

Wieteke Conen en Paul de Beer

Waardevol en waardeloos  
werk in Nederland

Kort & Bondig

14

# Waardevol en waardeloos werk in Nederland

---

Wieteke Conen en Paul de Beer

MEDE MOGELIJK  
GEMAAKT DOOR



Januari 2023

© W.S. Conen, P.T. de Beer, Amsterdam

Contact: [aias-hsi@uva.nl](mailto:aias-hsi@uva.nl)

Bibliografische informatie:

Wieteke Conen & Paul de Beer (2023). Waardevol werk en de rol van de organisatie, AIAS-HSI Kort & Bondig 14. Amsterdam: AIAS-HSI, Universiteit van Amsterdam.

Informatie kan worden geciteerd mits de bron correct en helder wordt vermeld.

Reproductie voor eigen/intern gebruik is toegestaan.

Publicaties in de reeks Kort & Bondig zijn te downloaden op de website

<http://aias-hsi.uva.nl/> onder "Publicaties".

ISSN online: 2666-5476

---

*Dit is de veertiende publicatie in de reeks 'Kort & Bondig' die onderzoeksinstituut AIAS-HSI van de Universiteit van Amsterdam uitbrengt om in kort bestek en op toegankelijke wijze uitkomsten te presenteren van recent verricht onderzoek.*

*Deze 'Kort & Bondig' presenteert een aantal resultaten van de Waarde van Werk Monitor 2021 (WWM'21), een representatief onderzoek naar opvattingen onder de Nederlandse bevolking over werk, dat in mei 2021 is uitgevoerd.*

*In deze 'Kort & Bondig' wordt besproken wat Nederlanders belangrijk vinden in hun werk, wat we verstaan onder 'waardevol' (en 'waardeloos') werk en wie er in Nederland waardevol of waardeloos werk doet. En hoe spelen arbeidsorganisaties hierin een rol?*

*Deze rapportage maakt onderdeel uit van het bredere onderzoek 'Waarde van Werk III', dat AIAS-HSI met steun van de Goldschmeding Foundation uitvoert. Zie [www.waardevanwerk.eu](http://www.waardevanwerk.eu) voor meer informatie.*

---

# Inhoud

Inleiding.....	6
Theoretische achtergrond: waarom werken we?.....	7
Wat vinden Nederlanders belangrijk in hun werk? .....	8
Wat verstaan we onder waardevol (en waardeloos) werk?.....	10
Wie doet waardevol (en waardeloos) werk?.....	11
Arbeidsorganisaties spelen een belangrijke rol .....	15
Conclusie .....	18
Literatuur .....	19

## Inleiding

*“De vraag van elke dag, nu, luidt: wat brengt die bewegingen dagelijks weer op gang, alsof iets een muziekdoosje in ons opwindt? Ik heb geen idee. Er moet iets zijn, anders bewegen we niet meer. Er moet iets zijn waardoor we worden bewogen, anders bleven we liggen. Het is een grote vraag, met grote en kleine antwoorden” – DeWulf, 2016, p.11*

Waarom staan we 's ochtends op? Wat is ons motief, wat is onze beweegreden? Zoals gezegd zijn er grote en kleine antwoorden. Waarom staan we 's ochtends op om naar ons werk te gaan? Ook die vraag heeft grote en kleine antwoorden. Uiteraard staan we op omdat 'iemand de kost moet verdienen'. Maar is dat alles? Veel mensen werken niet voor het geld alleen, en “als we van iemand zeggen dat diegene het ‘voor het geld doet’, is dat niet alleen een beschrijving, maar ook een oordeel” (Schwartz, 2016, p.14). Waarom werken we nog meer? Omdat we betrokken (willen) zijn, een bijdrage willen leveren, verantwoordelijkheid voelen, werkzaamheden zinvol vinden. Weinig beroepen voldoen aan al deze zaken, maar dit zijn wel beweegredenen voor mensen.

In deze Kort & Bondig schetsen we allereerst kort de theoretische achtergrond *waarom* we werken en wat we verstaan onder waardevol (en waardeloos) werk. Daarna gaan we in op enkele bevindingen uit de Waarde van Werk Monitor: hoeveel mensen doen er in Nederland – naar eigen zeggen – waardevol en waardeloos werk? En *wie* doen er in Nederland dan waardevol en waardeloos werk? Hoe verschilt die waardering naar bijvoorbeeld geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en migratieachtergrond? Maar ook: speelt het al dan niet hebben van een beperking een rol? En wordt de waardering van werk beïnvloed door de contractvorm en sector waarin men werkzaam is? In het laatste deel van deze Kort & Bondig gaan we dan in op de rol die arbeidsorganisaties spelen in de waardering van werk door werknemers.

