfey, P. 2001, “Scarring: The Psychological Impact of Past Unemployment”, *Economica*, vol. 68, no. 270, pp. 221–241.
- Commissie Regulering van Werk (Commissie Borstlap). 2020. *In wat voor land willen wij werken?*. Bijlage bij kamerbrief 23-01-2020, <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/01/23/rapport-in-wat-voor-land-willen-wij-werken>
- Cornelissen, T., Himmler, O. & Koenig, T. 2011, “Perceived unfairness in CEO compensation and work morale”, *Economics Letters*, vol. 110, no. 1, pp. 45–48.
- Darity Jr., W. & Goldsmith, A.H. 1996, “Social Psychology, Unemployment and Macroeconomics”, *Journal of Economic Perspectives*, vol. 10, no. 1, pp. 121–140.
- Dawson, C., Veliziotis, M. & Hopkins, B. 2014, “Temporary employment, job satisfaction and subjective well-being”, *Economic and Industrial Democracy*, vol. 38, no. 1, pp. 69–98.
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. 2000, “The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior”, *Psychological Inquiry*, vol. 11, no. 4, pp. 227–268.
- Di Tella, R. & MacCulloch, R. 2006, “Some Uses of Happiness Data in Economics”, *Journal of Economic Perspectives*, vol. 20, no. 1, pp. 25–46.
- Di Tella, R., MacCulloch, R.J. & Oswald, A.J. 2003, “The Macroeconomics of Happiness”, *The review of economics and statistics*, vol. 85, no. 4, pp. 809.
- Di Tella, R., MacCulloch, R.J. & Oswald, A.J. 2001, “Preferences over Inflation and Unemployment: Evidence from Surveys of Happiness”, *American Economic Review*, vol. 91, no. 1, pp. 335–341.
- Diener, E., Helliwell, J.F. & Kahneman, D. 2010, *International differences in well-being*, Oxford University Press, Oxford.
- Dolan, P., Peasgood, T. & White, M. 2008, “Do we really know what makes us happy? A review of the economic literature on the factors associated with subjective well-being”, *Journal of Economic Psychology*, vol. 29, no. 1, pp. 94–122.
- Dur, R. & van Lent, M. 2019, “Socially Useless Jobs”, *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, vol. 58, no. 1, pp. 3–16.

- Easterlin, R.A. 1974, "Does Economic Growth Improve the Human Lot?" in *Nations and Households in Economic Growth: Essays in Honor of Moses Abramowitz*, eds. P.A. David & M.W. Reder, Academic Press, New York, pp. 89–125.
- Engbersen, G.B.M., Kremer, M., Went, R.C.P.M., Boot, A.W.A. 2020. *Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht*. Rapport nr 102 van de Wetenschappelijk Raad voor het Regeringsbeleid, Den Haag: WRR
- Felstead Alan 2022, *Remote working : a research overview*, Routledge, Milton Park, Abingdon, Oxon.
- Franck, E. & Nueesch, S. 2011, "The effect of wage dispersion on team outcome and the way team outcome is produced", *Applied Economics*, vol. 43, no. 23, pp. 3037–3049.
- Freeman, R.B. & Medoff, J.L. 1984, *What Do Unions Do?* Basic Books, New York.
- Frey, B. 1997, "On the relationship between intrinsic and extrinsic work motivation", *International Journal of Industrial Organization*, vol. 15, no. 4, pp. 427–439.
- Frey, Bruno S. & Stutzer, Alois., 2013, *Recent developments in the economics of happiness*, Edward Elgar, Cheltenham [etc.].
- Frey, B. & Osterloh, M. 2002, *Successful Management by Motivation: Balancing Intrinsic and Extrinsic Incentives*, Springer, Berlin.
- Graeber, D. 2018, *Bullshit jobs*, First Simon & Schuster hardcover edition. edn, Simon & Schuster, New York.
- Green, F., Felstead, A., Gallie, D. & Henseke, G. 2022, "Working Still Harder", *Industrial & labor relations review*, vol. 75, no. 2, pp. 458–487.
- Gschwind L., Vargas O. 2019, "Telework and its effects in Europe. Telework in the 21st Century" *An Evolutionary Perspective*. Ed. by J.C. Messenger. Edward Elgar Publishing, Cheltenham, UK; International Labour Office, Geneva, Switzerland. P. 36–75.
- Guest, D.E. & Conway, N. 2004, "Exploring the paradox of unionised worker dissatisfaction", *Industrial Relations Journal*, vol. 35, no. 2, pp. 102–121.
- Hetschko, C., Knabe, A. & Schöb, R. 2014, "Changing Identity: Retiring From Unemployment", *The Economic Journal*, vol. 124, no. 575, pp. 149–166.
- Heywood, J.S., Siebert, W.S. & Wei, X. 2005, *High Performance Workplace and Family Friendly Practices: Promises Made and Promises Kept*, IZA, Bonn.
- Holland, P., Cooper, B.K., Pyman, A. & Teicher, J. 2012, "Trust in management: the role of employee voice arrangements and perceived managerial opposition to unions", *Human Resource Management Journal*, vol. 22, no. 4, pp. 377–391.
- Hu, J. & Hirsh, J.B. 2017, "Accepting Lower Salaries for Meaningful Work", *Frontiers in Psychology*, vol. 8, pp. 16–49.
- Jahoda, M. 1982, *Employment and unemployment : a social-psychological analysis*, Cambridge University Press, Cambridge [Cambridgeshire]; New York.
- Kahneman, D. & Krueger, A.B. 2006, "Developments in the Measurement of Subjective Well-Being", *Journal of Economic Perspectives*, vol. 20, no. 1, pp. 3–24.

