

Paul de Beer

Ontspannen boomers en veeleisende gen-Z'ers Generatieverschillen in de waarde van werk

Kort & Bondig

20

Ontspannen boomers en veeleisende gen-Z'ers

Generatieverschillen in de waarde van werk

Paul de Beer

MEDE MOGELIJK
GEMAAKT DOOR



Februari 2026

© P. de Beer, Amsterdam

Contact: aias-hsi@uva.nl

Bibliografische informatie:

Paul de Beer (2026). Ontspannen boomers en veeleisende gen-Z'ers. Generatieverschillen in de waarde van werk, AIAS-HSI Kort & Bondig 20. 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 twintigste 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 publicatie rapporteert uitkomsten van de Waarde van Werk Monitor 2025, die in april 2025 is uitgevoerd onder een representatieve steekproef van de Nederlandse bevolking van 18-69 jaar. In deze publicatie worden de gegevens uit 2025 gecombineerd met die van de drie eerdere metingen van de Waarde van Werk Monitor: 2019, 2021 en 2023.

Deze Kort & Bondig onderzoekt of vier generaties – babyboomers, generatie X, Millennials en generatie Z – verschillen in hun waarden en opvattingen ten aanzien van werk. Daarbij wordt er rekening mee gehouden dat verschillen tussen jongeren en ouderen ook kunnen duiden op verschillen tussen levensfasen. Maar er blijken wel degelijk reële verschillen tussen generaties te zijn in hun waarden van werk.

In 2026 zullen nog enkele andere publicaties met resultaten van de Waarde van Werk Monitor 2025 verschijnen. Voor verdere informatie over dit onderzoek, zie www.waardevanwerk.eu.

Inhoud

Inleiding.....	6
Wat is een generatie?	7
Onderzoeksmethode.....	8
Arbeidsethos	12
Centraliteit van werk.....	13
Niet-financiële werkmotivatie.....	16
Belang van werkaspecten	18
De verzorging van kinderen en de rolverdeling tussen vrouwen en mannen.....	24
Generatie of toch levensfase?.....	27
Conclusie	28

Inleiding

Wie op Google ‘generatie Z en werk’ intikt, vindt talloze beschrijvingen van hoe de jongste generatie op de werkvloer tegenover werk staat.

- *‘Voor generatie Z moet werk steeds meer over ‘ik’ gaan’.*
- *‘De nieuwe generatie op de arbeidsmarkt: Gen Z wil niet werken?’*
- *‘Waarom twintigers uit Generatie Z niet zo hard willen werken’.*
- *‘Gen Z wil wel werken maar niet voor jou’.*
- *‘Gen-Z is niet lui, maar werkt juist meer dan ooit’.*

Aan de karakterisering van generatie Z vallen twee dingen op: ze spreken elkaar vaak tegen en het is meestal onduidelijk waarop ze zijn gebaseerd. Op z’n best wordt verwezen naar een onderzoek onder jongere werkenden. In enkele gevallen strekt dat onderzoek zich ook uit naar oudere werkenden, zodat verschillende ‘generaties’ met elkaar kunnen worden vergeleken. Maar meestal wordt vergeten te vermelden dat verschillen tussen leeftijdsgroepen niet per se op generatie-verschillen duiden. Er kunnen immers ook verschillen tussen levensfasen zijn, die voor iedere generatie hetzelfde zijn. Omdat de jongere leeftijdsgroep en de jongere generatie op een willekeurig moment altijd samenvallen – net als de oudere leeftijdsgroep en de oudere generatie – kun je met een momentopname niet vaststellen of het om leeftijdsverschillen of om generatieverschillen gaat. Alleen als we hetzelfde onderzoek regelmatig herhalen en zo over een langere periode vergelijkbare gegevens verzamelen, kunnen we generatieverschillen en leeftijds- of levensfaseverschillen pogen te ontwarren. We zeggen niet voor niets ‘pogen’, want ook met gegevens over een langere tijd blijft het lastig om generatieverschillen en levensfaseverschillen scherp te (onder)scheiden. Dat komt doordat er nog een derde factor in het spel is, namelijk de ‘tijdgeest’. Daarmee bedoelen we dat de waarden, opvattingen of gedragingen van alle werkenden – ongeacht hun leeftijd en generatie – in de loop van de tijd veranderen. Omdat generatie (op basis van geboortjaar), leeftijd en kalenderjaar onderling afhankelijk zijn – als je er twee kent, ligt de derde ook vast – kan, strikt genomen, het effect van elk afzonderlijk niet worden vastgesteld. In de volgende paragraaf leggen we uit hoe we in deze *Kort & Bondig* toch proberen ‘zuivere’ generatieverschillen vast te stellen.

Waarom is het van belang om te weten of er sprake is van leeftijdsverschillen of van generatieverschillen? Simpel gezegd is dat omdat leeftijdsverschillen tijdelijk zijn en generatieverschillen blijvend. Als jongeren andere waarden en opvattingen hebben dan ouderen omdat zij zich in een eerdere levensfase bevinden, zullen zij als zij ouder worden dezelfde waarden en opvattingen aannemen als de huidige ouderen. Voor de gehele (werkende) bevolking zullen de waarden en opvattingen dan niet veranderen. Gaat het echter echt om generatieverschillen, dan zullen de waarden en opvattingen van de oudere generaties, wanneer zij het actieve leven verlaten, geleidelijk plaatsmaken voor de waarden en opvattingen van jongere generaties. De waarden en opvattingen van de gehele (werkende) bevolking zullen dan op termijn veranderen.

Bij leeftijds- of levensfaseverschillen moeten arbeidsorganisaties er rekening mee houden dat nieuwe, jonge medewerkers aanvankelijk andere waarden en opvattingen hebben dan de oudere zittende medewerkers. Bij generatieverschillen zullen in de toekomst echter alle medewerkers andere waarden en opvattingen hebben dan de huidige medewerkers. Dan kan het nodig zijn om het personeelsbeleid van de organisatie hieraan aan te passen.

Wat is een generatie?

Met een generatie bedoelen we een groep mensen die in dezelfde periode is geboren. Dit wordt ook wel aangeduid als een geboortecohort. Een voorbeeld zijn de mensen die tussen 2000 en 2010 zijn geboren en die in 2025 dus 15 tot 25 jaar oud waren. Terwijl een geboortecohort uitsluitend verwijst naar de geboortejaren, wordt met de term generatie bedoeld dat de mensen die tot een bepaald geboortecohort behoren méér gemeen hebben dan alleen hun geboortjaar. Verondersteld wordt dat zij in hun jeugd min of meer dezelfde omstandigheden en gebeurtenissen hebben meegemaakt, waardoor zij ook vergelijkbare waarden en opvattingen hebben. Die waarden en opvattingen zouden ook later in hun leven kenmerkend blijven voor hun generatie. Bij die bepalende omstandigheden en gebeurtenissen kan men aan historische breukpunten denken, zoals een oorlog, een diepe economische crisis, de aanslagen van 11 september 2001 of een pandemie (corona!). Maar het kan ook om meer geleidelijke veranderingen, gaan zoals de introductie van nieuwe technologieën (personal computer, internet, sociale media, AI).

In beschouwingen over generaties wordt meestal niet expliciet aangegeven door welke omstandigheden of gebeurtenissen een generatie zich onderscheidt van de voorgaande of volgende generatie. Er bestaat in de literatuur dan ook geen consensus over de exacte (geboorte)jaren die de overgang naar een nieuwe generatie markeren. Evenmin is er consensus over de naamgeving van generaties, al wordt recent meestal de onderstaande generatie-indeling gebruikt. Daarbij zij opgemerkt dat er redelijk wat variatie is in het eerste en het laatste geboortjaar van iedere generatie.

