

Generatieverschillen in werkgerelateerde behoeften, waarde van werk en mentale gezondheid

TNO 2024 R10133 – 22 januari 2024

Generatieverschillen in werkgerelateerde behoeften, waarde van werk en mentale gezondheid

Auteurs	Malte van Veen en Irene Niks
Rubricering rapport	TNO Public
Opdrachtgever	Ministerie van SZW
Contactpersonen SZW	Laurie Slegtenhorst en Annemarie Koks
Aantal pagina's	33
Aantal bijlagen	1
Projectnaam	Kennisvragen
Projectnummer	060.55691/01/03

Alle rechten voorbehouden

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van TNO.

© 2024 TNO

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	3
1 Inleiding	4
2 Methode	6
2.1 Data en steekproef	6
2.2 Variabelen	6
2.2.1 Burn-outklachten	6
2.2.2 Verzuim met psychische klachten (deels) veroorzaakt door werk	6
2.2.3 Waarde van werk	6
2.2.4 Werkgerelateerde behoeften	7
2.2.5 Sociodemografische achtergrondkenmerken	7
2.2.6 Psychosociale werkfactoren	7
2.3 Analyses	8
3 Resultaten	9
3.1 Onderzoeksvraag 1: Leeftijds-, periode-, en cohorteffecten	9
3.1.1 Burn-outklachten	9
3.1.2 Verzuim met psychische klachten (deels) door werk	10
3.1.3 Waarde van werk	11
3.1.4 Werkgerelateerde behoeften	12
3.2 Onderzoeksvraag 2: Variatie tussen en binnen geboortecohorten	19
3.2.1 Burn-outklachten	19
3.2.2 Waarde van werk	20
3.3 Onderzoeksvraag 3: Toegevoegde waarde van geboortecohorten en leeftijdscategorieën als verklarende variabelen	21
3.3.1 Burn-outklachten	21
3.3.2 Waarde van werk	22
4 Conclusie	23
4.1 Onderzoeksvragen	23
4.2 Belangrijkste conclusies en handvatten voor de praktijk	24
4.2.1 Leeftijdseffecten	24
4.2.2 Periode-effecten	24
4.2.3 Cohorteffecten	25
4.3 Limitaties	25
4.4 Referenties	26
5 Bijlage	27

1 Inleiding

Generaties, zoals “Boomers”, “Millennials”, en “Generation Z”, worden regelmatig genoemd in het publieke debat als aparte groepen werknemers die verschillen in mentale gezondheid, werkgerelateerde behoeften en de waarde die zij toekennen aan verschillende aspecten van werk (bijvoorbeeld Radio 1, 2019; Eures, 2023). In de wetenschappelijke literatuur is echter veel kritiek op het gebruiken van generaties als verklarende factor, omdat het in studies uitdagend of zelfs onmogelijk is om onderscheid te maken tussen leeftijds- periode- en generatie-effecten. Leeftijdseffecten zijn systematische verschillen tussen individuen gebaseerd op hun leeftijd, ongeacht wanneer deze zijn geboren. Periode effecten zijn systematische verschillen tussen individuen gebaseerd op de tijd waarin ze leven en ongeacht hun leeftijd. Generatie effecten zijn systematische verschillen tussen individuen gebaseerd op hun geboortejaar. Deze generatie effecten zouden het gevolg kunnen zijn van leeftijd-specifieke periode effecten die bijvoorbeeld meer invloed hebben op jongeren dan op ouderen. Een ander kritiekpunt is dat er geen duidelijke definitie voor het indelen van mensen in generaties is. Zijn “Millennials” bijvoorbeeld degenen die voor 1986 of voor 1988 zijn geboren? Tenslotte lijkt de variatie *binnen* een generatie vaak veel groter dan de variatie *tussen* generaties (Rudolph en Zacher, 2022). Er zijn echter ook onderzoekers die stellen dat generatieverschillen wél een relevante en valide verklarende factor zijn als het gaat over werkgerelateerde concepten en mentale gezondheid (e.g. APA podcast met Jean Twenge, 2015). Tegelijkertijd zetten ook voorstanders van het denken in generaties vraagtekens bij het denken in generatieverschillen (Campbell et al, 2017).

Met dit onderzoek kijken wij of er aanwijzingen zijn voor systematische verschillen in mentale gezondheid, werkgerelateerde behoeften en waarde van werk tussen generaties (geboortecohorten) die niet door leeftijds- of periode-effecten (meetjaar) kunnen worden verklaard. Daarnaast vergelijken we het belang van de factor ‘generatie’ voor het verklaren van verschillen tussen werknemers met andere persoons- en werkgerelateerde factoren (zoals psychosociale werkbelasting en zorgtaken). Hiervoor maken we gebruik van data uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). Voor dit beknopt rapport gebruiken we in het vervolg de in de wetenschappelijke literatuur meer gebruikelijke term “cohorten” in plaats van generaties. Met cohorten worden individuen beschreven die binnen hetzelfde meetjaar qua leeftijd op elkaar lijken.

Onze onderzoeksvragen zijn:

- 1) Zijn er op basis van NEA-data verschillen te ontdekken tussen leeftijdsgroepen, meetperioden en cohorten met betrekking tot burn-outklachten, verzuim met psychische klachten die (deels) zijn veroorzaakt door werk, werkgerelateerde behoeften en waarde van werk?
- 2) Wat is de verhouding in variatie *tussen* cohorten in vergelijking met variatie *binnen* cohorten met betrekking tot burn-outklachten en waarde van werk?
- 3) Wat is het belang van de factor ‘cohortlidmaatschap’ bij het verklaren van verschillen in burn-outklachten en waarde van werk, in vergelijking met andere persoons- en werkgerelateerde factoren (leeftijdscategorie; levensfase: huishoudelijke en zorgtaken en leeftijd jongste kind; psychosociale werkfactoren)?

In de discussie van dit beknopt rapport gaan we in op handvatten die de bevindingen bieden voor beleidsmakers, werkgevers en werknemers om burn-outklachten te voorkomen dan wel (vroegtijdig) te bestrijden.

2 Methode

2.1 Data en steekproef

Alle analyses zijn gebaseerd op data uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), tussen 2014 en 2022 verzameld door CBS en TNO. De omvang van de steekproef verschilt per analyse omdat niet alle variabelen in elk jaar zijn gemeten. Zo zijn er in 2014 37,973 werkenden bevestigd en in 2022 61,075, en hebben in 2022 niet alle werkenden alle vragen ontvangen. Voor een uitgebreide beschrijving van de NEA, inclusief het tot stand komen van de steekproef en uitleg over alle variabelen, zie het methodologisch rapport (TNO, 2022).

2.2 Variabelen

2.2.1 Burn-outklachten

De burn-outklachtenschaal in de NEA is een aangepaste versie van de Utrechtse Burn-out Schaal UBOS (Schaufeli en Dierendonck, 2000). De score voor één werkende is het gemiddelde van vijf vragen rondom werkgerelateerde burn-outklachten, bijvoorbeeld: “Ik voel me compleet uitgeput door mijn werk”. Antwoorden worden gegeven op een schaal van 1 “nooit” tot 7 “altijd”. Een hogere score staat dus voor meer burn-outklachten.

2.2.2 Verzuim met psychische klachten (deels) veroorzaakt door werk

In de NEA is gemeten of werkenden in het afgelopen jaar hebben verzuimd, welke klachten in de laatste verzuimperiode ten gronde lagen aan het verzuim en of deze klachten deels of volledig het gevolg van werk waren. Voor deze studie hebben wij het percentage berekend van werkenden die hebben verzuimd met mentale klachten die deels of volledig zijn veroorzaakt door werk.

2.2.3 Waarde van werk

Waarde van werk is alleen gemeten in 2021 met drie items, waarbij de score voor één werkende het gemiddelde is van de drie items:

- 1) Als geld geen rol zou spelen, zou ik graag meer tijd besteden aan andere dingen dan betaald werk.
- 2) Een goede baan is belangrijk voor mij, ook als ik daardoor minder tijd heb voor mijn gezin, familie of vrienden.
- 3) Wat ik in mijn vrije tijd doe zegt meer over mij, dan het werk dat ik doe.

Antwoorden worden gegeven op een schaal van 1 “helemaal mee eens” tot 5 “helemaal niet mee eens”. Items 1 en 3 zijn gehercodeerd zodat een hogere score een hogere waarde van werk betekent.

2.2.4 Werkgerelateerde behoeften

In de NEA zijn 14 werkgerelateerde behoeften gemeten met de volgende vragen:

Hoe belangrijk vindt u:

- 1) ...interessant werk?
- 2) ...de mogelijkheid om te leren?
- 3) ...goede leidinggevenden?
- 4) ...een goed salaris?
- 5) ...goede werkzekerheid?
- 6) ...de mogelijkheid om in deeltijd te werken?
- 7) ...de mogelijkheid om zelf uw werktijden te bepalen?
- 8) ...de mogelijkheid om thuis te werken?
- 9) ...de reistijd/afstand naar het werk?
- 10) ...een vast contract?
- 11) ...het bestaan van vakbonden?
- 12) ...het bestaan van cao's (collectieve arbeidsovereenkomsten)?
- 13) ...het bestaan van personeelsvertegenwoordigingen (zoals een OR of MR)?
- 14) ...het bestaan van een pensioenregeling?

De antwoordmogelijkheden zijn "Niet belangrijk", "Belangrijk", "Heel belangrijk". Niet alle behoeften zijn gemeten in alle jaren.