- Karasek, R.A. & Theorell, T. 1990, *Healthy work, Stress, productivity, and the reconstruction of working life*, Basic Books, New York.
- Knabe, A. & Rätzl, S. 2011, “Scarring or Scaring? The Psychological Impact of Past Unemployment and Future Unemployment Risk”, *Economica*, vol. 78, no. 310, pp. 283–293.
- Knabe, A., Schöb, R. & Weimann, J. 2016, “The subjective well-being of workfare participants: insights from a day reconstruction survey”, *Applied Economics*, vol. 49, no. 13, pp. 1311–1325.
- Krueger, A.B. (ed) 2009, *Measuring the Subjective Well-Being of Nations: National Accounts of Time Use and Well-Being*, The University of Chicago Press, Chicago.
- Landers, R.M., Rebitzer, J.B. & Taylor, L.J. 1996, “Rat Race Redux: Adverse Selection in the Determination of Work Hours in Law Firms”, *American Economic Review*, vol. 86, no. 3, pp. 329–348.
- Laroche, P. 2016, “A Meta-Analysis of the Union–Job Satisfaction Relationship”, *British Journal of Industrial Relations*, vol. 54, no. 4, pp. 709–741.
- Layard, R. 2005, *Happiness: Lessons from a new science*, Allan Lane, London.
- Layard, R., De Neve, J. & Shrigley, D. 2023, *Wellbeing: science and policy*, Cambridge University Press, Cambridge, United Kingdom.
- Lazear, E.P. 1998, *Personnel Economics for Managers*, Wiley & Sons, New York.
- Lepisto, D.A. & Pratt, M.G. 2017, “Meaningful work as realization and justification: Toward a dual conceptualization”, *Organizational Psychology Review*, vol. 7, no. 2, pp. 99–121.
- Lucas, R.E., Clark, A.E., Georgellis, Y. & Diener, E. 2004, “Unemployment Alters the Set Point for Life Satisfaction”, *Psychological Science*, vol. 15, no. 1, pp. 8–13.
- Luechinger, S., Meier, S. & Stutzer, A. 2010, “Why Does Unemployment Hurt the Employed?”, *Journal of Human Resources*, vol. 45, no. 4, pp. 998–1045.
- Martela, F. & Pessi, A.B. 2018, “Significant Work Is About Self-Realization and Broader Purpose: Defining the Key Dimensions of Meaningful Work”, *Frontiers in Psychology*, vol. 9, pp. 11–21.
- Maslach, C., Leiter, M.P. & Schaufeli, W. 2008, “86 Measuring Burnout” in *The Oxford Handbook of Organizational Well Being*, eds. S. Cartwright & C.L. Cooper, Oxford University Press, pp. 86–1080.
- Mazmanian, M., Orlikowski, W.J. & Yates, J. 2013, “The Autonomy Paradox: The Implications of Mobile Email Devices for Knowledge Professionals”, *Organization science* (Providence, R.I.), vol. 24, no. 5, pp. 1337–1357.
- Michel, C., Sovinsky, M., Proto, E. & Oswald, A.J. 2019, “Advertising as a Major Source of Human Dissatisfaction: Cross-National Evidence on One Million Europeans” in *The Economics of Happiness: How the Easterlin Paradox Transformed Our Understanding of Well-Being and Progress*, ed. M. Rojas, Springer International Publishing, Cham, pp. 217–239.
- Nikolova, M. & Cnossen, F. 2020, “What makes work meaningful and why economists should care about it”, *Labour Economics*, vol. 65, pp. 101847.
- Nikolova, M., Cnossen, F. & Nikolaev, B. 2024, “Robots, meaning, and self-determination”, *Research Policy*, vol. 53, no. 5, pp. 104987.