Tabel 1. Vier generaties met hun geboortejaren en hun leeftijd in 2025

Geboortejaren	Naam	Leeftijd in 2025
1946-1964	Babyboomers	61-79 jaar
1965-1979	Generatie X	46-60 jaar
1980-1994	Generatie Y (Millennials)	31-45 jaar
1995-2009	Generatie Z (gen-Z)	16-30 jaar

Hoewel de wetenschappelijke basis onder deze generatie-indeling op zijn best wankel is te noemen, nemen we deze indeling in deze *Kort & Bondig* niettemin als uitgangspunt. We onderzoeken in hoeverre er werkelijk verschillen in waarden en opvattingen bestaan tussen deze generaties. Dat sluit overigens niet uit dat als we een andere generatie-indeling met andere geboortejaren zouden gebruiken, we ook – maar mogelijk andere – generatieverschillen zouden vinden.

Onderzoeksmethode

Zoals hierboven uitgelegd kunnen we het effect van leeftijd, generatie en kalenderjaar niet tegelijkertijd bepalen, omdat zij onderling afhankelijk zijn. Zo was een gen-Z'er die in 2000 is geboren, in 2025 25 jaar oud, terwijl hij/zij in 2019 – toen de eerste Waarde van Werk Monitor werd gehouden – nog 19

jaar was. Een babyboomer die in 1960 is geboren, was in 2025 65 jaar oud en in 2019 59 jaar.

Als gen-Z'ers in 2025 andere opvattingen hebben dan in 2019, toen zij zes jaar jonger waren, kan dat duiden op een leeftijdseffect. Maar het kan ook het gevolg zijn van het feit dat de opvattingen onder de gehele bevolking zijn veranderd – een periode-effect dus. En als babyboomers zowel in 2019 als in 2025 andere opvattingen hadden dan gen-Z'ers, kan dat duiden op een generatieverschil, maar ook op een leeftijdsverschil. Daardoor zijn leeftijds-, generatie- en periode-verschillen niet eenduidig vast te stellen.

Maar is het wel zo logisch om te veronderstellen dat verschillen in opvattingen en waarden direct samenhangen met de leeftijd? Gaat het niet veeleer om de levensfase? Er is weinig reden om aan te nemen dat iemands waarden en opvattingen veranderen omdat zij/hij een bepaalde leeftijd bereikt. Waarom zou je op je 18^e verjaardag ineens anders over allerlei zaken denken dan daarvoor? Of op je 30^e, je 47^e of je 65^e verjaardag? Het is aannemelijker dat je waarden en opvattingen veranderen als je in een nieuwe levensfase komt. Dat is het geval als je je opleiding afrondt en de arbeidsmarkt betreedt, als je het ouderlijk huis verlaat, als je een partner krijgt en gaat samenwonen, als je je eerste kind krijgt, als je gaat scheiden, als je kinderen het huis verlaten, als je met pensioen gaat en als je partner overlijdt. Dergelijke overgangen tussen levensfasen hangen uiteraard wel samen met de leeftijd, maar de exacte leeftijd waarop mensen een overgang tussen levensfasen doormaken, varieert. Terwijl mensen uit dezelfde generatie per definitie tot dezelfde leeftijdsgroep behoren, kunnen zij zich wel in verschillende levensfasen bevinden. Zo waren alle leden van gen-Z, die geboren zijn tussen 1995 en 2009, in 2025 tussen 16 en 30 jaar oud. Velen van hen volgden nog dagonderwijs en woonden bij hun ouders thuis, een deel had inmiddels het onderwijs en/of het ouderlijk huis verlaten en sommigen woonden samen met een partner en hadden al een of meer kinderen. Met andere woorden: gen-Z'ers behoorden in 2025 allen tot dezelfde leeftijdsgroep, maar bevonden zich in verschillende levensfasen. Hetzelfde geldt voor elke andere generatie. Generatie, kalenderjaar en levensfase zijn dus niet onderling afhankelijk. Als je twee van deze factoren kent, ligt de derde nog niet vast. Als je weet dat iemand tot gen-Z behoort en dat het jaar 2025 is, weet je nog niet in welke levensfase deze persoon zich bevindt. Hierdoor is het mogelijk tegelijkertijd

het effect van generatie, van levensfase en van kalenderjaar op waarden en opvattingen te schatten, zonder dat het probleem van onderlinge afhankelijkheid zich voordoet.

We onderscheiden in deze *Kort & Bondig* elf levensfasen. Ze zijn (met uitzondering van de laatste) geordend naar de volgorde waarin mensen deze levensfasen doorgaans doorlopen. De meeste mensen doorlopen echter niet alle levensfasen en ook niet altijd in deze volgorde.

- scholier/student <30 jaar
- thuiswonend/alleenstaand <40 jaar
- paar <40 jaar zonder kinderen
- paar met kind(eren) onder 12 jaar
- paar met alleen kind(eren) vanaf 12 jaar
- paar 40-64 jaar zonder kinderen
- eenoudergezin
- alleenstaand 40-64 jaar
- paar vanaf 65 jaar
- alleenstaande vanaf 65 jaar
- overig/onbekend

Om het effect van generatie, levensfase en kalenderjaar op waarden en opvattingen met betrekking tot werk vast te stellen, hebben we voor iedere waarde en opvatting een lineaire regressieanalyse uitgevoerd, waarin de generaties, levensfasen en kalenderjaren als dummyvariabelen¹ zijn opgenomen. Dit betekent dat we geen veronderstellingen maken over het functionele verband tussen de opvattingen en deze variabelen. We veronderstellen dus niet dat de steun voor een bepaalde opvatting in opeenvolgende generaties, levensfasen of kalenderjaren monotoon toeneemt of afneemt. Anders gezegd: we laten de data geheel voor zichzelf spreken.

Hierbij past wel een belangrijke kanttekening. Doordat onze gegevens een periode van slechts zes jaar omvatten – van 2019-2025 – kunnen we niet alle

¹ D.w.z. dat de variabele de waarde 1 heeft als iemand tot de betreffende categorie behoort en de waarde 0 als dit niet zo is.

generaties in *dezelfde* levensfasen met elkaar vergelijken. In de drie jongste levensfasen (scholieren/studenten, thuiswonenden en alleenstaanden onder 40 jaar, en paren zonder kinderen onder 40 jaar) kunnen we alleen generaties Y en Z met elkaar vergelijken, terwijl maar heel weinig respondenten uit generatie Z zich in een latere levensfase bevinden. Voor de twee oudste levensfasen (65 jaar en ouder) hebben we alleen gegevens voor de babyboomers. Alleen in de tussenliggende levensfasen zijn er veel respondenten uit drie generaties (babyboomers, generatie X en generatie Y), zodat we in deze levensfasen het beste generatieverschillen kunnen vaststellen. Maar tussen de babyboomers en generatie Z is er vrijwel geen overlap in levensfasen, zodat we deze generaties niet direct met elkaar kunnen vergelijken. We kunnen ze alleen indirect met elkaar vergelijken (via de tussenliggende generaties) als we veronderstellen dat het levensfasepatroon van waarden en opvattingen voor iedere generatie gelijk is. Dit betekent dat alle uitkomsten in deze *Kort & Bondig* terughoudend moeten worden geïnterpreteerd. Of de gesignaleerde generatieverschillen ook werkelijk generatie-effecten zijn, kunnen we pas met meer zekerheid vaststellen als we over een veel langere periode gegevens hebben verzameld. Maar dit geldt voor ieder onderzoek naar generaties: hoe de jongste generaties zich in hun latere levensfasen zullen ontwikkelen, ligt in de schoot van de toekomst verborgen.