2.2.5 Sociodemografische achtergrondkenmerken

Voor de centrale groeperingsvariabele **Geboortecohort** hebben we een indeling gemaakt gebaseerd op geboortjaar. De indeling is als volgt:

- 1) voor 1964 geboren: "Boomer".
- 2) tussen 1964 en 1980 geboren: "Generatie X".
- 3) tussen 1981 en 1996 geboren: "Millennial".
- 4) na 1996 geboren: "Generatie Z".

Andere kenmerken voor de analyses zijn als volgt:

- Leeftijdsgroep (vier groepen: 15 t/m 24; 25 t/m 54; 55 t/m 64; 65 tot 75).
- Geslacht (vrouwelijk of mannelijk).
- Opleiding (drie groepen: maximaal VBO; HAVO - MBO; HBO - WO).
- Omvang huishoudelijke en zorgtaken (in uren per week).
- Het hebben van (een) kind(eren), inclusief de leeftijd van het jongste kind (vier groepen: geen kind; jongste kind <12; jongste kind 12 t/m 17; jongste kind 18 of ouder).

2.2.6 Psychosociale werkfactoren

De volgende psychosociale werkfactoren die zijn meegenomen in de analyses: Autonomie, kwantitatieve werkeisen, emotionele werkeisen, steun door leidinggevende.

2.3 Analyses

Leeftijds-, periode- en cohorteffecten zijn in eerste instantie exploratief onderzocht met **visualisaties van de data**. Voor een makkelijkere interpretatie presenteren wij figuren met ‘vloeiende’ lijnen. Figuren die de ruwe data laten zien zijn te vinden in de bijlage.

Om te onderzoeken of geboortecohorten of leeftijdsgroepen een toegevoegde verklarende waarde hebben we vervolgens **lineaire regressiemodellen** gemaakt voor burn-outklachten en waarde van werk. Hierbij hebben we basismodellen met sociodemografische en psychosociale werkkenmerken vergeleken met modellen waarin *of* geboortecohort *of* leeftijdscategorie zijn toegevoegd.

Om de modellen te beoordelen kijken we naar de gecorrigeerde verklaarde variantie (‘adjusted R²’). Deze maat geeft aan hoe veel van de variatie (0% - 100%) in de uitkomstmaat kan worden verklaard door de variabelen in het model, waarbij rekening wordt gehouden met het aantal variatie verklarende variabelen.

Alle analyses zijn gedaan in het softwareprogramma R.

3 Resultaten

3.1 Onderzoeksvraag 1: Leeftijds-, periode-, en cohorteffecten

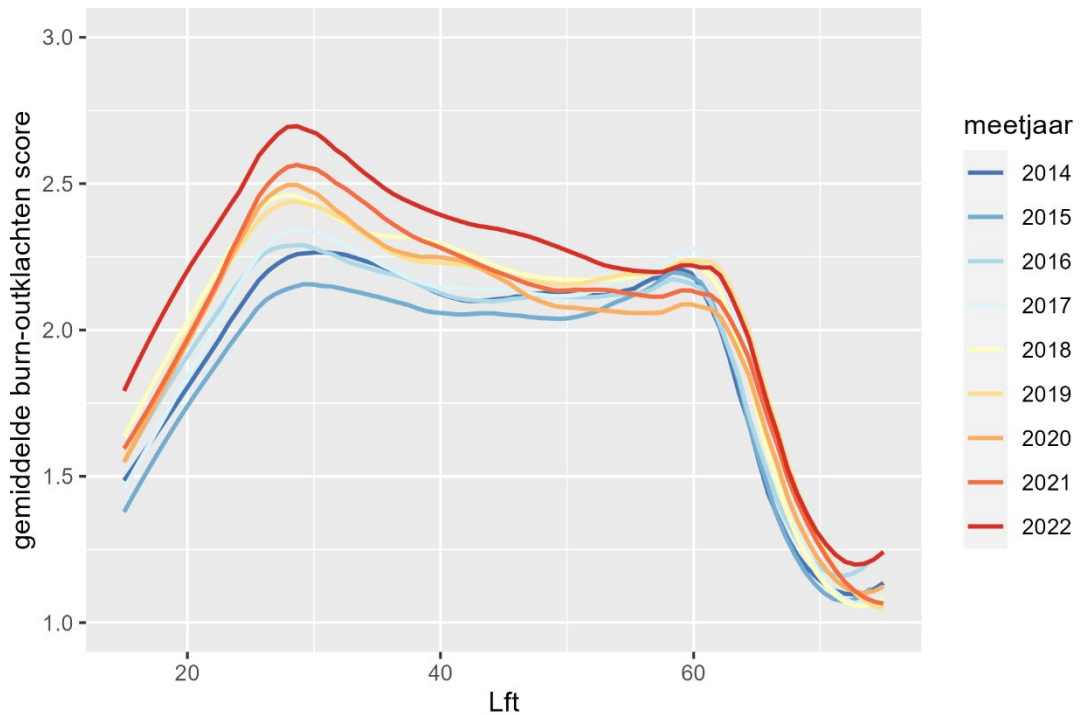
Hieronder presenteren wij per uitkomstmaat verschillende visualisaties die inzicht geven in leeftijds-, periode- en cohorteffecten. Voor leeftijdseffecten kijken we naar verschillen in uitkomstmaten tussen de leeftijdscategorieën. Voor periode-effecten kijken we naar verschillen in uitkomstmaten tussen de meetjaren. Een combinatie van leeftijds- en periode-effecten kan vervolgens indicatief zijn voor cohorteffecten wanneer er verschillen tussen meetjaren bij één leeftijdsgroep te zien zijn, die bij een andere groep niet optreden. Voor deze analyses verdelen wij de werkenden niet in vooraf gedefinieerde generatiegroepen.

3.1.1 Burn-outklachten

Voor burn-outklachten als uitkomstmaat zijn duidelijke **leeftijdseffecten** te zien. De mate van burn-outklachten neemt gemiddeld genomen toe totdat werknemers begin dertig zijn, neemt daarna weer wat af en bereikt dan een tweede (lagere) piek rond de leeftijd van eind vijftig (figuur 1).

Er zijn ook **periode-effecten** zichtbaar. De mate van burn-outklachten is in recentere meetjaren voor alle leeftijden hoger dan in vroegere meetjaren.

Tenslotte zijn er aanwijzingen voor **cohorteffecten**: de verschillen in burn-outklachten tussen meetjaren lijken groter te worden bij jongere werkenden (tot ongeveer 40 jaar) dan bij oudere werkenden. Op hogere leeftijd zijn de verschillen tussen de meetjaren kleiner.



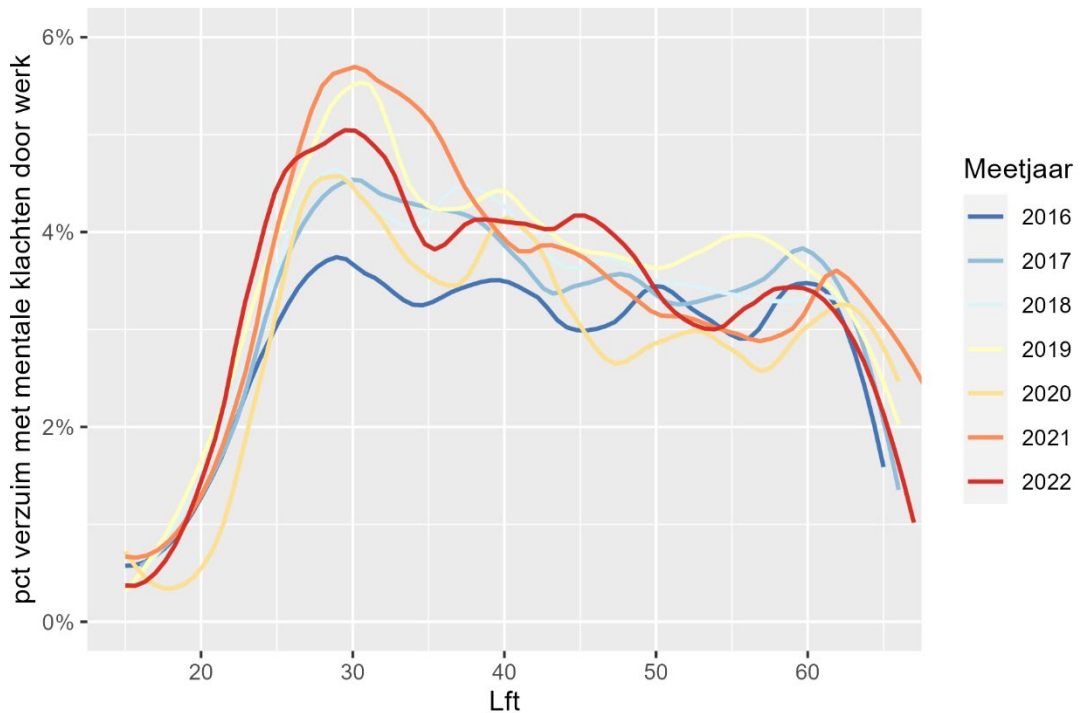
Figuur 1. Gemiddelde mate van burn-outklachten, opgesplitst naar NEA-metingen

3.1.2 Verzuim met psychische klachten (deels) door werk

Voor verzuim zijn er vooral in de meer recente meetjaren **leeftijdseffecten** te zien met een piek van dit soort verzuim bij een leeftijd van ongeveer 30 jaar.