De gegevens voor deze Kort & Bondig zijn afkomstig uit de tweede meting van de Waarde van Werk Monitor. Deze meting heeft in het voorjaar van 2021 plaatsgevonden onder ruim 4.000 Nederlanders van 18-70 jaar. Ruim 2.500 daarvan hadden betaald werk (zie voor meer informatie het kader 'opzet van het Waarde van Werk Monitor' en [www.waardevanwerk.eu](http://www.waardevanwerk.eu)).

### Opzet van de Waarde van Werk Monitor

De Waarde van Werk Monitor 2021 (WWM'21) is de tweede meting van de Waarde van Werk Monitor: een grootschalig, nationaal surveyonderzoek naar de waarde(ring) van werk in Nederland. De WWM heeft als doel na te gaan op welke wijze de waarde(ring) van werk in Nederland samenhangt met persoonskenmerken, kenmerken van het werk en de arbeidsorganisatie, en hoe instituties rond werk en inkomen van invloed zijn. De eerste meting vond in het voorjaar van 2019 plaats (WWM'19). De Waarde van Werk Monitor bestaat uit een vragenlijst die online wordt afgenomen onder een steekproef van de Nederlandse bevolking. Door middel van weging op basis van geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en arbeidsmarktpositie ontstaat een representatief beeld voor de Nederlandse bevolking van 18-70 jaar. De vragenlijst voor WWM'21 is in het voorjaar van 2021 ingevuld door 4.008 respondenten, waaronder ruim 2.500 werkenden, van 18-70 jaar. Meer informatie is te vinden op: [www.waardevanwerk.eu](http://www.waardevanwerk.eu)

### Theoretische achtergrond: waarom werken we?

Waarom werken we eigenlijk? Als we deze vraag beantwoorden vanuit een socio-economisch perspectief, dan is de voornaamste reden waarom mensen *bereid* zijn om te werken gelegen in de extrinsieke opbrengsten, waaronder het loon en werkzekerheid. Werken zelf wordt in deze visie gezien als een opoffering, omdat het ten koste gaat van vrije tijd. Mensen moeten dus beloond worden om bereid te zijn te werken.

In verschillende wetenschappelijke stromingen wordt in toenemende mate de nadruk gelegd op de gedachte dat er bijzonder veel ander ‘nut’ gepaard gaat met werken, en niet alleen pas als aan de ‘basisbehoeften’ voldaan is (Schwartz, 2016). Waar het meer traditionele socio-economische perspectief de nadruk legt op het voldoen aan (basis)behoeften (Maslow, 1954; Inglehart, 1977), en daarmee op het belang van waarden als beloning en zekerheid, legt het ‘working as humans’ perspectief de nadruk op de gedachte dat mensen behoefte hebben aan werk (hetzij betaald, hetzij onbetaald) waarbij het vooral van belang is dat zij deze activiteiten (zelf) als waardevol ervaren binnen het leven als geheel (Jahoda, 1982; Nussbaum, 1999; Spencer, 2015).

‘Waardevol’ kan daarbij op verschillende manieren geïnterpreteerd worden en bijvoorbeeld de vorm dragen van ‘bijdragen aan een groter geheel’ (dat kan een organisatie zijn, een (lokale) gemeenschap of ‘de maatschappij’), maar ook als ontplooiingsmogelijkheid (hetgeen, althans initieel, een meer individuele waarde heeft). Werk heeft waarde als het werkenden de mogelijkheid biedt om het eigen menselijk potentieel te realiseren binnen de context van een groter geheel. Beloning is doorgaans wel een belangrijke component van de totale werkbeleving, maar ‘is’ niet de waarde.

## Wat vinden Nederlanders belangrijk in hun werk?

Uit de metingen van de Waarde van Werk Monitor komen een aantal zaken naar voren. In de eerste plaats zien we dat werkenden beloning uiteraard niet onbelangrijk vinden, maar er zijn in Nederland relatief weinig mensen die vinden dat een baan alleen maar een manier is om geld te verdienen. Ruim 80 procent van alle Nederlanders vindt werk méér dan alleen maar een manier om geld te verdienen of geeft aan toch te willen (blijven) werken als zij voldoende geld zouden hebben (De Beer en Conen, 2022).