In de volgende paragrafen tonen we de ‘gecontroleerde’ verschillen in waarden en opvattingen over werk tussen de vier generaties. Dat wil zeggen dat deze verschillen zijn gecontroleerd voor periode- en levensfase-effecten en dus de ‘zuivere’ verschillen tussen generaties weergeven. We bespreken achtereenvolgens generatieverschillen in arbeidsethos, de centraliteit van werk, de werk-motivatie, het belang van uiteenlopende werkaspecten en de opvattingen over de verzorging van kinderen en de rolverdeling tussen vrouwen en mannen.

De waarden en opvattingen drukken we steeds uit met de (gemiddelde) score op de schaal waarop men kon antwoorden. Meestal loopt die van 1 (bv. ‘helemaal mee oneens’ of ‘helemaal niet belangrijk’) tot 4 of 5 (bv. ‘helemaal mee eens’ of ‘zeer belangrijk’).

Arbeidsethos

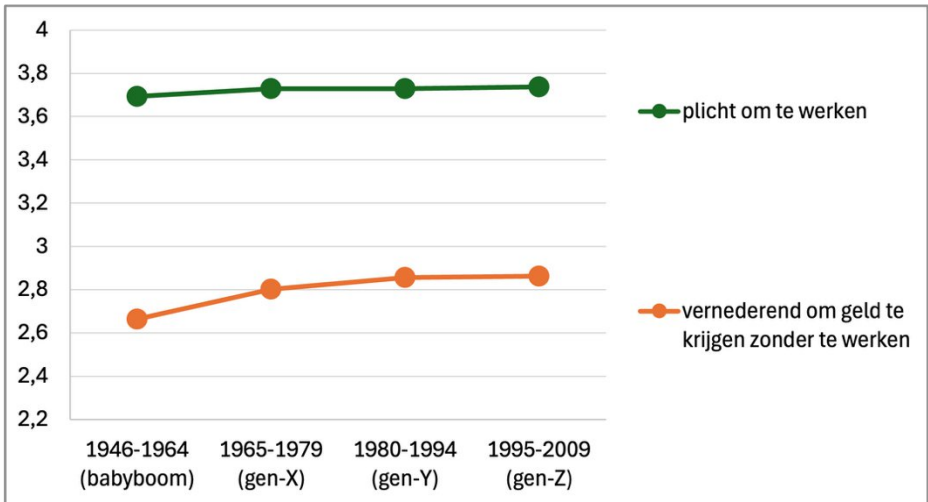
Vaak wordt verondersteld dat het arbeidsethos van jongere generaties minder sterk is dan van oudere generaties ('Gen-Z is lui'). We onderzoeken dit aan de hand van twee uitspraken:

- *Het is de plicht van iedere gezonde burger om een bijdrage te leveren aan de maatschappij door te werken.*
- *Het is vernederend om geld te krijgen zonder ervoor te hoeven werken.*

Op beide stellingen konden de respondenten reageren van 'helemaal mee oneens' (=1) tot 'helemaal mee eens' (=5). Figuur 1 laat zien dat er onder alle generaties vrij veel steun is voor de opvatting dat werken een plicht is. Er is geen (significant) verschil tussen de generaties. De opvatting dat het vernederend is om geld te krijgen zonder ervoor te hoeven werken, krijgt minder steun. Meer mensen zijn het hiermee oneens dan eens.² Generaties X, Y en Z zijn het hier iets vaker mee eens dan de babyboomers. Op grond van deze twee uitspraken is er dus geen aanwijzing dat het arbeidsethos onder jongere generaties afneemt. Integendeel, de jongere generaties hebben juist een iets sterker arbeidsethos dan de babyboomers.

² Immers, bij een gemiddelde score van 3 houden voor- en tegenstanders elkaar in evenwicht.

Figuur 1. Gecontroleerde score op twee stellingen over het arbeidsethos, naar generatie (1-5).



Centraliteit van werk

Hoe centraal staat betaald werk in het leven van mensen? We bepalen dit aan de hand van de vraag:

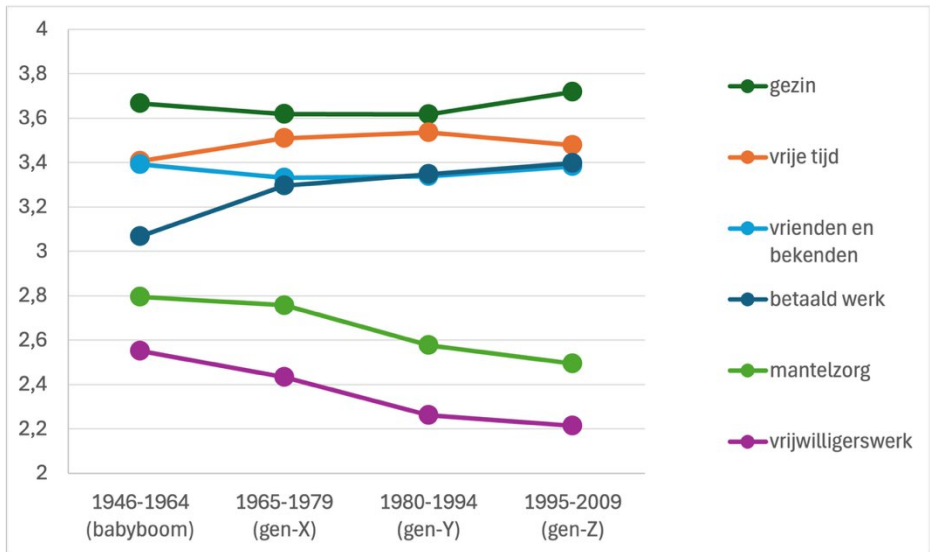
Wilt u voor elk van de volgende onderwerpen aangeven hoe belangrijk ze zijn in uw leven:

- *betaald werk*
- *gezin*
- *vrienden en bekenden*
- *vrije tijd*
- *vrijwilligerswerk*
- *mantelzorg/zorg voor naaste*

Hierop kon men op een vierpuntschaal antwoorden van 'helemaal niet belangrijk' (=1) tot 'zeer belangrijk' (=4). Figuur 2 laat zien dat alle generaties het gezin het belangrijkste vinden, gevolgd door vrije tijd. Vanaf generatie X

vindt men vrienden en bekenden even belangrijk als betaald werk. De babyboomers vinden vrienden en bekenden echter belangrijker dan betaald werk.³ Mantelzorg en vrijwilligerswerk worden veel minder belangrijk gevonden.