Wat betreft **periode-effecten** is er geen duidelijke algemene trend zichtbaar die geldt voor alle leeftijdsgroepen.

Wel zien we aanwijzingen voor **cohorteffecten**: in recente jaren lijkt vooral sprake van een toename in verzuim met psychische klachten (deels) door werk op jongere leeftijd (mid-20'ers tot mid-30'ers). De meting van 2015 laat het laagste verzuimpercentage zien voor deze leeftijdsgroep en de laatste meting van 2022 het hoogste verzuimpercentage. Bij 40'ers en 50'ers zijn de verschillen over de tijd kleiner en bij de groep 60'ers zijn de verschillen minimaal.



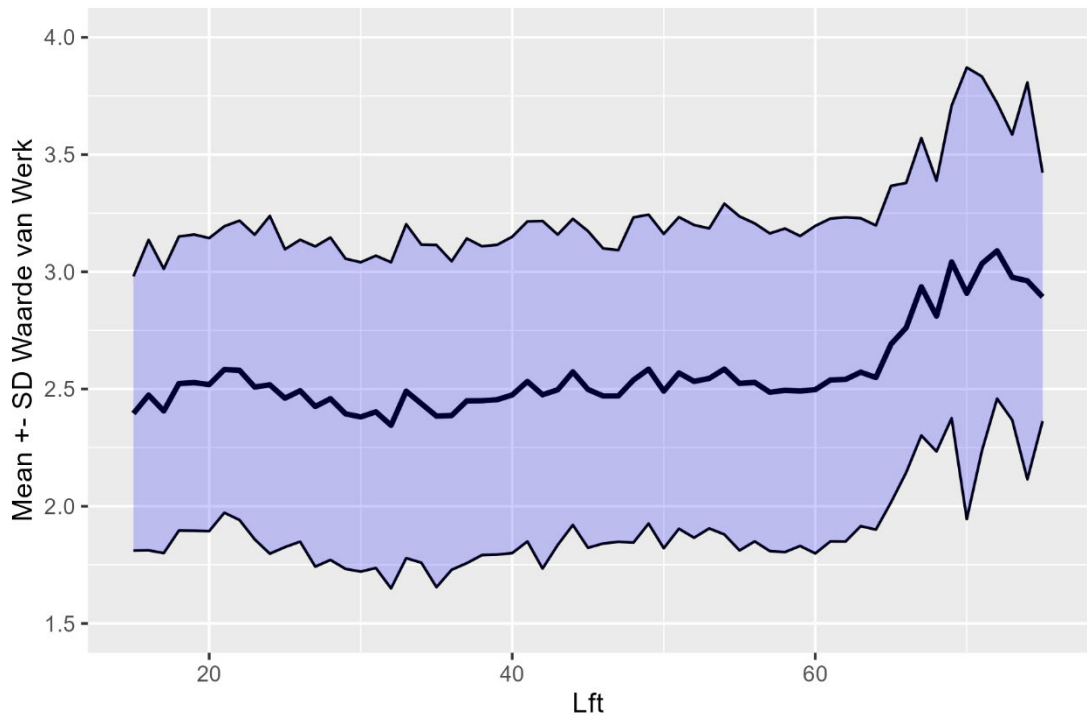
Figuur 2. Percentage verzuim met psychische klachten (deels) veroorzaakt door werk.

3.1.3 Waarde van werk

Waarde van werk is in de NEA alleen in 2021 gemeten. Dit betekent dat het voor deze uitkomstmaat alleen mogelijk is om te kijken naar **leeftijdseffecten** en niet naar periode- en cohorteffecten.

De data laten zien dat de waarde van werk over het algemeen licht toeneemt onder begin twintigers en daarna weer licht afneemt tot de leeftijd van begin dertig. Dit komt waarschijnlijk doordat de groep in deze leeftijdsfase gemiddeld genomen start met de eerste ‘echte’ baan en financieel onafhankelijk wordt.

Daarna neemt de waarde van werk weer langzaam toe tot de leeftijd van ongeveer 65. Vanaf de leeftijd van 65 zien we een relatief sterke stijging. Deze stijging is te verklaren door het feit dat de groep 65+’ers vooral bestaat uit mensen die er bewust voor kiezen om langer te werken dan de AOW-leeftijd. Deze leeftijdsgroep is dus niet goed vergelijkbaar met de jongere leeftijdsgroepen.

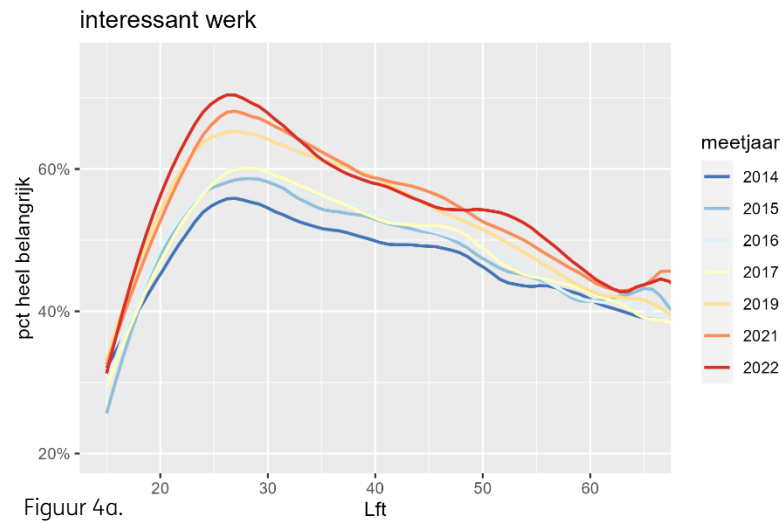


Figuur 3. Gemiddelde waarde van werk met standaarddeviatie per leeftijd.

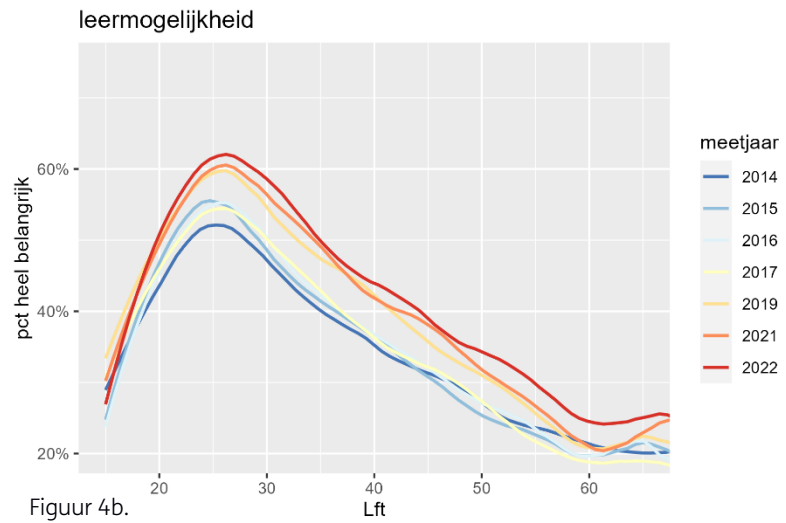
3.1.4 Werkgerelateerde behoeften

Bij alle 14 uitgevraagde werkgerelateerde behoeften zijn er **leeftijdseffecten** te zien. Oftewel, afhankelijk van leeftijd worden verschillende behoeften in meer of mindere mate belangrijk gevonden.

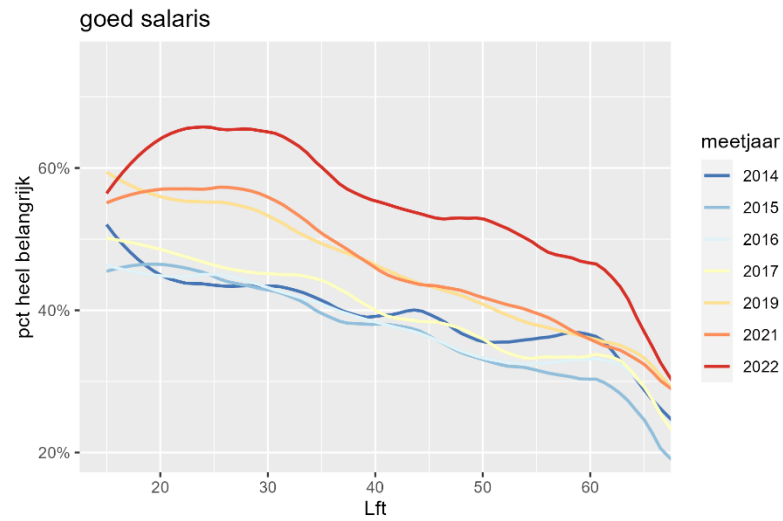
Bij nagenoeg alle factoren zien wij naast leeftijdseffecten duidelijke **periode-effecten**: over het algemeen is het aandeel werknemers dat een factor “heel belangrijk” vindt hoger in recente meetjaren dan in vroegere meetjaren. Dit geldt onder andere voor de volgende factoren: (a) interessant werk, (b) goede leermogelijkheden, (c) een goede reistijd, (d) een goed salaris, en (e) zelf bepalen van werktijden (zie figuren 4a t/m 4e). Bij deze factoren zien wij naast leeftijds- en periode-effecten echter geen duidelijke aanwijzingen voor cohorteffecten: de trendlijnen per meetjaar lopen nagenoeg parallel.