Wat vinden we dan zo belangrijk in ons werk? Deze vraag wordt doorgaans beantwoord aan de hand van *arbeidsoriëntaties*<sup>1</sup>, oftewel aspecten van werk die ‘de één wel en de ander niet belangrijk vindt in zijn of haar werk’. Wanneer je de arbeidsoriëntaties van Nederlandse werkenden nagaat, dan valt in de eerste plaats op dat Nederlanders de sociale dimensie erg belangrijk vinden. Het belang van werken met prettige mensen kan in ons land haast niet overschat worden. Tijdens de coronacrisis en de bijbehorende lockdowns kwam dit sociale aspect zeer onder druk te staan, en het wordt dan ook wel geopperd dat dit een belangrijke reden vormt van de terugval in de arbeidstevredenheid in deze periode. Ook intrinsieke aspecten van werk, zoals inhoudelijk leuk werk hebben, gevoel van voldoening en mogelijkheden om je te ontwikkelen, zijn belangrijk voor werkenden. Opvallend (of misschien dus niet) is dat extrinsieke waarden in veel mindere mate een rol spelen. In onze laatste monitor komt een ‘goede beloning’ pas op een zevende plaats. Ook heeft beloning weliswaar een positief en aanzienlijk effect op de arbeidstevredenheid, maar hebben andere factoren, waaronder sociale relaties, een veel groter effect (Conen, 2022; De Beer en Conen, 2022).

Tenslotte zagen we in de eerste WWM meting al dat het voor de tevredenheid met iemands leven niet echt uitmaakt *wat* iemand doet: scholieren, werkenden en vrijwilligers hebben allemaal een vergelijkbare tevredenheid met het leven. Echter, werklozen en arbeidsongeschikten kennen een substantieel lagere tevredenheid, hetgeen doorgaans wordt toegeschreven aan een gemis aan deelname in voor hen betekenisvolle activiteiten (Conen en De Beer, 2020).

---

<sup>1</sup> De literatuur over arbeidsoriëntaties onderscheidt verschillende hoofddimensies, waarbij het meest gemaakte onderscheid dat tussen extrinsieke en intrinsieke arbeidsoriëntaties is. Mensen met een extrinsieke oriëntatie vinden waarden op het gebied van inkomen, werkomstandigheden, voorwaarden en zekerheid van belang. Mensen met een intrinsieke oriëntatie hechten belang aan inhoudelijk interessant werk en het benutten en ontplooiën van eigen capaciteiten. Naast deze twee basisdimensies zijn er meer sociale aspecten van werk die inhoudelijk noch tot de ene, noch tot de andere dimensie te rekenen zijn en daarom als een op zichzelf staande dimensie worden gezien.

## Wat verstaan we onder waardevol (en waardeloos) werk?

Waardevol werk wordt op verschillende manieren gedefinieerd en onderzocht. In de omvangrijke literatuur wordt hier veel over gediscussieerd, maar op zich is er wel brede overeenstemming over het idee dat wat werk waardevol maakt, verschilt tussen individuen. Waardevol werk betreft daarmee een subjectieve ervaring van existentiële betekenis in het werk. Of iets betekenis heeft, hangt (altijd) samen met wat iemand belangrijk vindt.

Mensen die waardeloos werk doen, ervaren hun baan echter als een serie nietszeggende taken. Volgens Graeber (2018) kan aan die ervaring echter ook een objectieve kwalificatie toegekend worden: als zelfs de werkende ZELF het bestaan van de eigen baan niet kan rechtvaardigen, dan betreft het ook echt (niet alleen subjectief, maar ook objectief) een waardeloze baan. Hij geeft aan dat in sommige sectoren en beroepen grote groepen werkenden het eigen werk als waardevol zullen beschouwen (zoals werknemers in de publieke sector, detailhandel, restaurants en andere eerstelijns dienstverlening, boeren en tuinders en schoonmakers), terwijl anderen meer moeite zullen hebben om het eigen werk als waardevol te beschouwen (zoals werknemers in marketing, HRM, management consultants en lobbyisten).