Figuur 2. Gecontroleerde score voor het belang van verschillende onderwerpen in het leven, naar generatie (1-4)

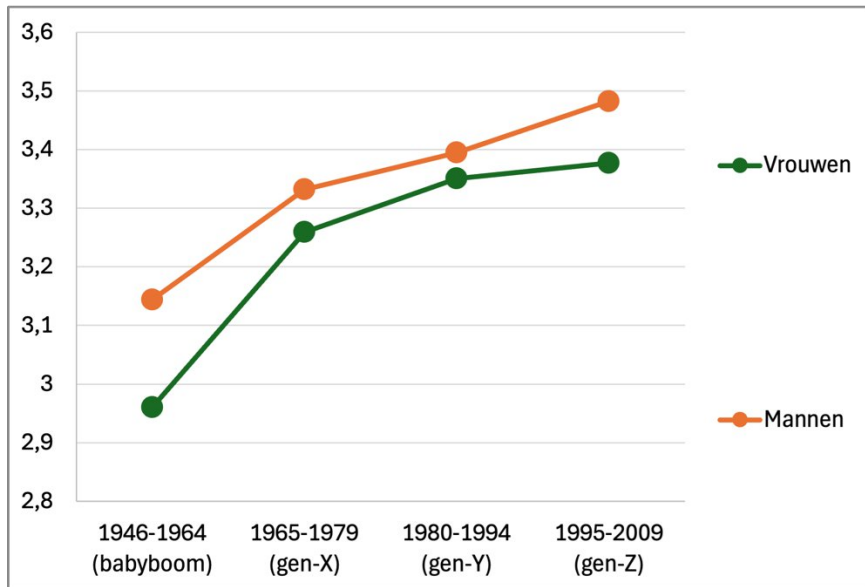


Bij alle zes onderwerpen zijn er significante verschillen tussen de generaties. Het belang van gezin en van vrienden en bekenden neemt af van de babyboomers tot de Millennials, maar gen-Z hecht hieraan weer meer belang. Het omgekeerde patroon zien we bij vrije tijd. Van de babyboomgeneratie tot generatie Y neemt het belang hiervan toe, maar gen-Z hecht juist weer wat minder belang aan vrije tijd. Iedere volgende generatie vindt betaald werk echter belangrijker dan de voor-gaande. Als gevolg hiervan maken opeenvolgende generaties steeds minder verschil tussen het belang van vrije tijd en het belang van betaald.

³ Doordat deze cijfers zijn gecontroleerd voor levensfase, wordt dit niet verklaard door het feit dat een groot deel van de babyboomers inmiddels met pensioen is.

Het belang dat mensen hechten aan mantelzorg en vrijwilligerswerk is bij iedere volgende generatie kleiner. De kloof in het belang van betaald werk en van onbetaald werk wordt dus steeds groter.

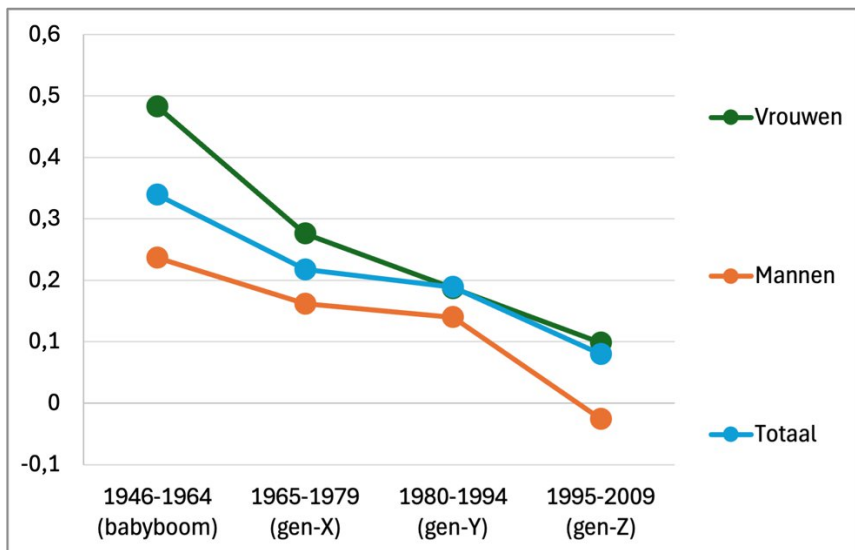
Figuur 3. Gecontroleerde score op het belang van betaald werk voor vrouwen en mannen, naar generatie (1-4)



In hoeverre is hierbij sprake van een verschil tussen vrouwen en mannen? Vrouwen in de jongere generaties verrichten veel vaker betaald werk dan vrouwen in de oudere generaties, terwijl dit generatieverschil bij mannen veel kleiner is. Het ligt dus in de rede dat vooral jongere generaties vrouwen betaald werk belangrijker zijn gaan vinden – zowel in absolute zin als in vergelijking met vrije tijd – en dat dit in mindere mate geldt voor mannen. Als we het belang van betaald werk apart analyseren voor vrouwen en mannen, blijken vrouwen in opeenvolgende generaties betaald werk inderdaad steeds belangrijker te vinden. Bij mannen is dat verschil minder groot (Figuur 3). Dit komt echter voornamelijk doordat mannelijke babyboomers betaald werk aanzienlijk belangrijker vonden dan vrouwelijke babyboomers. Bij de daaropvolgende generaties was het verschil tussen mannen en vrouwen klein. Bij vrije tijd is het verschil tussen vrouwen en mannen in alle generaties klein.

In Figuur 4 tonen we voor vrouwen en mannen in opeenvolgende generaties afzonderlijk en gezamenlijk het gemiddelde (gecontroleerde) verschil tussen het belang van vrije tijd en het belang van betaald werk. Voor de babyboomers is vrije tijd nog beduidend belangrijker dan betaald werk, voor gen-Z'ers is er nauwelijks verschil meer. Bij vrouwen is het verschil in belang sterker afgenomen dan bij mannen. Maar gen-Z-mannen zijn de eersten die betaald werk zelfs belangrijker vinden dan vrije tijd. Betaald werk is in het leven van zowel mannen als vrouwen dus in iedere volgende generatie meer centraal komen staan.

Figuur 4. Gecontroleerd verschil in het belang van vrije tijd en het belang van betaald werk voor vrouwen, mannen en totaal, naar generatie (-4 tot +4)



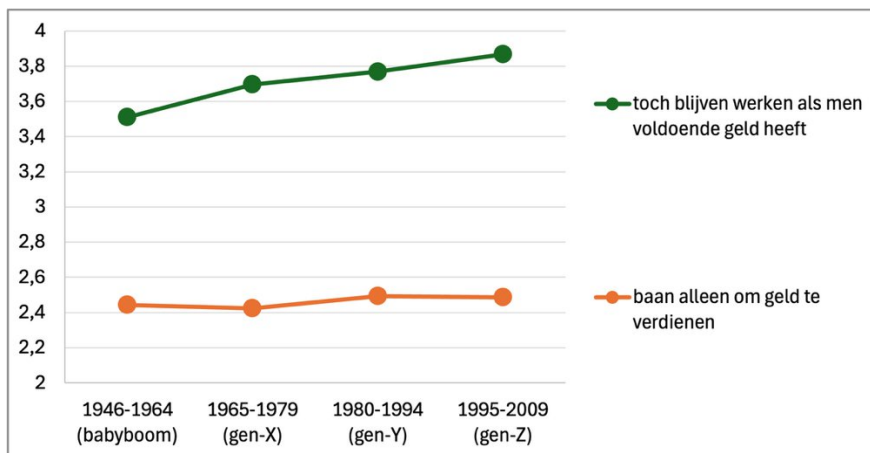
Niet-financiële werkmotivatie

Waarom vinden opeenvolgende generaties betaald werk steeds belangrijker? Is dat vooral omdat zij het belangrijk vinden om een eigen inkomen te verdienen? Enig inzicht hierin biedt hun oordeel over de volgende twee stellingen:

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

De antwoordmogelijkheden liepen van 'helemaal mee oneens' (=1) tot 'helemaal mee eens' (=5). Deze twee stellingen vormen een indicatie voor de niet-financiële werkmotivatie. Naarmate men het minder eens is met de eerste stelling en meer met de tweede, heeft men een sterkere niet-financiële werkmotivatie. Figuur 5 toont de gemiddelde (gecontroleerde) scores naar generatie.