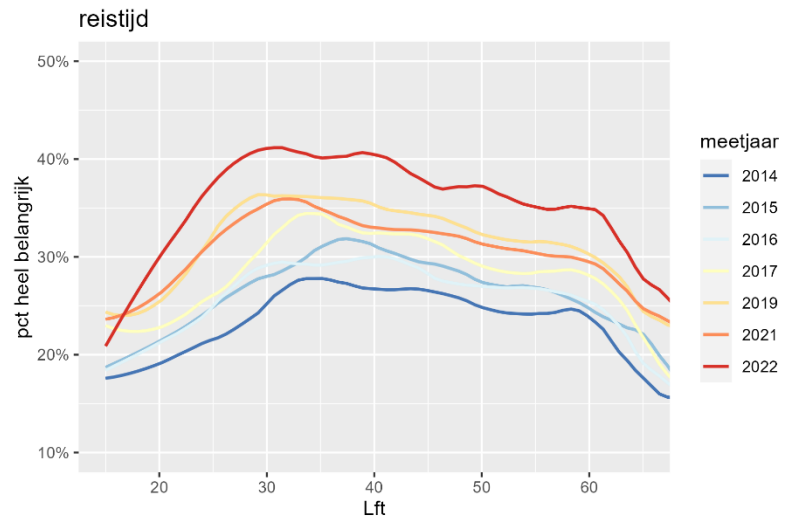
Figuur 4a.



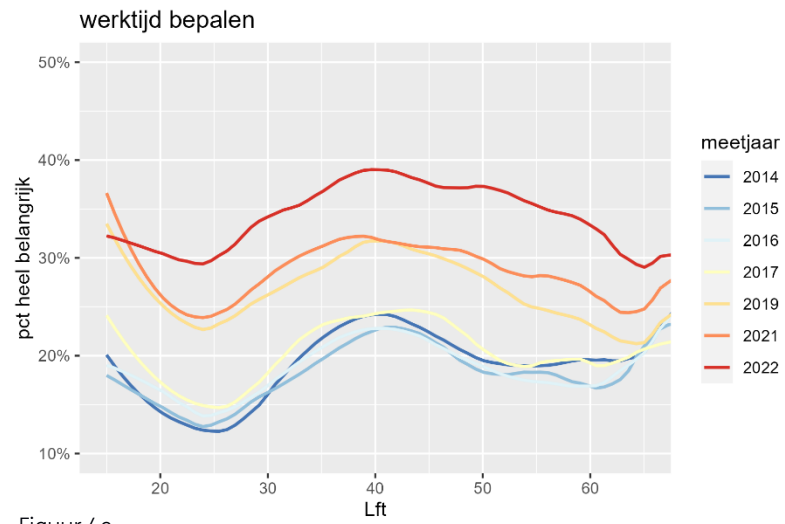
Figuur 4b.



Figuur 4c.



Figuur 4d.



Figuur 4e.

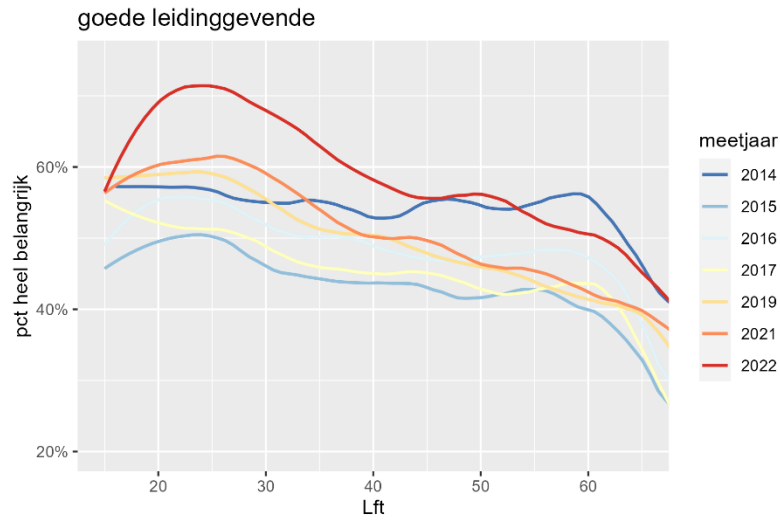
Voor andere factoren lijken verschillen tussen meetperiodes wel verschillend voor verschillende leeftijden. Oftewel, hier zien we (naast leeftijds- en periode-effecten) voorzichtige aanwijzingen voor **cohorteffecten (zie figuren 5a t/m 7b)**.

Bij een aantal factoren zien we twee typen van **cohorteffecten op jongere leeftijd**:

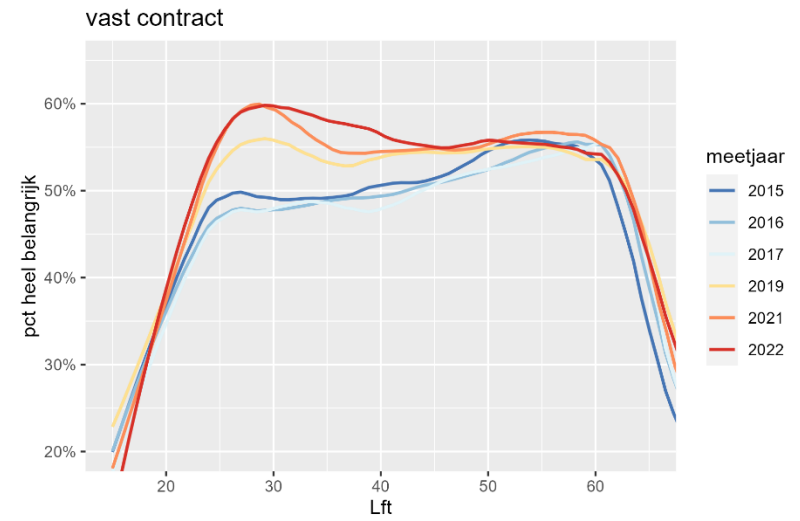
(1) Jongere werknemers laten in recentere meetjaren een ander patroon zien dan dezelfde leeftijdsgroep in vroegere meetjaren. De betreft de volgende factoren: (a) een goede leidinggevende, (b) een vast contract, (c) een goede werkzekerheid (zie figuren 5a t/m 5c). In vroegere meetjaren waren deze factoren minder belangrijk voor jongere werknemers en waren er weinig leeftijdsverschillen, maar recentelijk wordt hier juist relatief veel belang aan gehecht door werknemers van rond de dertig. Zo blijkt bijvoorbeeld de vaak gehoorde veronderstelling dat jongeren flexibel willen zijn en geen vast contract nodig hebben voor steeds minder jongeren waar te zijn. Bij oudere werknemers zien we veel minder veranderingen over de tijd voor deze factoren.

(2) Factoren die eerder vooral belangrijk waren voor ouderen, blijken recent ook voor jongeren belangrijk: Dit betreft de factoren (a) het bestaan van vakbonden, (b) het bestaan van een OR, (c) het bestaan van cao's en (d) een goede pensioensregeling (zie figuur 6a t/m 6d). Alhoewel deze factoren in recente meetjaren voor alle leeftijdsgroepen belangrijker zijn geworden, valt op dat de toename in het belang het sterkst is onder jongere werknemers. In eerdere meetjaren hechtten vooral oudere werknemers veel belang aan deze factoren en was het verschil tussen jongere en oudere werknemers aanzienlijk groter dan in recentere meetjaren.

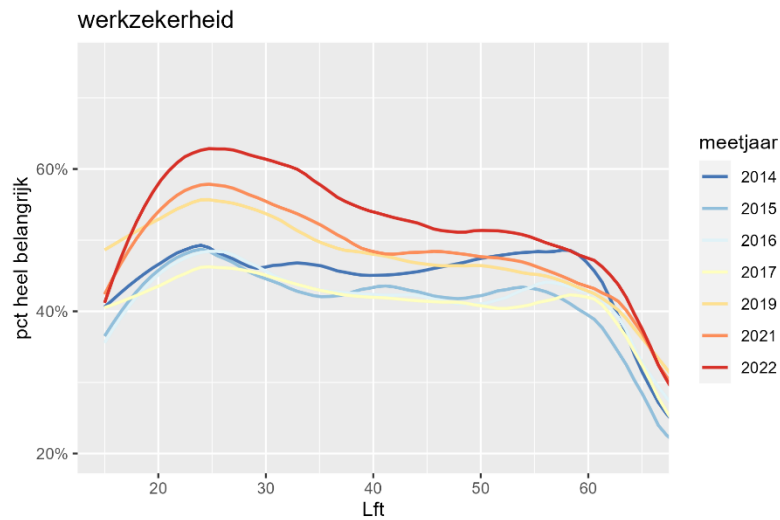
Tegelijkertijd zijn er ook **cohorteffecten op oudere leeftijd** te zien: hierbij laten oudere werknemers in recentere meetjaren een ander patroon zien dan dezelfde leeftijdsgroep in vroegere meetjaren. Dit geldt voor (a) de mogelijkheid om in deeltijd te kunnen werken en (b) de mogelijkheid om thuis te kunnen werken (zie figuren 7a en 7b). In het verleden waren deze factoren relatief minder belangrijk voor werknemers rond de 50 – 60 jaar dan in recentere meetjaren



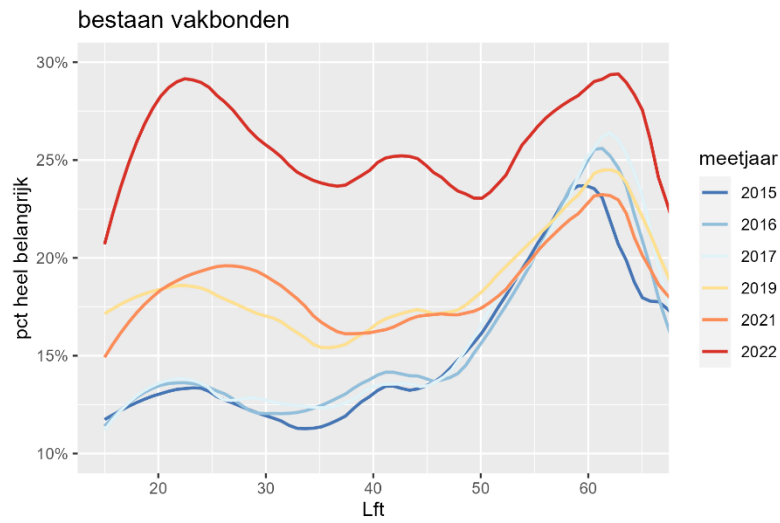
Figuur 5a.