- Okulicz-Kozaryn, A. & Mazelis, J.M. 2017, "More Unequal in Income, More Unequal in Wellbeing", *Social Indicators Research*, vol. 132, no. 3, pp. 953–975.
- Oswald, A.J., Proto, E. & Sgroi, D. 2015, "Happiness and Productivity", *Journal of Labor Economics*, vol. 33, no. 4, pp. 789–822.
- Pongratz, H.J. & Voß, G.G. 2003, "From employee to 'entreplooye' Towards a 'self-entrepreneurial' work force?", *Concepts & Transformation*, vol. 8, no. 3, pp. 239–254.
- Pouliakas, K. 2010, "Pay Enough, Don't Pay Too Much or Don't Pay at All? The Impact of Bonus Intensity on Job Satisfaction", *Kyklos*, vol. 63, no. 4, pp. 597–626.
- Robinson, J.P. & Martin, S. 2008, "What do happy people do?", *Social Indicators Research*, vol. 89, pp. 565–571.
- Rosso, B.D., Dekas, K.H. & Wrzesniewski, A. 2010, "On the meaning of work: A theoretical integration and review", *Research in Organizational Behavior*, vol. 30, pp. 91–127.
- Roy, D. 1952, "Quota Restrictions and Goldbricking in a Machine Shop", *The American Journal of Sociology*, vol. 57, no. 5, pp. 427–442.
- Roy, D.F. 1953, "Work Satisfaction and Social Reward in Quota Achievement: An Analysis of Piecework Incentive", *American Sociological Review*, vol. 18, no. 5, pp. 507–514.
- Ryan, R.M. & Deci, E.L. 2000, "Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being", *American Psychologist*, vol. 55, no. 1, pp. 68–78.
- Shir, N., Nikolae, B.N. & Wincet, J. 2019, "Entrepreneurship and well-being: The role of psychological autonomy, competence, and relatedness", *Journal of Business Venturing*, vol. 34, no. 5, 105875.
- Soffia, M., Wood, A.J. & Burchell, B. 2021, "Alienation Is Not 'Bullshit': An Empirical Critique of Graeber's Theory of BS Jobs", *Work, Employment and Society*, vol. 36, no. 5, pp. 816-840.
- Spencer, D. A. 2015. Developing an understanding of meaningful work in economics: the case for a heterodox economics of work. *Cambridge Journal of Economics*, vol. 39, no. 3, pp. 675-688.
- Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen 2050 (Commissie Van Zwol). 2024. *Gematigde Groei*. <https://www.staatscommissie2050.nl/bijlagen-rapport/documenten/rapporten/2024/03/12/rapport-staatscommissie-demografische-ontwikkelingen-2050-tweede-druk>
- Stevenson, B. & Wolfers, J. 2008, *Happiness Inequality in the United States*, Centre for Economic Policy Research, London.
- Van der Meer, P.H. 2024, *Home-office, Covid-19 and Subjective Well-being*, FEB Research Institute, 42 blz. (FEBRI Research Reports; vol. 2024006-OB), Groningen.
- Van der Meer, P.H. & Wielers, R.J.J. 2024, *The Value of Meaningful Work*, FEB Research Institute, 38 blz. (FEBRI Research Reports; vol. 2024005-OB), Groningen.
- Van der Meer, P.H. 2024, "Thuiswerken gedurende de COVID-19 pandemie: Slecht voor het welbevinden?", *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, vol. 40, no. 1, pp. 4-24.