Volgens hem zijn in de loop van de tijd ook steeds omvangrijker groepen werkenden waardeloos werk gaan doen, en hij noemt percentages rond de 40 procent van de werkzame beroepsbevolking. Vervolgonderzoek heeft dit beeld beduidend bijgesteld. De omvang van waardeloos werk komt eigenlijk nooit in de buurt van dergelijke substantiële aantallen, en hoewel voor bijvoorbeeld de publieke sector inderdaad een hoger percentage waardevol werk geregistreerd wordt, is de scheidslijn met andere sectoren zeker niet zo scherp als Graeber suggereert. Over zowel de theoretische uitgangspunten, als de methodologische aanpak en empirische bevindingen van vervolgonderzoek, worden vandaag de dag echter de nodige kritische noten gekraakt (Dur en Van Lent, 2019; Soffia et al, 2121; Pot, 2022). Deze Kort & Bondig presenteert resultaten die kunnen bijdragen aan deze discussies.

## Wie doet waardevol (en waardeloos) werk?

Een veelgebruikte vraag om waardevol werk te meten is 'ik heb een baan die nuttig is voor de samenleving' (1 item, 5-puntschaal). Toch is er wel de nodige kritiek op die meting, onder andere omdat het uit één item bestaat, maar ook omdat het wel een heel 'groot' doel is. Denk bijvoorbeeld aan veel ondersteunende diensten: deze zijn misschien niet direct nuttig voor de samenleving, maar wel belangrijk binnen organisaties en teams. Zo zijn er legio voorbeelden te bedenken. Binnen de Waarde van Werk Monitor is daarom in aanvulling hierop een index gecreëerd, gebaseerd op bestaande (Engelstalige) schalen over waardevol werk, bestaande uit de items (5-puntschaal,  $\alpha=0,93$ ):

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

Deze index beantwoordt aan de gedachte dat het om een subjectieve ervaring gaat, gaat na of het werk existentiële betekenis heeft voor iemand, maar laat in het midden op welk niveau het werk zinvol is (voor iemand zelf, de maatschappij, de organisatie, de (lokale) gemeenschap et cetera).

### Ongeveer 1 op de 10 werkenden rapporteert waardeloos werk

Figuur 1 geeft de antwoorden op de vraag of werkenden hun eigen werk nuttig vinden voor de samenleving (links) <sup>2</sup> en het eigen werk waardevol vinden (rechts, op basis van de index)<sup>3</sup>. In de eerste plaats blijkt uit deze bevindingen dat de meeste Nederlanders hun werk (gelukkig) niet waardeloos vinden - ongeveer 1 op de 10 werkenden rapporteert waardeloos werk te doen. Dit aandeel verschilt niet wezenlijk tussen de twee wijzen van meten. Wel is te zien dat het aandeel werkenden dat het eigen werk waardevol vindt hoger is

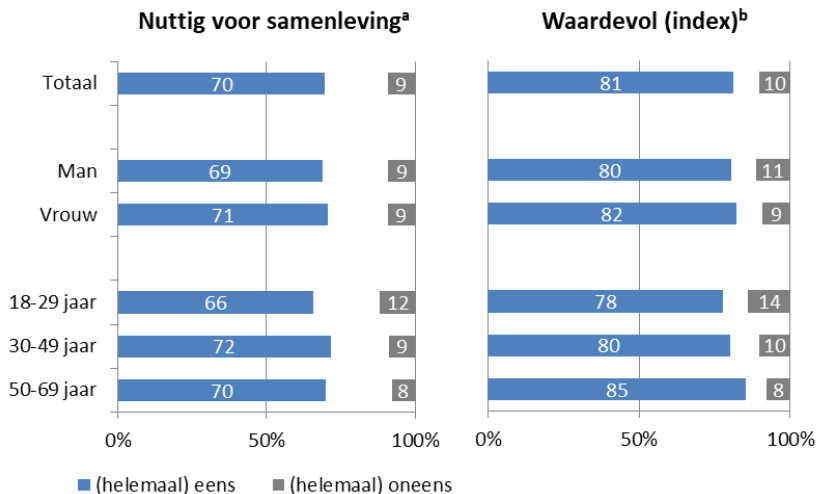
---

<sup>2</sup> Mensen die het '(helemaal) eens' zijn met de stelling 'ik heb een baan die nuttig is voor de samenleving' worden ingedeeld in de groep waardevol werk; waardeloos werk komt overeen met mensen die het '(helemaal) oneens' zijn.

<sup>3</sup> Mensen die enkel '(helemaal) oneens' hebben geantwoord op alle vier de stellingen, zijn in deze figuur ingedeeld in de categorie waardeloos werk. Gezien de hoge samenhang tussen de stellingen is dat ook vaak het geval. Mensen die gemiddeld meer dan een '3' scoren (op een 5-puntschaal) zijn ingedeeld bij waardevol werk. Met andere woorden: ze moeten op tenminste één of meer stellingen '(helemaal) eens' geantwoord hebben.

wanneer de index wordt gehanteerd, ten opzichte van het item ‘ik heb een baan die nuttig is voor de samenleving’.