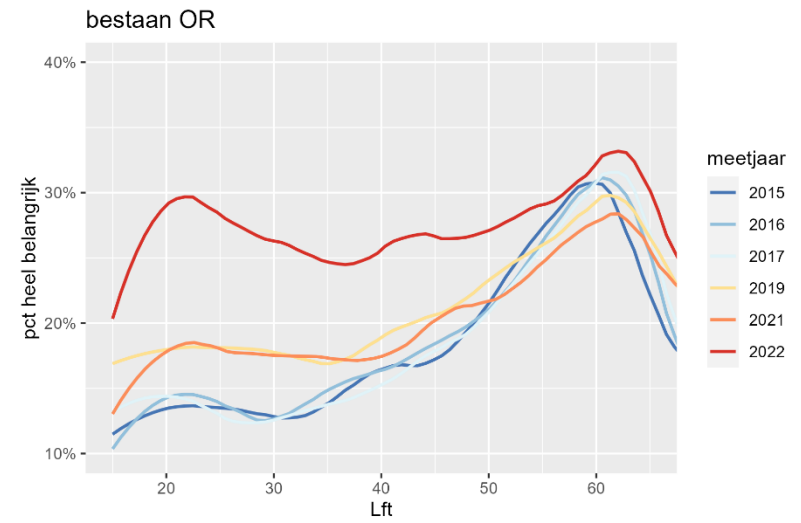
Figuur 5b.



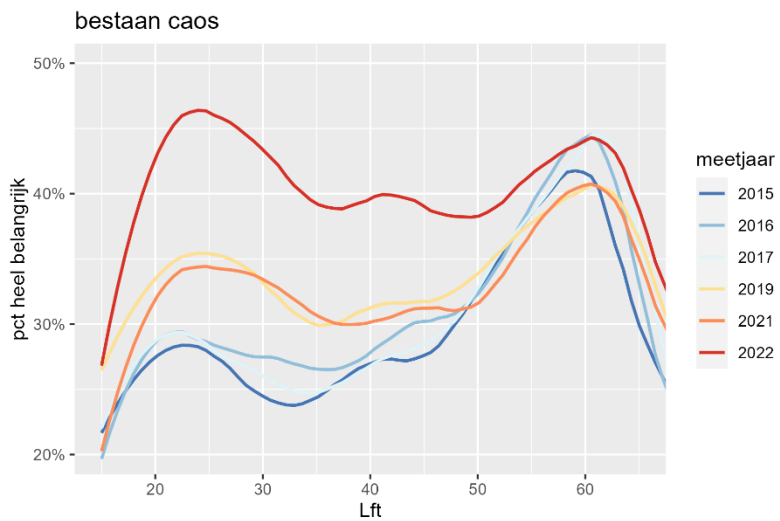
Figuur 5c.



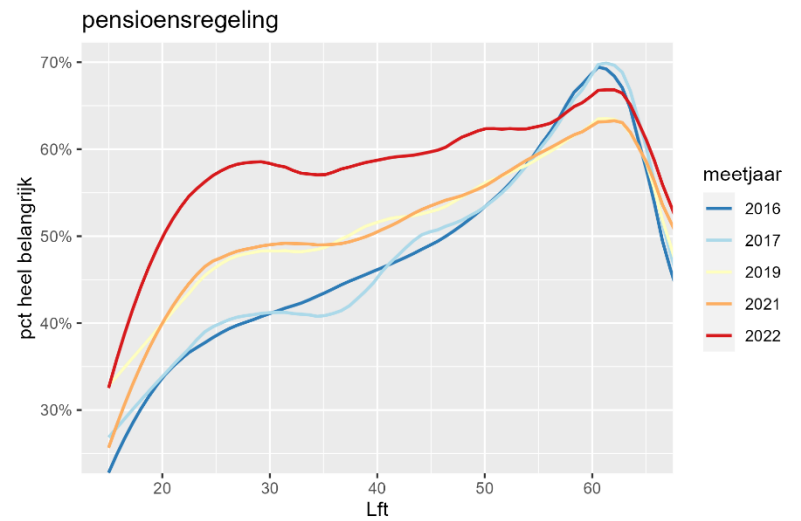
Figuur 6a.



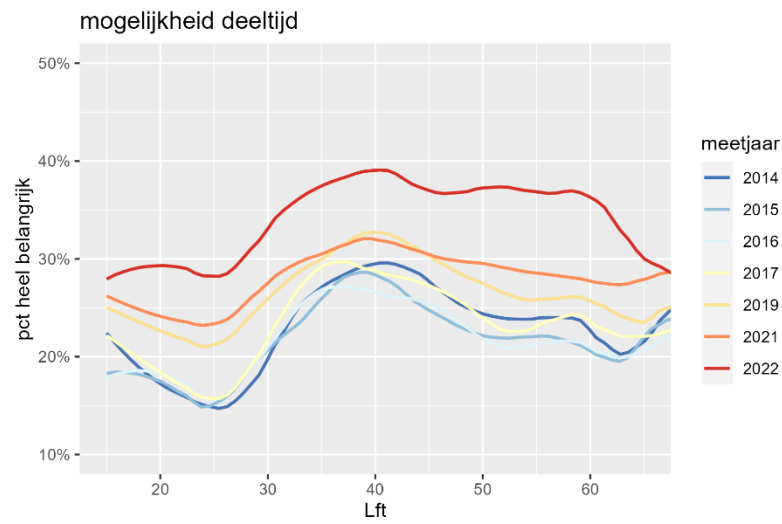
Figuur 6b.



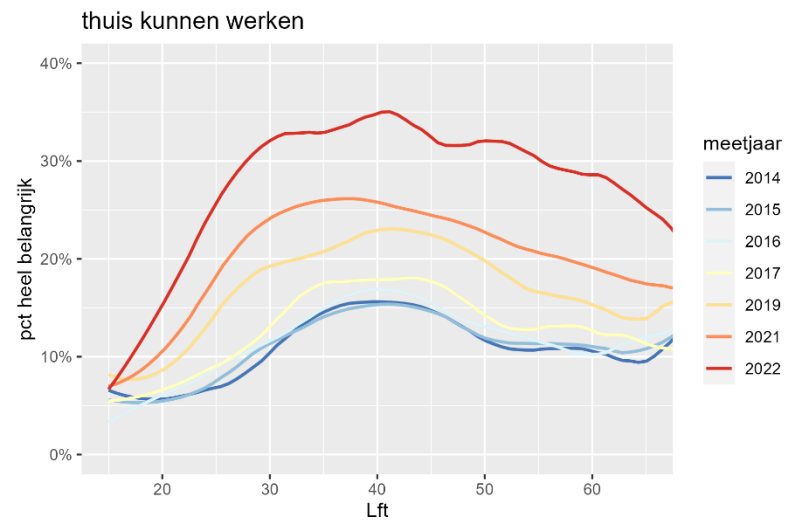
Figuur 6c.



Figuur 6d.



Figuur 7a.



Figuur 7b.

3.2 Onderzoeksvraag 2: Variatie tussen en binnen geboortecohorten

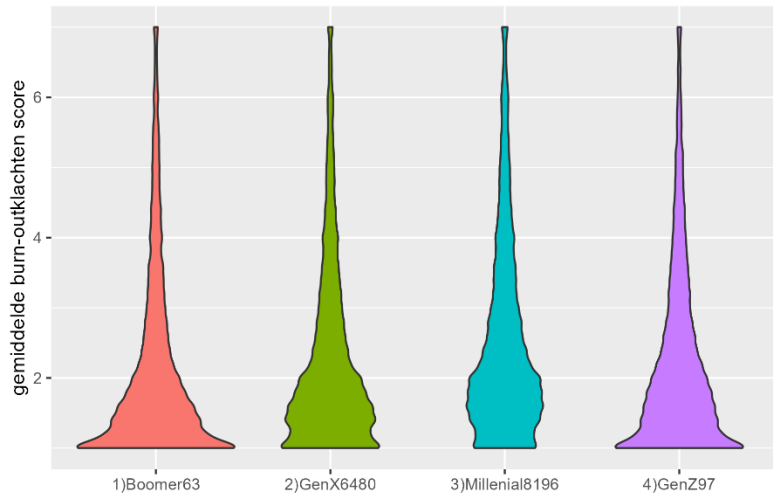
3.2.1 Burn-outklachten

Tabel 1 geeft de gemiddelde scores en standaarddeviaties voor burn-outklachten per geboortecohort weer (meetjaar 2022) en Figuur 8 de verdeling van de scores binnen de verschillende cohorten. Gebaseerd op de data uit de tabellen en een visuele inspectie van de verdeling zien we enkele verschillen in de verdeling *tussen* de verschillende geboortecohorten. Er zijn bijvoorbeeld binnen het cohort “Boomers” relatief meer werkenden die laag scoren op burn-outklachten dan binnen het cohort “GenX” (figuur 8). Ook is de gemiddelde score op burn-outklachten bij “Millennials” een halve punt hoger dan bij “Boomers”. Dit komt vooral doordat er relatief minder “Millennials” met een lage score zijn. Tegelijkertijd is het echter ook duidelijk dat er veel spreiding is *binnen* de cohorten. Met anderen woorden: binnen elke groep zijn er werkenden die lager en hoger scoren op burn-outklachten en er is geen cohort dat beduidend hoger of lager scoort dan een andere cohort. De verdelingen zijn vooral gekenmerkt door een grote overlap.