- Van der Meer, P.H. 2022, *Are All Self-employed happy?*, University of Groningen, SOM research school, 32 blz. (SOM Research Reports; vol. 2022003-OB), Groningen.
- Van der Meer, P.H. 2019, "What makes workers happy: Empowerment, unions or both?", *European Journal of Industrial Relations*, vol. 25, no. 4, pp. 363–376.
- Van der Meer, P.H. 2014, "Gender, Unemployment and Subjective Well-Being: Why Being Unemployed Is Worse for Men than for Women", *Social Indicators Research*, vol. 115, no. 1, pp. 23–44.
- Van der Meer, P.H. & Mulder, N. 2016, "Het littekeneffect: de blijvende invloed van langdurige werkloosheid op welzijn", *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, vol. 32, no. 1, pp. 35–49.
- Van der Meer, P.H. & Wielers, R. 2016, *Happiness, Unemployment and Self-esteem*, University of Groningen, SOM research school, 38 p. (SOM Research Reports; vol. 16016-HRM&OB).
- Van der Meer, P.H. & Wielers, R. 2015, "Unpaid overtime in the Netherlands: forward- or backward-looking incentives?", *International Journal of Manpower*, vol. 36, no. 3, pp. 254–270.
- Van der Meer, P.H. & Wielers, R. 2014, "Tijdelijke banen en welzijn", *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, vol. 30, no. 2, pp. 141–157.
- Van der Meer, P.H. & Wielers, R. 2013, "What makes workers happy?", *Applied Economics*, vol. 45, no. 3, pp. 357–368.
- Weimann, J., Knabe, A. & Schöb, R. 2015, *Measuring happiness: the economics of well-being*, MIT Press, Cambridge, Massachusetts.
- Weiss, Y. 2009, "Work and Leisure: A History of Ideas", *Journal of Labor Economics*, vol. 27, no. 1, pp. 1–20.
- Wielers, R., Hummel, L. & van der Meer, P.H. 2022, "Career insecurity and burnout complaints of young Dutch workers", *Journal of Education and Work*, vol. 35, no. 2, pp. 227–240.
- Wielers, R. & van der Meer, P.H. 2022, "De waarde van sociaal nuttig werk", *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, vol. 38, no. 1, pp. 18–38.
- Wielers, R. & van der Meer, P.H. 2021, "Beyond Income: Why We Want to Keep on Working Even if We Don't Need the Money", *Applied Research in Quality of Life*, vol. 16, pp. 1613–1635.
- Wielers, R., Van der Meer, P.H. & Willems, M. 2018, "Ongelijkheid en zelfrespect: het effect van inkomen en arbeidspositie", *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, vol. 34, no. 2, pp. 221–237.
- Wielers, R., Van der Meer, P. & De Vos, H. 2011, "Verhoogt werk ons welzijn? Een bespreking van onderzoeksresultaten", *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, vol. 27, no. 4, pp. 467–486.
- Winkelmann, L. & Winkelmann, R. 1998, "Why Are the Unemployed So Unhappy? Evidence from Panel Data", *Economica*, vol. 65, no. 257, pp. 1–15.

Bijlage 1

Lijst met cruciale beroeps- groepen en processen zoals benoemd door de overheid tijdens de COVID-19- pandemie

Beroepsgroepen

Zorg, Jeugdhulp en (Maatschappelijke) Ondersteuning, inclusief productie en transport van medicijnen en medische hulpmiddelen

Leraren en personeel benodigd op school, zoals voor afstandsonderwijs, opvang van kinderen en examens