Figuur 5. Gecontroleerde score voor twee stellingen over niet-financiële werkmotivatie, naar generatie (1-5)



Jongere generaties zeggen vaker dan oudere dat zij ook zouden willen (blijven) werken als het voor het geld niet nodig was. Er is echter geen (significant) generatieverschil bij de stelling dat een baan alleen een manier is om geld te verdienen. Deze stelling wordt in alle generaties door een ongeveer even grote minderheid onderschreven. Als we de twee stellingen combineren kunnen we niettemin concluderen dat de jongere generaties een sterkere niet-financiële werkmotivatie hebben dan de oudere generaties.

Ook hier kunnen we nagaan of er verschillen zijn tussen vrouwen en mannen. Bij de wens om te (blijven) werken als het voor het geld niet nodig is, verschillen vrouwen en mannen nauwelijks. Alleen onder de babyboomers willen vrouwen iets vaker (blijven) werken dan mannen. De opvatting dat een baan alleen een manier is om geld te verdienen, wordt door mannen echter vaker onderschreven dan door vrouwen, behalve bij generatie Z. Mannen in generatie Z vinden minder vaak dan mannen in eerdere generaties dat een baan alleen een manier is om geld te verdienen, maar vrouwen in generatie Z juist vaker dan vrouwen in eerdere generaties. Als gevolg daarvan zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen verdwenen en verschilt generatie Z als geheel (mannen en vrouwen tezamen) op dit punt ook niet van eerdere generaties.

Belang van werkaspecten

In de voorgaande paragrafen ging het om het belang van betaald werk in het algemeen. In deze paragraaf zoomen we in op de aspecten van het werk die verschillende generaties van belang vinden.

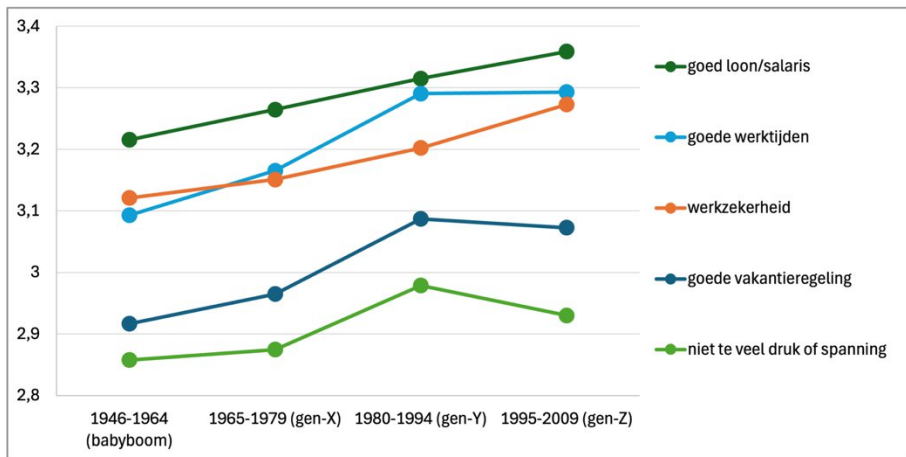
Allereerst richten we ons op een aantal arbeidsvoorwaarden:

- *goed loon / salaris*
- *zekerheid om niet zonder werk te raken / niet ontslagen te worden*
- *goede werktijden*
- *goede vakantieregeling / veel vrije dagen*
- *niet te veel druk of spanning*

Bij elk aspect kon men aangeven of men dit ‘helemaal niet belangrijk’ (=1), ‘niet erg belangrijk’ (=2), ‘tamelijk belangrijk’ (=3) of ‘zeer belangrijk’ (=4) vindt. Figuur 6 toont de gemiddelde score voor iedere generatie op deze vijf werkaspecten. De twee jongste generaties, Y en Z, blijken al deze werkaspecten belangrijker te vinden dan generatie X en vooral dan de babyboomers. Wel vinden gen-Z’ers een goede vakantieregeling en niet te veel druk of spanning iets minder belangrijk dan de Millennials. Maar de twee jongste generaties vinden de ‘klassieke’ arbeids-voorwaarden dus belangrijker

dan de oudere generaties. Vooral een goed loon/ salaris, goede werktijden en werkzekerheid vinden zij erg belangrijk.

Figuur 6. Gecontroleerde score voor het belang van verschillende aspecten van de arbeidsvoorwaarden, naar generatie (1-4)

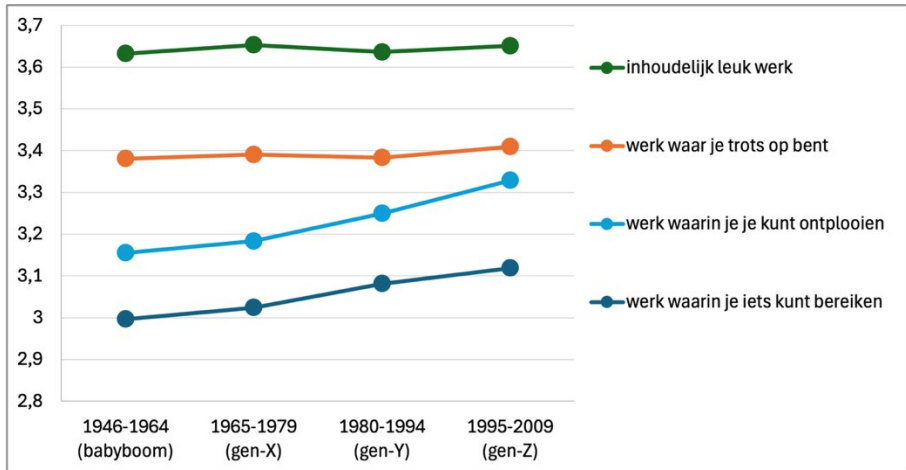


Een tweede groep werkaspecten betreft de arbeidsinhoud:

- *inhoudelijk leuk werk*
- *werk waar je zelf trots op bent*
- *werk waarin je jezelf kunt ontplooien of ontwikkelen*
- *een werkring waar je merkt dat je iets kunt bereiken*

Alle generaties vinden inhoudelijk leuk werk zeer belangrijk (bedenk dat de maximale score 4 is) (Figuur 7). Ook werk waar je trots op bent, wordt door alle generaties erg belangrijk gevonden. Er zijn bij deze twee werkaspecten geen (significante) verschillen tussen de generaties. Jongere generaties vinden *werk waarin je jezelf kunt ontplooien of ontwikkelen* en *een werkring waarin je merkt dat je iets kunt bereiken* echter belangrijker dan de oudere generaties. Bedenk dat dit niet komt doordat ze nog aan het begin van hun loopbaan staan, want deze scores zijn gecontroleerd voor levensfase.