Het is verder zo dat de leeftijdsverdeling binnen de groep bijdraagt aan de verschillen tussen groepen. In de groep van “Boomers” zitten bijvoorbeeld ook oudere werknemers die er bewust voor kiezen om langer door te werken. Hier is vermoedelijk sprake van een “healthy worker effect”, waarbij deze oudere werknemers mentaal en fysiek gemiddeld gezonder zijn dan hun niet werkenden leeftijdsgenoten. Verder zitten er in de groep “GenZ” ook jongeren met ‘slechts’ een bijbaan of die pas zijn begonnen met werken. Jonge volwassenen uit deze groep rapporteren gemiddeld ook relatief weinig burn-outklachten.

Tabel 1. Beschrijvende statistieken voor burn-outklachten per cohort

Cohort	Gemiddelde	Standaarddeviatie	25% kwartiel	75% kwartiel
Boomer	2.06	1.30	1.2	2.4
Gen X	2.27	1.32	1.4	2.8
Millennial	2.55	1.40	1.6	3.2
Gen Z	2.22	1.29	1.2	2.8



Figuur 8. Verdeling van burn-outklachten score in 2022 per “generatie”.

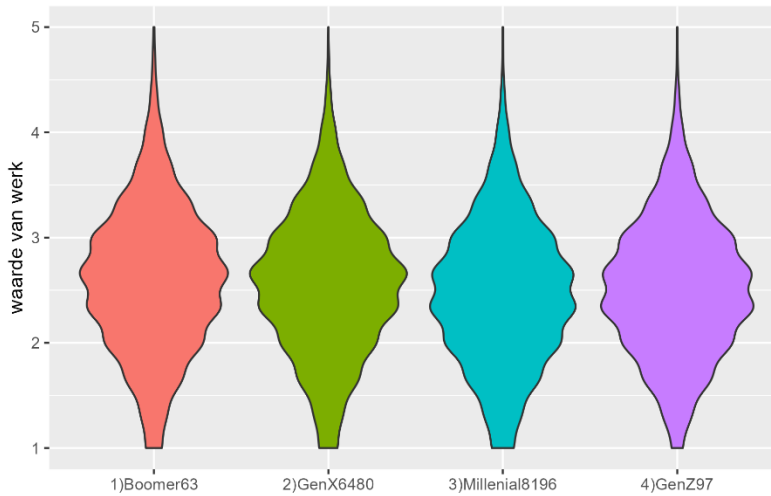
3.2.2 Waarde van werk

Tabel 2 geeft de gemiddelde scores en standaarddeviaties voor waarde van werk per geboortecohort weer (meetjaar 2021) en Figuur 9 de verdeling van de scores binnen de verschillende cohorten. Gebaseerd op de data uit deze tabellen en een visuele inspectie van de scoreverdeling zien we nauwelijks verschillen *tussen* de verschillende geboortecohorten. Tegelijkertijd is het duidelijk dat er veel spreiding is *binnen* de cohorten. Met anderen woorden: binnen elke groep zijn er werkenden die lager en hoger scores op waarde van werk en er is geen cohort dat beduidend hoger of lager scoort dan een andere cohort. De verdelingen zijn vooral gekenmerkt door een grote overlap.

Tabel 2. Beschrijvende statistieken voor waarde van werk per cohort

Cohort	Gemiddelde	Standaarddeviatie	25% kwartiel	75% kwartiel
Boomer	2.58	0.69	2.0	3.0
Gen X	2.53	0.67	2.0	3.0
Millennial	2.43	0.68	2.0	3.0
Gen Z	2.51	0.64	2.0	3.0

Figuur 8.



Figuur 9. Verdeling van waarde van werk score in 2021 per “generatie”

3.3 Onderzoeksvraag 3: Toegevoegde waarde van geboortecohorten en leeftijdscategorieën als verklarende variabelen

Hieronder presenteren we per uitkomstmaat de resultaten van de lineaire regressieanalyses.

3.3.1 Burn-outklachten

Het eerste basismodel met alleen geslacht en opleidingsniveau verklaart slechts 1,8% van de variantie in burn-outklachten. Het toevoegen van psychosociale werkfactoren in Model 2 zorgt voor een sterke toename in verklaarde variantie (29,8% in totaal). Het toevoegen van levensfase (Model 3), geboortecohort (Model 4) of leeftijdscategorie (Model 5) als verklarende variabele zorgt vervolgens niet voor een substantiële verandering van de verklaarde variantie.

Model (n)	Variabelen	Verklaarde variantie (adjusted R ²)
1) Sociodemografische kenmerken (n = 57,322)	a) Geslacht b) Opleidingsniveau	.0179
2) Sociodemografische kenmerken + psychosociale werkfactoren (n = 52,932)	Model 1 + a) Kwantitatieve taakeisen b) Emotionele belasting c) Autonomie d) Sociale steun leidinggevende	.2984
3) Sociodemografische kenmerken + psychosociale werkfactoren + levensfase (n = 51,354)	Model 2+ a) Huishoudelijke en zorgtaken b) Hebben van kind (met bepaalde leeftijd)	.3015
4) Sociodemografische kenmerken + psychosociale werkfactoren + levensfase + cohort (n = 51,354)	Model 3 + Geboortecohort (4 groepen)	.3091
5) Sociodemografische kenmerken + work + levensfase + Leeftijdscategorie (n = 51,354)	Model 3+ Leeftijdscategorie (4 groepen)	.3078

3.3.2 Waarde van werk

Van alle regressiemodellen verklaren Model 4 (geslacht, opleidingsniveau, psychosociale werkfactoren, levensfase, cohort) en Model 5 (geslacht, opleidingsniveau, psychosociale werkfactoren, levensfase, en leeftijdscategorie) de meeste variantie in waarde van werk (beiden 4,6%). Echter leveren deze modellen geen substantiële toename op in verklaarde variantie ten opzichte van het basismodel dat leeftijd, opleidingsniveau en psychosociale werkkenmerken omvat (Model 2; 4,0%).

Model (n)	Variabelen	Verklaarde variantie (adjusted R ²)
1) Sociodemografische kenmerken (n = 24,165)	a) Geslacht b) Opleidingsniveau	.0097
2) Sociodemografische kenmerken + psychosociale werkfactoren (n = 22,821)	Model 1 + a) Kwantitatieve taakeisen b) Emotionele belasting c) Autonomie d) Sociale steun leidinggevende	.0366
3) Sociodemografische kenmerken + psychosociale werkfactoren + levensfase* (n = 22,821)	Model 2 + Hebben van kind met bepaalde leeftijd	.0398
4) Sociodemografische kenmerken + psychosociale werkfactoren + levensfase + cohort (n = 22,821)	Model 3 + Geboortecohort	.0455
5) Demographics + work + Sociodemografische kenmerken + work + levensfase + Leeftijdscategorie (n = 22,821)	Model 3+ Leeftijdscategorie (4 groepen)	.0463

*In 2021 zijn Huishoudelijke en zorgtaken niet in de NEA uitgevraagd

4 Conclusie

In dit hoofdstuk zullen we eerst op basis van de resultaten uit hoofdstuk 3 de onderzoeksvragen kort samenvattend beantwoorden. Vervolgens bespreken we de belangrijkste conclusies en handvatten die de bevindingen bieden voor werkgevers, werknemers en beleidsmakers. Tenslotte bespreken we een aantal beperkingen van de huidige analyses.

4.1 Onderzoeksvragen

1) Zijn er op basis van NEA-data verschillen te ontdekken tussen leeftijdsgroepen, meetperioden en cohorten met betrekking tot burn-outklachten, verzuim met psychische klachten die (deels) zijn veroorzaakt door werk, werkgerelateerde behoeften en waarde van werk?

Er zijn duidelijke verschillen te ontdekken tussen leeftijdsgroepen en meetperioden wanneer we kijken naar burn-outklachten, verzuim met psychische klachten die (deels) veroorzaakt zijn door werk en werkgerelateerde behoeften. Voor deze uitkomstmaten zijn er ook enkele indicaties voor verschillen tussen cohorten. Voor waarde van werk hebben we alleen leeftijdseffecten onderzocht. Hier zien wij enkele verschillen op basis van leeftijd, maar deze lijken minder sterk aanwezig dan bij de overige uitkomstmaten.

2) Wat is de verhouding in variatie tussen cohorten in vergelijking met variatie binnen cohorten met betrekking tot burn-outklachten en waarde van werk?