**Figuur 1** Waardevol en waardeloos werk (werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar, 2021) (in procenten)



<sup>a</sup> Vraag: 'Ik heb een baan die nuttig is voor de samenleving' (5-punt schaal)

<sup>b</sup> Index: 4 items zoals 'mijn werk doet ertoe' en 'het werk dat ik doe is belangrijk' (5-punt schaal,  $\alpha=0,93$ )

Verder zien we beperkte verschillen tussen mannen en vrouwen, en lijkt vooral het doen van 'waardevol werk' op te lopen met leeftijd, terwijl werkenden van 30-49 jaar relatief vaak aangeven dat hun werk 'nuttig is voor de samenleving'.

Dit komt overeen met de bevindingen in tabel 1, waarin we gedetailleerder nagaan *wie* het eigen werk nuttig vinden voor de samenleving (links) en het eigen werk als waardevol ervaren (rechts). Aanvullende bevindingen uit deze tabel zijn in de eerste plaats dat migratieachtergrond en opleidingsniveau niet wezenlijk samenhangen met het idee nuttig werk voor de samenleving of waardevol werk te doen.

**Tabel 1**      **Wie doet waardevol werk?**  
**(werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar, 2021) (regressieanalyse)**

	Nuttig voor samenleving	Waardevol (index)
<b>Geslacht</b>		
Man	-,481	-,382
<b>Leeftijd (&lt;30 jaar = ref)</b>		
30-49 jaar	,120*	,054
50-69 jaar	,101	,157**
<b>Migratieachtergrond</b>	,078	,070
<b>Beperking</b>	,040	-,099**
<b>Opleidingsniveau (Laag = ref)</b>		
Middelbaar	,019	0,63
Hoog	,121	,102
<b>Positie (vast contract = ref)</b>		
Flexibel contract	,127**	,013
Zelfstandige	,134**	,136**
<b>Sector (landbouw, tuinbouw en visserij = ref)</b>		
Industrie	-,504**	-,075
Bouw	-,217	,110
Groot- en detailhandel	-,504**	-,337**
Transport, vervoer en opslag	-,393**	-,098
Horeca	-,691**	-,361**
Informatie en communicatie	-,524**	-,330**
Financiële instellingen	-,434**	-,182
Onroerend goed	-,721**	-,105
Overige dienstverlening	-,200	,011
Overheid(sdiensten)	,261*	,232*
Onderwijs	,265*	,309**
Zorg en welzijn	,454**	,495**
Cultuur, sport en recreatie	-,292*	-,124
Anders	-,046	,092
Adjusted R <sup>2</sup>	0,15	0,12

\* Asterisken geven significantie aan (\*p<0,05, \*\*p<0,01)

Werkenden die op de één of andere manier in hun dagelijkse activiteiten beperkt worden door een langdurige<sup>4</sup> ziekte, aandoening of handicap rapporteren wel minder vaak het eigen werk als waardevol te beschouwen. Zelfstandigen vinden relatief vaak dat zij waardevol werk doen.

Als we kijken naar verschillen tussen sectoren, dan is te zien dat werkenden in de publieke sector het eigen werk relatief vaak nuttig voor de samenleving en waardevol vinden. Vooral werkenden in de sector zorg en welzijn rapporteren hoge waardes. Opvallend is dat sectoren zoals ‘groot- en detailhandel’ en ‘horeca’ het eigen werk als weinig waardevol ervaren; sectoren waarin je relatief veel beroepen zou verwachten die volgens Graeber juist waardevol zijn.

In figuur 2 gaan we daarom op iets gedetailleerder niveau na welke beroepsgroepen<sup>5</sup> het eigen werk als waardevol beschouwen; dit is weergegeven op de y-as. Op de x-as is weergegeven in hoeverre men de eigen beloning goed vindt. De rode stip in het midden geeft het gemiddelde van alle respondenten samen weer. Dit betekent dat in het kwadrant linksonder relatief veel respondenten voorkomen die hun eigen werk waardeloos vinden én slecht beloond (in fraai Engels is dat dan een combinatie van ‘bullshit’ en ‘shitty’ jobs). In het kwadrant rechtsboven komen relatief veel werkenden voor die juist waardevol werk combineren met een goede beloning. Linksboven zijn relatief veel werkenden met weliswaar waardevol werk, maar een minder goede beloning, en rechtsonder juist werkenden met een goede beloning, maar die het eigen werk als minder waardevol ervaren.