Figuur 7. Gecontroleerde score voor het belang van enkele aspecten van de arbeidsinhoud, naar generatie (1-4)

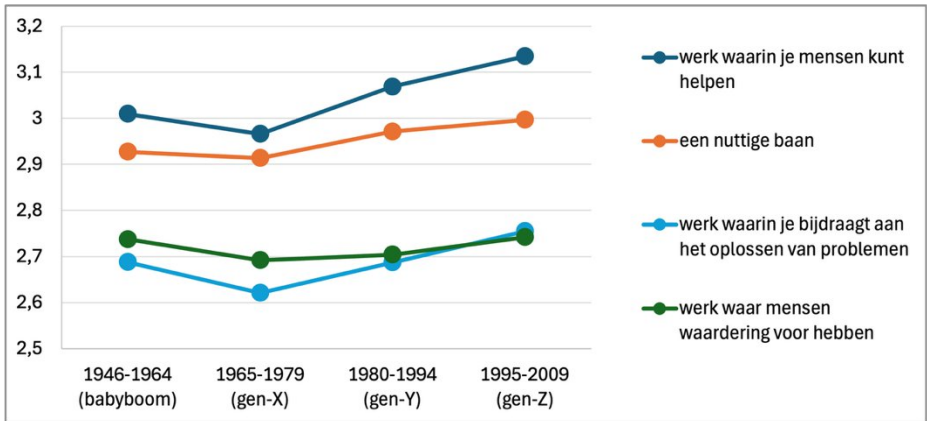


Vervolgens tonen we de scores op vier werkaspecten die een indicatie geven van de maatschappelijke impact van het werk:

- *werk waar mensen in het algemeen waardering voor hebben*
- *werk waarin je andere mensen kunt helpen*
- *een baan die nuttig is voor de samenleving*
- *werk waarin je bijdraagt aan het oplossen van sociale, maatschappelijke of milieu-gerelateerde problemen*

Allereerst valt op dat mensen hieraan in het algemeen minder belang hechten dan aan de arbeidsinhoud en aan de eerste drie arbeidsvoorwaarden (loon, werktijden en werkzekerheid). Voor elk van deze vier werkaspecten zien we in grote lijnen hetzelfde patroon over de generaties. Generatie X hecht wat minder belang aan de maatschappelijke impact van het werk dan de babyboomgeneratie, maar de daaropvolgende generaties (Y en Z) vinden deze steeds belangrijker. Generatie Z hecht dan ook het meeste belang aan de maatschappelijke impact van het werk. Alleen bij *werk waar mensen in het algemeen waardering voor hebben* verschillen gen-Z'ers niet van de babyboomers.

Figuur 8. Gecontroleerde score op het belang van enkele aspecten van de maatschappelijke impact van het werk, naar generatie (1-4)



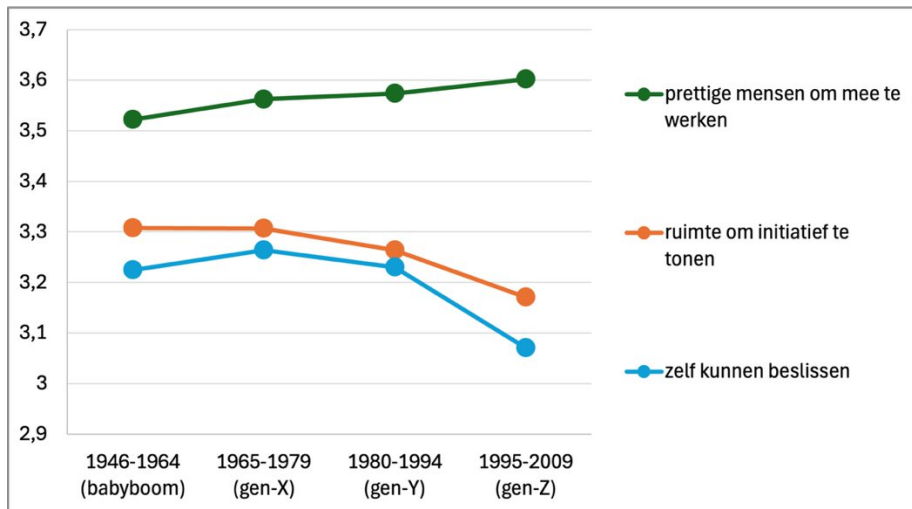
Ten slotte tonen we drie werkaspecten die betrekking hebben op de sociale relaties op het werk, namelijk:

- *prettige mensen om mee te werken*
- *zelf kunnen beslissen hoe je je werk uitvoert*
- *ruimte om initiatief te tonen*

Het eerste werkaspect heeft vooral betrekking op de relatie met collega's en eventueel klanten/cliënten, het tweede en derde aspect op de relatie met leiding-gevendens.

Prettige mensen om mee te werken is voor alle generaties na *inhoudelijk leuk werk* het belangrijkste werkaspect (Figuur 9). Bovendien neemt het belang hiervan voor opeenvolgende generaties nog toe. Gen-Z'ers vinden dit vrijwel even belangrijk als leuk werk. De twee jongste generaties hechten echter beduidend minder belang aan ruimte voor initiatief en zelf kunnen beslissen – oftewel autonomie – dan de twee oudere generaties. Vooral generatie Z vindt dit veel minder belangrijk dan de oudere generaties.

Figuur 9. Gecontroleerde score op het belang van enkele aspecten van de sociale relaties op het werk, naar generatie (1-4)



Overzien we het voorgaande dan constateren we dat generaties Y en Z op twee na aan alle werkaspecten meer belang hechten dan de babyboomers en generatie X. De jonge generaties vinden dus zowel de ‘klassieke’ arbeidsvoorwaarden als de inhoud van het werk en zowel de maatschappelijke impact als prettige collega’s belangrijker dan de oudere generaties. De enige uitzondering is het belang van autonomie – de *ruimte om initiatief te tonen* en *zelf kunnen beslissen hoe je je werk uitvoert* – dat de jongste generaties – en vooral gen-Z – veel minder benadrukken dan de oudere generaties.

In aanvulling op het voorgaande is het interessant om per generatie de rangorde van de verschillende werkaspecten in kaart te brengen (op basis van de gecontroleerde scores). Tabel 2 laat zien dat er dan veel overeenkomst is tussen de generaties – opnieuw met uitzondering van ruimte voor initiatief en zelf kunnen beslissen. Alle generaties vinden *inhoudelijk leuk werk* het belangrijkste, gevolgd door *prettige mensen om mee te werken* en *werk waar je zelf trots op bent*. Pas daarna ontstaan er verschillen. *Ruimte om initiatief te tonen* staat bij de baby-boomers en generatie X op de vierde plaats, maar bij generatie Y op plaats 6 en bij generatie Z op plaats 8. Een vergelijkbaar patroon zien we bij *zelf kunnen beslissen hoe je werk uitvoert*: dat staat op

plaats 5 bij de babyboomers, plaats 6 bij generatie X, plaats 8 bij generatie Y en pas op plaats 12 bij generatie Z.

Het relatieve belang van een *goed loon/salaris* staat bij de jongere generaties juist hoger: op plaats 6 bij de babyboomgeneratie, plaats 5 bij generatie X en plaats 4 bij generaties Y en Z. Bij de andere werkaspecten zijn de verschillen tussen de generaties over het algemeen klein. *Bijdragen aan het oplossen van sociale, maatschappelijke en milieu-gerelateerde problemen* staat bij de babyboomers, gen-X'ers en Millennials op de laatste plaats en bij gen-Z één plaatsje hoger. Voor de vaak gehoorde opvatting dat generatie Z veel (meer) belang hecht aan de maatschappelijke impact van het werk ('purpose'), vinden we dus geen bevestiging.