Openbaar vervoer

Voedselketen

Transport van brandstoffen zoals kolen, olie, benzine en diesel, et cetera

Vervoer van afval en vuilnis

Kinderopvang

Media en communicatie

Continuïteit hulpverleningsdiensten

Meldkamerprocessen

Brandweezorg

Ambulancezorg

Geneeskundige HulpverleningsOrganisatie in de Regio

Crisisbeheersing van de veiligheidsregio's

Noodzakelijke overheidsprocessen (Rijk, provincies, gemeenten en waterschappen)

Vitale processen

Landelijk transport en distributie elektriciteit
Regionale distributie elektriciteit
Gasproductie, landelijk transport en distributie gas
Regionale distributie gas
Olievoorziening
Internet- en datadiensten
Internettoegang en dataverkeer
Sprakdienst en sms
Plaats- en tijdsbepaling middels GNSS
Drinkwatervoorziening
Keren en beheren waterkwantiteit
Vlucht- en vliegtuigafhandeling
Scheepvaartafwikkeling
Grootschalige productie/verwerking en/of opslag (petro)chemische stoffen
Opslag, productie en verwerking nucleair materiaal
Toonbankbetalingsverkeer
Massaal giraal betalingsverkeer
Hoogwaardig betalingsverkeer tussen banken
Effectenverkeer
Communicatie met en tussen hulpdiensten middels 112 en C2000
Inzet politie
Basisregistraties personen en organisaties
Interconnectiviteit (transactie-infrastructuur voor informatie uit basisregistraties)
Elektronisch berichtenverkeer en informatieverschaffing aan burgers
Identificatie en authenticatie van burgers en bedrijven
Inzet defensie
Vervoer van personen en goederen over (hoofd)spoorweginfrastructuur
Vervoer over (hoofd)wegennet

Bijlage 2

Lijst met activiteiten op basis van volgorde aan de bijdrage van het welzijn

Intimiteit, seks
Bezoek aan theater, dansvoorstelling, concert
Bezoek aan een tentoonstelling, museum of bibliotheek
Uitoefenen van sport, joggen, fitness
Werken in de tuin
Zingen, acteren
Praten, socialiseren
Vogels kijken, natuurbeleving
Lopen en wandelen
Jagen en vissen
Drinken van alcohol
Uitoefenen van hobby's, handvaardigheid
Meditatie, religieuze activiteiten
Kijken naar een sportwedstrijd
Oppassen en spelen met kinderen
Zorg voor huisdieren
Luisteren naar muziek
Andere spelletjes en puzzels
Shoppen
Gokken
Tv-kijken
Computerspelletjes
Eten en snoepen
Koken
Thee en koffie drinken

Lezen
Naar een podcast luisteren
Wassen en aankleden
Slapen, rusten ontspannen
Roken
Internetten
Appen, e-mailen, social media
Huishouden, doe-het-zelven
Reizen, woon-werkverkeer
Vergaderen
Administratie doen, financiën
Wachten, in de rij staan
Zorgen voor of helpen van ouderen
Werken en studeren
Ziek zijn

Bron: Bryson and MacKerron (2017)

Bijlage 3

Volgorde van beroepen naar zinvolheid

| Beroepsgroep | ISCO 2008 | EWCS | ISSP |
|--|--------------|------|------|
| Vakspecialisten gezondheidszorg | 32 | 1 | 3 |
| Artsen en medisch specialisten | 22 | 2 | 1 |
| Verzorgenden | 53 | 3 | 2 |
| Docenten | 23 | 4 | 4 |
| Vakspecialisten, recht, maatschappelijk en cultureel | 34 | 5 | 6 |
| Topbestuurders en -ambtenaren | 11 | 6 | 7 |
| Managers horeca | 14 | 7 | 12 |
| Vakspecialisten natuur en techniek | 31 | 8 | 17 |
| Managers productie en gespecialiseerde dienstverlening | 13 | 9 | 11 |
| Juristen, sociaal wetenschappers, kunstenaars | 26 | 10 | 5 |
| Soldaten | 3 | 11 | 8 |
| Specialisten bedrijfsbeheer en administratie | 24 | 12 | 32 |
| Ingenieurs, onderzoekers wis- en natuurwetenschappen | 21 | 13 | 28 |
| Elektriciens en elektronicamonteurs | 74 | 14 | 26 |
| Vakspecialisten ICT | 35 | 15 | 33 |
| Tuinders en akkerbouwers | 61 | 16 | 21 |
| Bouwarbeiders | 71 | 17 | 24 |
| Onderofficieren | 2 | 18 | 14 |