Opvallend is dat een aantal beroepsgroepen zich ‘onder de streep’ bevindt waarvan je bij voorbaat niet zou verwachten dat zij hun beroep als waardeloos zouden ervaren. Groepen als verkoopmedewerkers, bestuurders van voertuigen (dit zijn bijvoorbeeld chauffeurs, tramconducteurs,

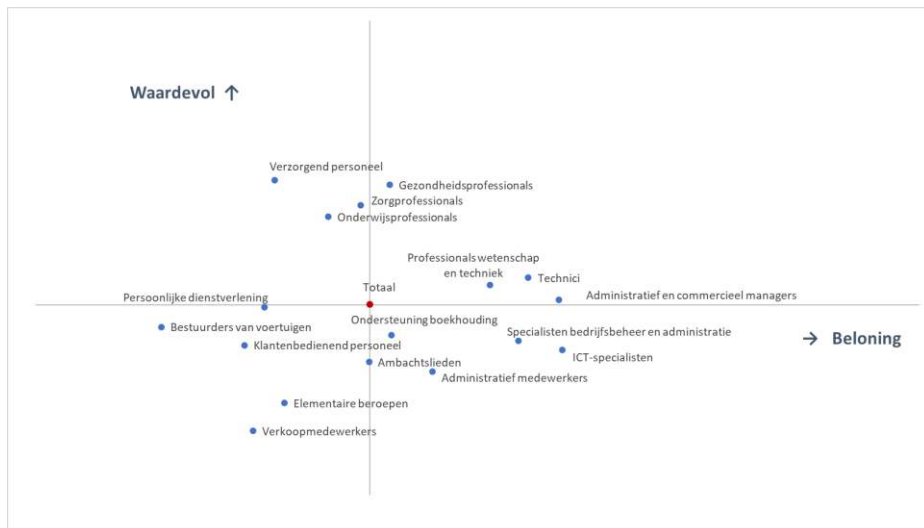
---

<sup>4</sup> Langdurig betekent hier zes maanden of langer of naar verwachting zes maanden of langer

<sup>5</sup> De gehanteerde ISCO-08 is een internationale classificatie van beroepen van de International Labour Office (ILO). In de figuur zijn alleen beroepen opgenomen waarvan in de WWM’21 tenminste 40 respondenten aanwezig zijn

pakketbezorgers), ICT professionals en klanten-bedienend personeel zijn toch geen beroepsgroepen waarvan je direct zou verwachten dat ze het eigen werk als van weinig waarde zouden betitelen? De vraag wordt daarmee: waarom vinden werkenden hun eigen werk niet zo waardevol?

**Figuur 2** Waardevol werk en beloning naar beroepsgroep (ISCO 2 digit), selectie (werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar, 2021) (in procenten)



Beloning (x-as) op basis van item 'ik heb een goed loon/ salaris' (5-punt schaal); Waardevol (y-as) op basis van index: 4 items zoals 'mijn werk doet ertoe' en 'het werk dat ik doe is belangrijk' (5-punt schaal,  $\alpha=0,93$ )

## Arbeidsorganisaties spelen een belangrijke rol

Op basis van de literatuur hebben we verschillende factoren onderscheiden die van invloed kunnen zijn op de waardering van het eigen werk. In de eerste plaats gaat het dan om het gevoel dat je iets bijdraagt (en dat je dus ook overziet dat je iets bijdraagt). Zoals uit tabel 3 naar voren komt, draagt deze factor sterk bij aan het gevoel waardevol werk te doen. Tegen de achtergrond van een verander(en)de wereld van werk, waarin mensen steeds meer gespecialiseerd werk zijn gaan doen, werkzaam zijn in projecten of deelprojecten en meer specifieke taken binnen een groter proces verrichten,

is het wellicht niet verwonderlijk dat mensen niet altijd overzien wat hun bijdrage is aan dat grotere geheel. Organisaties kunnen de waardering van medewerkers wellicht verhogen door hier regelmatig en expliciet aandacht aan te besteden. Daarnaast dragen ‘goede sociale relaties’ sterk bij aan een hogere waardering van het eigen werk. Hierbij gaat het om relaties met zowel collega’s als leidinggevendenden.