Tabel 2. Rangorde van het belang van verschillende werkaspecten naar generatie

1 9 4 6 - 1 9 6 4 (babyboom)	1965-1979 (gen-X)	1980-1994 (gen-Y)	1995-2009 (gen-Z)
inhoudelijk leuk werk	inhoudelijk leuk werk	inhoudelijk leuk werk	inhoudelijk leuk werk
prettige mensen om mee te werken	prettige mensen om mee te werken	prettige mensen om mee te werken	prettige mensen om mee te werken
werk waar je zelf trots op bent	werk waar je zelf trots op bent	werk waar je zelf trots op bent	werk waar je zelf trots op bent
ruimte om initiatief te tonen	ruimte om initiatief te tonen	goed loon/salaris	goed loon/salaris
zelf kunnen beslissen	goed loon/salaris	goede werktijden	jezelf kunnen ontplooiën of ontwikkelen
goed loon/salaris	zelf kunnen beslissen	ruimte om initiatief te tonen	goede werktijden
jezelf kunnen ontplooiën of ontwikkelen	jezelf kunnen ontplooiën of ontwikkelen	jezelf kunnen ontplooiën of ontwikkelen	werkzekerheid
werkzekerheid	goede werktijden	zelf kunnen	ruimte om initiatief

		beslissen	te tonen
goede werktijden	werkzekerheid	werkzekerheid	jezelf kunnen ontplooien of ontwikkelen
jezelf kunnen ontplooien of ontwikkelen	iets kunnen bereiken	goede vakantie­regeling	iets kunnen bereiken
iets kunnen bereiken	jezelf kunnen ontplooien of ontwikkelen	iets kunnen bereiken	goede vakantie­regeling
een baan die nuttig is voor de samenleving	goede vakantie­regeling	jezelf kunnen ontplooien of ontwikkelen	zelf kunnen beslissen
goede vakantie­regeling	een baan die nuttig is voor de samenleving	niet te veel druk of spanning	een baan die nuttig is voor de samenleving
niet te veel druk of spanning	niet te veel druk of spanning	een baan die nuttig is voor de samenleving	niet te veel druk of spanning
werk waar mensen waardering voor hebben	werk waar mensen waardering voor hebben	werk waar mensen waardering voor hebben	werk waarin je bijdraagt aan het oplossen van problemen
werk waarin je bijdraagt aan het oplossen van problemen	werk waarin je bijdraagt aan het oplossen van problemen	werk waarin je bijdraagt aan het oplossen van problemen	werk waar mensen waardering voor hebben

De verzorging van kinderen en de rolverdeling tussen vrouwen en mannen

In de media wordt soms gesuggereerd dat er onder jongeren sprake is van een herleving van traditionele opvattingen over de rolverdeling tussen mannen en vrouwen. Op sociale media bezingen vrouwen die zichzelf ‘*tradwives*’ noemen

de zegeningen van huisvrouw zijn en voor de kinderen zorgen, terwijl hun man buitenshuis de kost verdient. Hoewel dit vooral een Amerikaans fenomeen lijkt te zijn, is het interessant na te gaan of ook in Nederland de jongste generatie weer meer steun geeft aan een traditionele rolverdeling.⁴ Het oordeel van de respondenten over de volgende uitspraken kan daar inzicht in bieden:

- *Het is niet goed voor kleine kinderen (0-2 jaar) om een aantal dagen per week naar een kinderopvang of gastouder gebracht te worden.*
- *Een kind dat nog niet naar school gaat (jonger dan 4 jaar) lijdt eronder wanneer de moeder buitenshuis werkt.*
- *Een kind dat nog niet naar school gaat (jonger dan 4 jaar) lijdt eronder wanneer de vader buitenshuis werkt.*
- *Al met al lijdt het gezinsleven er onder als de vrouw een volledige baan heeft.*⁵
- *Een werkende moeder kan een even warme en hechte relatie met haar kinderen hebben als een moeder die niet buitenshuis werkt.*
- *Een man zou evenveel huishoudelijk werk moeten doen als een vrouw.*⁶

De antwoordmogelijkheden liepen van 'helemaal mee oneens' (=1) tot 'helemaal mee eens' (=5). Figuur 10 laat zien dat de verschillen tussen de generaties over het algemeen klein zijn. Aangezien een score van 3 het midden van de schalen representeert, zijn alle generaties overwegend van mening dat een werkende moeder een even warme relatie met haar kinderen kan hebben als een moeder die niet buitenshuis werkt en dat een man evenveel huishoudelijk werk zou moeten doen als een vrouw. De steun voor de eerste stelling lijkt onder de jongere generaties wat groter dan onder oudere generaties en de steun voor de tweede stelling juist iets kleiner. De verschillen zijn echter niet significant ($p=0,12$ resp. $p=0,10$). Iets meer respondenten zijn het eens dan oneens met de uitspraak dat het niet goed is voor kleine kinderen om een aantal dagen per week naar een kinderopvang of gastouder te gaan.

⁴ Zie bv. het tv-moment met Davey dat recent viraal ging:
https://www.instagram.com/reels/DO_IHSfDCfv/.

⁵ Deze stelling is alleen in 2019 en 2023 aan de respondenten voorgelegd, waardoor het lastiger is generatie-, periode- en levensfase-effecten te onderscheiden.

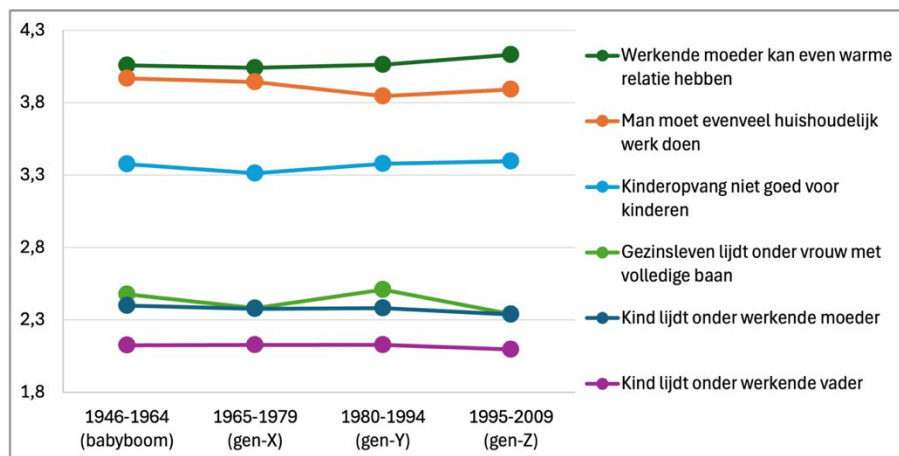
⁶ Idem.

Generaties Y en Z zijn het hier iets vaker mee eens dan de babyboomers ($p=0,08$).

De opvattingen dat een kind lijdt onder een werkende moeder of werkende vader en dat het gezinsleven eronder lijdt als de vrouw een volledige baan heeft, krijgen minder steun. Bij de eerste twee opvattingen zijn er geen verschillen tussen de generaties. De opvatting dat het gezinsleven lijdt onder een vrouw met een volledige baan wordt door babyboomers en Millennials wat vaker onderschreven dan door generatie X en generatie Z ($p<0,01$).

Samenvattend zijn de verschillen tussen de generaties in hun opvattingen over de zorg voor kinderen en de rolverdeling tussen mannen en vrouwen klein. In algemene zin is er geen aanwijzing dat jongere generaties hierover (weer) wat meer traditionele opvattingen hebben. Dat geldt wel enigszins voor de gelijke verdeling van huishoudelijk werk en de opvatting dat kinderopvang niet goed is voor kleine kinderen, maar daar staat tegenover dat generatie Z iets vaker vindt dat een werkende moeder een even warme relatie met haar kinderen kan hebben en minder vaak vindt dat het gezinsleven lijdt onder een vrouwen met een volledige baan. Dit suggereert dat de jongste generatie iets positiever staat tegenover het in voltijd werken van vrouwen, maar iets negatiever tegenover het uitbesteden van de zorg voor kinderen.

Figuur 10. Gecontroleerde score op uitspraken over de zorg voor kinderen en de rolverdeling tussen mannen en vrouwen, naar generatie (1-5)



Generatie of toch levensfase?