ISCO_08: standaardberoepencode uit 2008, tweecijferig

EWCS: European Working Conditions Survey uit 2015

ISSP: International Social Survey Program uit 2015

| Beroepsgroep | ISCO 2008 | EWCS | ISSP |
|--|----------------------|-------------|-------------|
| Managers op administratief en commercieel gebied | 12 | 19 | 15 |
| Officieren | 1 | 20 | 10 |
| Specialisten ICT | 25 | 21 | 34 |
| Vakspecialisten bedrijfsbeheer en administratie | 33 | 22 | 19 |
| Beveiligingswerkers | 54 | 23 | 9 |
| Metaalarbeiders | 72 | 24 | 30 |
| Schoonmakers en keukenhulpen | 94 | 25 | 22 |
| Administratief personeel | 41 | 26 | 31 |
| Voedselverwerkende beroepen en andere ambachten | 73 | 27 | 42 |
| Administratief personeel | 43 | 28 | 35 |
| Voedselverwerkende beroepen en andere ambachten | 75 | 29 | 36 |
| Persoonlijke dienstverlening | 51 | 30 | 18 |
| Bestuurders voertuigen | 83 | 31 | 23 |
| Overig administratief personeel | 44 | 32 | 13 |
| Schoonmakers | 91 | 33 | 27 |
| Vuilnisophalers | 96 | 34 | 25 |
| Kassiers en baliemedewerkers bank | 42 | 35 | 16 |
| Landbouwers overig | 63 | 36 | 43 |
| Hulpkrachten landbouw | 92 | 37 | 37 |
| Verkopers | 52 | 38 | 29 |
| Productie en assemblagemedewerkers | 81 | 39 | 39 |
| Onbekend | 99 | 40 | 20 |
| Land- en bosbouw | 62 | 41 | 41 |
| Hulpkrachten | 93 | 42 | 40 |
| Productiemedewerkers | 82 | 43 | 38 |
| Straatverkopers | 95 | 44 | 44 |

ISCO_08: standaardberoepencode uit 2008, tweecijferig

EWCS: European Working Conditions Survey uit 2015

ISSP: International Social Survey Program uit 2015

Dit boek beantwoordt de vraag of werk gelukkig maakt en aan welke aspecten van werk mensen het meeste geluk ontleen. Dit is een belangrijke vraag omdat werk een groot deel van ons leven uitmaakt. We beargumenteren waarom het streven naar geluk belangrijk is en laten zien dat werkenden gelukkiger zijn dan werklozen en arbeidsongeschikten en dat werk dus inderdaad gelukkig maakt. Daarnaast laten we zien dat het niveau van geluk tussen werkenden verschilt. De beloning speelt daarbij een rol, maar dat is zeker niet het enige. Naast het loon is de vormgeving van het werk belangrijk. Werk met een hoge mate van autonomie en inspraak, dat gebruikmaakt van de kennis en vaardigheden van de werkende en waarin er onderling goede verhoudingen zijn, maakt het meest gelukkig. Ook de ervaren zinvolheid van het werk moet zeker niet over het hoofd worden gezien. Wel moet ervoor worden gewaakt dat het werk niet te belastend wordt en resulteert in een burn-out. Dit boek biedt handvatten voor de overheid, de werkgevers, de vakbonden en werkenden voor de vormgeving van het werk.



Peter van der Meer studeerde economie aan de Rijksuniversiteit Groningen en promoveerde bij de vakgroep Sociologie. Na gewerkt te hebben bij het Max Planck Instituut für Bildungsforschung in Berlijn, het Sociaal en Cultureel Planbureau, de vakgroep Personeelwetenschappen van Tilburg University en de Universiteit Twente, keerde hij als universitair docent terug bij de Rijksuniversiteit Groningen. Bij de vakgroep HRM verzorgde hij onderwijs en deed onderzoek op het gebied van economie van het personeelsbeleid. Sinds 1 november 2024 is hij met pensioen.

University of Groningen Press