Voor burn-outklachten zien we enige mate van variatie tussen cohorten (met name tussen “Boomers” en “Millenials”), voor waarde van werk vrijwel niet. Voor beide uitkomsten geldt dat de variatie binnen de cohorten een stuk groter lijkt te zijn dan de variatie tussen cohorten. Dit betekent dat er veel overlap is in de manier waarop werknemers uit verschillende cohorten scoren op de uitkomstmaten.

3) Wat is het belang van de factor ‘cohortlidmaatschap’ bij het verklaren van verschillen in burn-outklachten en waarde van werk, in vergelijking met andere persoons- en werkgerelateerde factoren (leeftijdscategorie; levensfase: huishoudelijke en zorgtaken en leeftijd jongste kind; psychosociale werkfactoren)?

Ondanks dat we enkele indicaties vinden voor cohortverschillen (onderzoeksvragen 1 & 2), lijkt de factor ‘cohortlidmaatschap’ van weinig toegevoegde waarde bij het verklaren van verschillen in burn-outklachten en waarde van werk. Deze verschillen lijken op basis van de huidige analyses het beste verklaard te worden door psychosociale werkfactoren. Voor de uitkomstvariabele waarde van werk blijft de verklaarde variatie echter klein.

4.2 Belangrijkste conclusies en handvatten voor de praktijk

4.2.1 Leeftijdseffecten

Voor alle uitkomstmaten zijn er leeftijdseffecten zichtbaar. Dit maakt duidelijk dat het belangrijk is om bij het monitoren van deze uitkomstmaten rekening te houden met verschillende leeftijdsgroepen en de resultaten van werknemerstevredenheidsonderzoek bijvoorbeeld op te splitsen naar leeftijdsgroepen. Verder is het zinvol om als organisatie leeftijdsbewust beleid te voeren, rekening houdend met behoeften die bij een bepaalde levensfase horen. Onze resultaten over werkgerelateerde behoeften kunnen hiervoor als inspiratie dienen. Leeftijdsgebonden risicogroepen voor burn-outklachten en verzuim met psychische klachten (deels veroorzaakt door werk zijn vooral jongere werknemers van een leeftijd rond de 30 jaar (zie ook Houtman et al., 2020). Het is daarom aan te bevelen om deze groep nauwgezet te (blijven) monitoren en specifieke oorzaken van burn-outklachten en verzuim voor deze groep in kaart te brengen.

Ondanks de leeftijdseffecten laten onze analyses ook zien dat leeftijd als losstaande factor niet veel toevoegt in het verklaren van burn-outklachten. Hier blijkt dat vooral psychosociale werkfactoren een verklarende waarde hebben. Dit geeft de werkgever een medeverantwoordelijkheid voor de mentale gezondheid van werknemers. Er is een uitgebreide literatuur beschikbaar over het effect van de psychosociale werkomgeving op werkenden. Zo laat het TNO werkdrukmodel (Wiezer et al., 2012) zien dat een goede balans tussen taakeisen aan de ene kant en hulpbronnen en regelmogelijkheden aan de andere kant essentieel zijn voor de mentale gezondheid van werkenden.

4.2.2 Periode-effecten

In alle uitkomstmaten waarvoor data uit meerdere jaren beschikbaar is zijn er periode-effecten zichtbaar: mentale gezondheid van werkenden lijkt steeds meer onder druk te komen staan en men lijkt steeds meer belang te hechten aan allerlei verschillende werkaspecten. Dit zou kunnen wijzen op een bredere, maatschappelijke (cultuur)verandering waarin werkenden van alle leeftijden steeds hogere verwachtingen hebben van hun werk, die mogelijk niet altijd waargemaakt (kunnen) worden.

In tijden van krapte op de arbeidsmarkt zouden deze periode-effecten een 'bijwerking' van *employer branding* van organisaties kunnen zijn waarmee werkgevers proberen om zich zo aantrekkelijk mogelijk te presenteren. Dit schept bij (potentiële) werknemers mogelijk hogere verwachtingen van wat het werk te bieden heeft. Jongeren rapporteren daarnaast dat sociale media leidt tot prestatiedruk (van Veen et al., 2023), wat er mogelijk ook aan bijdraagt dat vooral deze leeftijdsgroep nog meer van hun werk verwacht dan andere leeftijdsgroepen. Er is meer onderzoek nodig om deze veronderstellingen beter te kunnen toetsen.

Alsnog is het voor organisaties belangrijk om in hun employer branding-activiteiten ermeë rekening te houden welke verwachtingen ze bij toekomstige en huidige werknemers creëren en of ze deze verwachtingen ook daadwerkelijk waar kunnen maken. Wij zien met name dat het aandeel werkenden dat het verminderen van onzekerheid in het werk heel belangrijk vindt toeneemt. Deze toename vindt vooral plaats bij jongeren. De veel gedeelde aanname dat jongeren vooral flexibiliteit wensen is dus mogelijk veranderd of aan het veranderen.

Net als bij werkgerelateerde behoeften zien wij bij alle leeftijdsgroepen een stijging in burn-outklachten. Ook hier is de stijging bij jongeren het sterkst. Mogelijk is deze groep kwetsbaarder voor periode-effecten omdat individuen uit deze groep over het algemeen minder andere sociale rollen in gezin en maatschappij hebben, die mogelijk als buffer kunnen dienen in het tegengaan van werkgerelateerde burn-outklachten.

De combinatie van toename in burn-outklachten en meer verwachten van werk onderstreept het belang van het ‘psychologisch contract’ (zie bijvoorbeeld HR & Communicatie, 2009; Bal et al., 2010): er zijn duidelijke afspraken en communicatie nodig over wederzijdse verwachtingen tussen werkgevers en werknemers. Hierbij is het belangrijk dat werkgever en werknemer ook uitspreken wat ze van elkaar verwachten als het gaat over verantwoordelijkheid nemen voor het mentale welzijn van de werkende.

In meer algemene zin adviseren wij om de verschillende uitkomstmaten te blijven monitoren en zo een mogelijke verschuiving van ‘risicogroepen’ en werkgerelateerde behoeften over de tijd te kunnen evalueren. Zo kunnen ook verschillende aannames over werkgerelateerde behoeften van bepaalde leeftijdsgroepen of cohorten kritisch worden getoetst.

4.2.3 Cohorteffecten

Ondanks dat we enkele voorzichtige aanwijzingen vinden voor cohorteffecten (bijv. sterkere toename in burn-outklachten en de behoefte aan een vast contract en werkzekerheid onder jongere dan oudere werknemers in recente jaren) lijkt cohortlidmaatschap geen zinvol criterium voor beleidvorming op het gebied van mentale gezondheid van werknemers. Het feit dat leeftijd-, periode- en cohorteffecten verschillen per uitkomstvariabele wijst erop dat het denken in “generatiegenoten” die relevante kenmerken over verschillende domeinen met elkaar delen niet passend is. Sterker nog, het indelen in generaties vergroot het risico om relevante verschillen op basis van leeftijdsgroepen of overige relevante factoren (bijv. psychosociale werkbelasting) te missen. De grote spreiding binnen cohorten pleit vooral voor maatwerk bij het behouden en versterken van mentale gezondheid van werknemers, met voldoende ruimte voor individuele verschillen in werkgerelateerde behoeften.

4.3 Limitaties

Er zijn verschillende limitaties verbonden aan de data waarop onze huidige conclusies gebaseerd zijn. De meest relevante limitatie is dat leeftijd en cohort noodzakelijk met elkaar verweven zijn in de relatief korte meetperiode van de NEA (2014-2022). We hebben bijvoorbeeld geen data van jonge “Boomers” of van oude “Gen Z’ers”, zodat elke generatie in onze sample een andere samenstelling heeft qua leeftijd. Dit betekent dat we geen harde conclusies kunnen trekken of nu of cohort- of leeftijdseffecten voor het verschil in uitkomstmaten zorgen. Een aanzienlijk langere meetperiode is nodig om leeftijds-, periode- en cohorteffecten echt uit elkaar te kunnen halen, wat pleit voor langdurige cohortonderzoeken.

Verder is de data gelimiteerd in de zin dat niet alle combinaties van determinanten en uitkomstmaten beschikbaar zijn in elk meetjaar. Zo zijn bijvoorbeeld huishoudelijke zorgtaken en waarde van werk niet in hetzelfde jaar gemeten en is waarde van werk slechts eenmalig gemeten.

Een laatste punt is dat methodologische artefacten ook een rol kunnen spelen bij met name de gevonden periode-effecten. Mogelijk zijn individuen in de afgelopen jaren meer open en assertief geworden in het aangeven van hun (werkgerelateerde) behoeften en

gezondheidsstatus, waardoor men over het algemeen hoger scoort op de verschillende uitkomstmaten. Het is alsnog niet waarschijnlijk dat dit een volledige verklaring is, omdat periode-effecten ook deels terugkomen in verzuim met psychische klachten. Dit is een indicatie dat er niet alleen op een andere manier door werkenden gerapporteerd wordt, maar dat er echte periode-effecten zijn.

4.4 Referenties

APA Podcast (2015). [Unlocking the psychology of millennials, with Jean Twenge, PhD \(apa.org\)](https://www.apa.org/news/podcasts/speaking-of-psychology/unlocking-millennials)
<https://www.apa.org/news/podcasts/speaking-of-psychology/unlocking-millennials>

Bal, M. P., Lange, H. A., Jansen, G. W. P., & Van der Velde, E. G. M. (2010). Leeftijd, het psychologisch contract en werkattitudes: een meta-analyse. *Gedrag & Organisatie*, 23(1), 44-72.