**Tabel 3** Factoren in organisaties die effect hebben op het idee waardevol werk te doen, (werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar, 2021) (regressieanalyse)

	Nuttig voor samenleving	Waardevol (index)
Bijdrage	0,26**	0,35**
Goede sociale relaties	0,07	0,08**
Persoonlijke ontwikkeling	0,18**	0,22**
Een goede beloning	0,03	-0,02
Werkzekerheid	0,05	0,03*
Adjusted R <sup>2</sup>	0,28	0,41

\* Asterisken geven significantie aan (\*p<0,05, \*\*p<0,01)

Noot: Gecontroleerd voor alle factoren uit tabel 2.

Ook het hebben van mogelijkheden tot persoonlijke ontwikkeling heeft een sterk positief effect op het als waardevol ervaren van het eigen werk. Daarnaast dragen goede relaties zowel met collega’s als met leidinggevendenden bij aan het als waardevol ervaren van het eigen werk. Beloning vertoont geen duidelijke samenhang met het doen van waardevol werk. Voldoende zekerheid in het werk is wel van belang voor het gevoel waardevol werk te doen, hetgeen mogelijk samenhangt met erkenning een waardevol medewerker te zijn en/of het (kunnen) realiseren van langere termijn idealen binnen de werkcontext.

Dit brengt ons bij de vraag: verdwijnt het effect van sector en beroep nu als je rekening houdt met de effecten van de organisatie? Zojuist zagen we een



aantal sectoren waarin mensen aangaven het eigen werk van weinig waarde te vinden, terwijl je het in die sectoren misschien niet zou verwachten. Hangt dit nu samen met de organisatie waarin zij werken? Het antwoord op die vraag is in belangrijke mate: ja. Op het moment dat we de organisatiekenmerken toevoegen aan het model in tabel 2, verdwijnen vrijwel alle significante effecten in de *private* sector, zoals in de 'groot- en detailhandel' en 'horeca'. Met andere woorden: organisaties in de private sector spelen inderdaad een belangrijke rol bij de vraag of mensen hun eigen werk als waardevol of waardeloos ervaren. Werknemers in de publieke sector blijven hun werk in relatief hoge mate als waardevol classificeren, of de organisatie daar nu wel of niet aan bijdraagt. Op beroepsniveau zijn de effecten over het algemeen iets minder eenduidig, hetgeen deels te maken heeft met het feit dat bij sommige beroepen het aantal waarnemingen in de steekproef (beduidend) beperkter is dan op sectorniveau. Maar ook hier zien we voor een aantal beroepen dat de (negatieve) differentiatie verdwijnt zodra we corrigeren voor organisatiekenmerken, zoals bijvoorbeeld bij administratief medewerkers en klanten-bedienend personeel.

Als we nu vervolgens, in tabel 4, nagaan hoe deze factoren samenhangen met verschillende organisatiekenmerken, dan vallen een aantal zaken op. In de eerste plaats is te zien dat het bijdragen aan het geheel en relaties met collega's en leidinggevende doorgaans wat minder goed zijn in grotere ondernemingen, maar mogelijkheden voor persoonlijk ontwikkeling juist beter.

Verder zagen we eerder dat werkenden in sectoren als 'groot- en detailhandel', 'informatie en communicatie' en 'financiële dienstverlening' het eigen werk relatief vaak als waardeloos ervaren – dit zijn ook de sectoren waarin een relatief groot deel van de werkenden aangeeft niet het gevoel te hebben bij te dragen. In het bijzonder in deze sectoren zouden organisaties wellicht meer stil kunnen staan bij het expliciet benoemen van bijdragen van medewerkers, en het uitspreken van waardering voor die bijdrage.

**Tabel 4 Samenhang tussen organisatiekenmerken en factoren met een grote invloed op het doen van waardevol werk (werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar)**

	Bijdrage	Relatie collega's	Relatie leidinggevende	Ontwikkeling
<b>Omvang (ref.=klein (&lt;50 werknemers))</b>				
Middelgroot (50-250 werknemers)	--	-	--	
Groot (>250 werknemers)	--	--	-	++
<b>Sector/ bedrijfstak</b>				
[15 categorieën]	Handel (--); Transport, vervoer, opslag (--); Financiële dienstverlening (--); Informatie & communicatie (--)	Bouw (--); Financiële dienstverlening (--); Informatie & communicatie (--)	Bouw (--); Handel (--); Zorg, welzijn (--)	Handel (--); Transport, vervoer, opslag (--)

In de 'financiële dienstverlening' en 'informatie en communicatie' zien we minder sterke onderlinge relaties tussen collega's, en in de 'groot- en detailhandel' minder goede relaties met leidinggevendens. In de 'groot- en detailhandel' en 'transport, vervoer en opslag' ervaren medewerkers bovendien minder mogelijkheden voor ontwikkeling.