In het begin hebben we uitgelegd dat verschillen tussen jongeren en ouderen zowel het resultaat kunnen zijn van verschillen tussen generaties als van verschillen tussen levensfasen. In de voorgaande paragrafen hebben we laten zien dat er bij veel waarden en opvattingen inderdaad sprake is van ‘zuivere’ generatie-verschillen. Maar dit betekent niet dat er niet ook levensfaseverschillen zijn. Inderdaad blijkt uit onze analyses, dat bij alle 33 waarden en opvattingen die we hebben geanalyseerd, de verschillen tussen levensfase significant zijn. In de meeste gevallen zijn er dus zowel generatie- als levensfaseverschillen.

Welke verschillen doen er het meest toe? In twee van de drie gevallen (22 van de 33 waarden) blijkt het effect van de levensfase groter te zijn dan dat van de generatie.⁷

⁷ We hebben dit bepaald door de gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten (vaak kortweg aangeduid met bèta) van generatie en levensfase met elkaar te vergelijken.

Bij het belang van betaald werk, vrijwilligerswerk en mantelzorg zijn de generatie-verschillen echter groter dan de levensfase-verschillen. Dit geldt ook voor het belang van de arbeidsvoorwaarden (een goed loon/salaris, werkzekerheid, werktijden en vakantieregeling), het belang van andere mensen kunnen helpen en het belang van autonomie (zelf kunnen beslissen en ruimte voor initiatief). Dit betekent dat de veelgehoorde claim dat gen-Z anders tegenover werk staat dan eerdere generaties, wel een kern van waarheid heeft – al geldt dat lang niet altijd voor de strekking van die claims.

Naast de generatie- en levensfase-effecten kunnen er ook periode-effecten zijn. Gezien het feit dat onze gegevens een relatief korte periode van zes jaar bestrijken, is niet te verwachten dat het kalenderjaar een erg groot effect heeft op waarden en opvattingen. Niettemin is ook in twee op de drie gevallen (eveneens 22 van de 33) het periode-effect groter dan het generatie-effect. Dit is een extra reden om voorzichtig te zijn met stellige uitspraken over generatieverschillen. Zelfs als we verschillende generaties in dezelfde levensfase (maar in verschillende kalender-jaren) met elkaar vergelijken, duiden verschillen niet per se op generatie-effecten, maar kan er ook sprake zijn van periode-effecten.

Conclusie

In de voorgaande paragrafen hebben we de vier generaties op de werkvloer vergeleken aan de hand van een groot aantal waarden en opvattingen. Als er sprake is van significante generatieverschillen, zien we in veel gevallen dat de oudste en de jongste generatie – respectievelijk de babyboomers en generatie Z – het sterkst van elkaar verschillen. Om de uitkomsten samen te vatten vergelijken we daarom in Tabel 3 de waarden en opvattingen waarop deze twee generaties het hoogst (in groen) of het laagst (in oranje) scoren. Als tegenover een groene cel geen oranje cel staat, betekent dit dat op deze waarde een van de tussenliggende generaties (X of Y) het laagst scoort, of dat er geen significante verschillen tussen de andere generaties zijn. Dat geldt ook als er tegenover een oranje cel geen groene cel staat.

Babyboomers onderscheiden zich van de jongere generaties doordat voor hen betaald werk minder centraal staat ten opzichte van vrije tijd en onbetaald

werk (mantelzorg en vrijwilligerswerk) en doordat zij wat minder belang hechten aan de 'klassieke' arbeidsvoorwaarden – loon, werkzekerheid, werktijden en vakantie-regeling, niet te veel druk of spanning. Zij zouden minder vaak willen (blijven) werken als het voor het geld niet nodig was en vinden het minder vaak vernederend om geld te krijgen zonder ervoor te hoeven werken. Zij vinden het wat minder belangrijk om zich te kunnen ontplooien en ontwikkelen en om iets te kunnen bereiken.

Gen-Z'ers vormen hiervan tot op zekere hoogte het spiegelbeeld: zij hechten veel belang aan betaald werk (ook in vergelijking met vrije tijd) en aan goede arbeids-voorwaarden en hechten minder belang aan onbetaald werk. Zij zouden ook willen werken als het voor het geld niet nodig was. Maar zij vinden de maatschappelijke impact van hun werk ook belangrijker: andere mensen helpen, bijdragen aan het oplossen van maatschappelijke problemen en een baan die nuttig is voor de samenleving. Zij hechten veel minder belang aan autonomie in het werk: zelf kunnen beslissen hoe je je werk uitvoert en ruimte om initiatief te tonen.

Tabel 3. Waarden en opvattingen waarop babyboomers en generatie Z het hoogst (=groen) of laagst (=oranje) scoren van alle generaties

Babyboomers	Generatie Z
vernederend om geld te krijgen zonder ervoor te hoeven werken	
belang van betaald werk	belang van betaald werk
belang van vrije tijd t.o.v. betaald werk	belang van vrije tijd t.o.v. betaald werk
belang van mantelzorg, vrijwilligerswerk	belang van mantelzorg, vrijwilligerswerk
ook met voldoende geld (blijven) werken	ook met voldoende geld (blijven) werken
belang van goed loon/salaris	belang van goed loon/salaris
belang van werkzekerheid	belang van werkzekerheid
belang van goede werktijden/vakantieregeling	belang van goede werktijden/vakantieregeling
belang van niet te veel druk of spanning	
belang van ontplooiën/iets bereiken	belang van ontplooiën/iets bereiken
	belang van mensen helpen
	belang van bijdragen aan oplossen problemen
	belang van nuttige baan
	belang van zelf kunnen beslissen
	belang van ruimte om initiatief te tonen

Als we op grond hiervan beide generaties heel kort typeren, kunnen we stellen dat de babyboomers meer ontspannen staan tegenover werk en vooral de materiële aspecten van het werk, zoals beloning en werkzekerheid wat minder belangrijk vinden. Gen-Z vindt werk heel belangrijk – ook als het voor het geld niet nodig zou zijn – maar is ook veeleisend ten aanzien van het werk: bijna alle werkaspecten vinden zij belangrijker dan de babyboomers, behalve de autonomie in het werk.

In de meeste gevallen nemen de twee andere generaties – generatie X en Y – een tussenpositie in tussen de babyboomers en gen-Z'ers. Daarop zijn enkele uitzonderingen. Generatie X hecht het minste belang aan andere mensen helpen en bijdragen aan het oplossen van maatschappelijke problemen. Generatie Y hecht het meeste belang aan goede werktijden en niet te veel druk of spanning.

Niet alle waarden en opvattingen over werk verschillen tussen de generaties. Er zijn ook waarden en opvattingen waarop de generaties niet noemenswaardig van elkaar verschillen. Daartoe behoren de opvatting dat een baan alleen een manier is om geld te verdienen en dat het de plicht is van iedere burger om te werken, het belang dat men hecht aan inhoudelijk leuk werk en aan werk waar je trots op bent en de opvattingen over de zorg voor kinderen en de rolverdeling tussen vrouwen en mannen.

Er bestaan inderdaad reële generatieverschillen in de waarden en opvattingen ten aanzien van werk. Maar deze komen lang niet altijd overeen met wat hierover in populaire media te horen en te lezen valt. Bovendien vonden we bij de twee op de drie opvattingen waarvoor we generatieverschillen hebben geanalyseerd, dat de verschillen tussen levensfasen en tussen kalenderjaren (zelfs in de korte periode van 2019-2025) groter zijn dan die tussen de generaties. Men dient dan ook erg voorzichtig te zijn om verschillen tussen jongeren en ouderen als generatie-verschillen te interpreteren.

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.

Postadres

Postbus 15966
1001 NL Amsterdam

Bezoekadres

Nieuwe Achtergracht 166
1018 WV Amsterdam