## Conclusie

In deze Kort & Bondig hebben we gezien dat het bijdragen aan een groter geheel, sociale relaties en mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling van groot belang zijn in het als waardevol ervaren van werk door werkenden. De meeste mensen in Nederland vinden hun werk (gelukkig) niet waardeloos, maar daar waar werkenden hun werk relatief vaak waardeloos vinden, is dat eigenlijk niet in de sectoren en beroepen waarvan je dat zou verwachten. Zijn deze beroepen in 'objectieve' zin van weinig waarde, of ligt er toch vooral een (belangrijke) rol voor organisaties? Onze bevindingen wijzen in de richting van het laatste: organisaties, vooral in de private sector, spelen een belangrijke rol bij de vraag of mensen hun eigen werk als waardevol of waardeloos ervaren.

## Literatuur

- Conen, W.S., & de Beer, P.T. (2020). *De waarde van werk in Nederland: resultaten van de Waarde van Werk Monitor 2019*. Amsterdam: AIAS-HSI
- Conen, W.S. (2022). Goed werkgeverschap. *Tijdschrift voor Arbeidsrecht in Context*, 145-147.
- De Beer, P.T., & Conen, W.S. (2022). *De waarde van werk in Nederland: resultaten van de Waarde van Werk Monitor 2021*. Amsterdam: AIAS-HSI
- Dewulf, B. (2016). *Late dagen*. Amsterdam/Antwerpen: Atlas contact.
- Dur, R., & Van Lent, M. (2019). Socially useless jobs. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 58(1), 3-16
- Graeber, D. (2018). *Bullshit Jobs: A Theory*. London: Penguin Random House.
- Inglehart, R. (1977). *The silent revolution: changing values and political styles among western publics*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and Unemployment: A Social-Psychological Analysis*. Cambridge, MA: University of Cambridge Press.
- Maslow, A.H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- Nussbaum, M. (1999). Women and equality: the capabilities approach. *International Labour Review*, 138, 227–245.
- Pot, F.D. (2022). Onderzoek naar bullshit jobs: ‘Jumping to conclusions’. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 38(1), 4-17.
- Schwartz, B. (2016). *Waarom we werken* (TED Origineel), Amsterdam: Amsterdam University Press.
- 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*, 1, 25.
- Spencer, D.A. (2015). Developing an understanding of meaningful work in economics: the case for a heterodox economics of work. *Cambridge Journal of Economics*, 39(3), 675-688.

## AIAS-HSI Kort & Bondig reeks

De reeks Kort & Bondig omvat korte publicaties waarin bondig de resultaten van recent uitgevoerd onderzoek van AIAS-HSI worden gepresenteerd. De reeks is bedoeld voor ieder die snel kennis wil nemen van de uitkomsten van wetenschappelijk onderzoek, maar niet de tijd of de interesse heeft om een geheel onderzoeksrapport door te nemen. Voor de lezer die zich verder in het onderzoek wil verdiepen worden afzonderlijk AIAS-HSI Working Papers gepubliceerd die een uitgebreide verantwoording en weergave van het onderzoek en de resultaten bevatten.

## Informatie over AIAS-HSI

AIAS-HSI is ontstaan uit de samensmelting van twee onderzoeksinstituten van de Universiteit van Amsterdam: het Amsterdams Instituut voor Arbeids-Studies (AIAS) en het Hugo Sinzheimer Instituut (HSI).

AIAS-HSI is een instituut voor multidisciplinair onderzoek en onderwijs op het terrein van (de regulering van) arbeid. Het onderzoek richt zich vooral op de veranderingen die zich voordoen op het terrein van arbeid, zowel in Nederland als internationaal.

AIAS-HSI heeft tot doel om interdisciplinair onderzoek op dit terrein te stimuleren, coördineren en uit te voeren. Daarbij wordt gebruik gemaakt van inzichten uit de rechtswetenschap, sociale wetenschappen, economie en andere disciplines.

Voor meer informatie zie onze website [www.aias-hsi.uva.nl](http://www.aias-hsi.uva.nl).

### Postadres

Postbus 15966  
1001 NL Amsterdam

### Bezoekadres

Nieuwe Achtergracht 166  
1018 WV Amsterdam