Campbell, S. M., Twenge, J. M., & Campbell, W. K. (2017). Fuzzy but useful constructs: Making sense of the differences between generations. *Work, Aging and Retirement*, 3(2), 130-139.

Eures (2023). [Millennials en Gen Z op het werk: overeenkomsten en verschillen \(europa.eu\)](https://eures.europa.eu/millennials-and-gen-z-workplace-similarities-and-differences-2023-03-02_nl)
https://eures.europa.eu/millennials-and-gen-z-workplace-similarities-and-differences-2023-03-02_nl

Houtman, I., Kraan K., Rosenkrantz N., Bouwens L., Van den Bergh R., Venema A., Teeuwen P., Verhoeff H., Schoone M., van der Zwaan M., Jansen S, Hummel L. (2020). Oorzaken, gevolgen en risicogroepen van burn-out. <https://publications.tno.nl/publication/34637562/R0WJMQ/TNO-2020-R11768.pdf>

HR & Communicatie (2009). Wat houdt het psychologisch contract in? <https://hr-communicatie.nl/blog/wat-houdt-het-psychologisch-contract-in/>

Radio 1 Nieuws. (2019). “Zo ga je om met millennials op de werkvloer” <https://www.nporadio1.nl/nieuws/economie/c319acf8-15ae-4d36-b9f2-bdf03a5b9357/zo-ga-je-om-met-millennials-op-de-werkvloer>

Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2022). Generations, We Hardly Knew Ye: An Obituary. *Group & Organization Management*, 47(5), 928-935. <https://doi.org/10.1177/10596011221098307>

Schaufeli W. B., van Dierendonck D. (2000) UBOS Utrechtse Burnout Schaal: Handleiding. Lisse, the Netherlands: Swets Test Publishers.

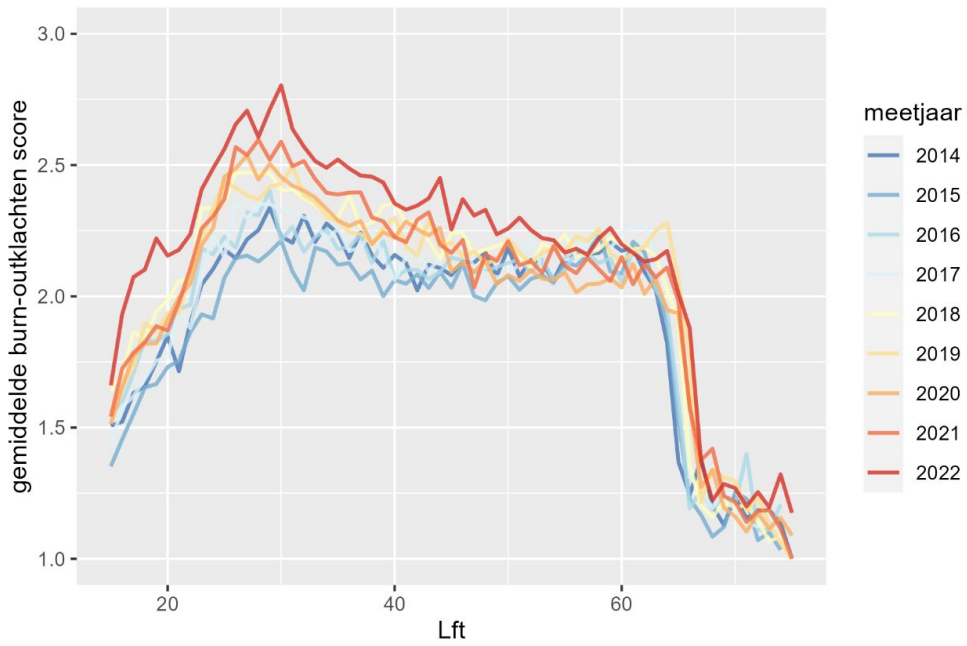
TNO (2022). [Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2022 – Onderzoeksbeschrijving \(tno.nl\)](https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/publicaties/nationale-enquete-arbeidsomstandigheden-2022-methodologisch-rapport/)
<https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/publicaties/nationale-enquete-arbeidsomstandigheden-2022-methodologisch-rapport/>

Van Veen M., Bruel D., Bouwens L, Held N., Soeter M. (2023). Burn-outklachten onder jonge werknemers een groeiend probleem? <http://resolver.tudelft.nl/uuid:240db50c-fdac-4063-9da7-7597c853f123>

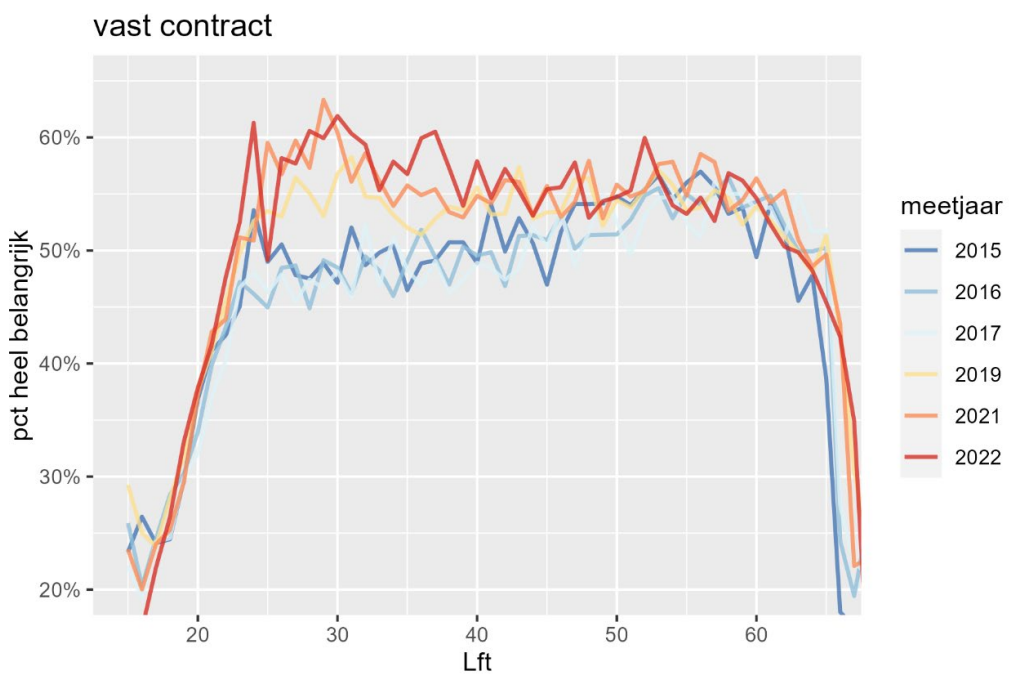
Wiezer N., Schelvis R., van Zwieten M., Kraan K., van der Klauw M., Houtman I., Kwantes J., Bakhuys Rozenboom M., 2012. Werkdruk. https://www.tno.nl/media/1132/werkdruk_tno_rapport_r12_10877.pdf

5 Bijlage

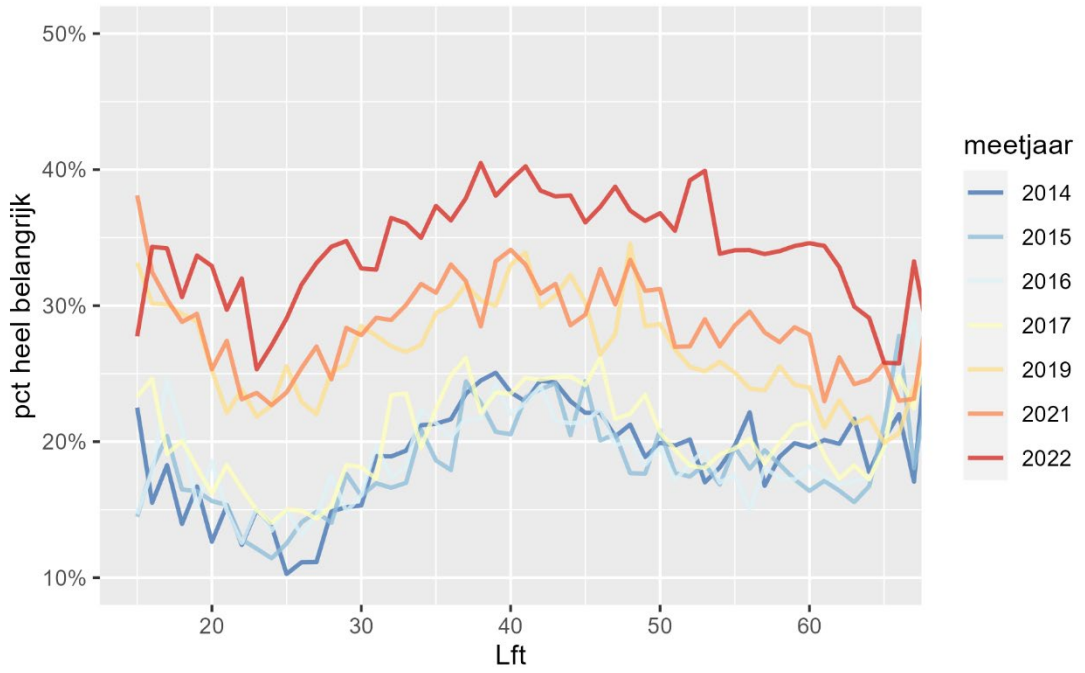
Burnout-klachten



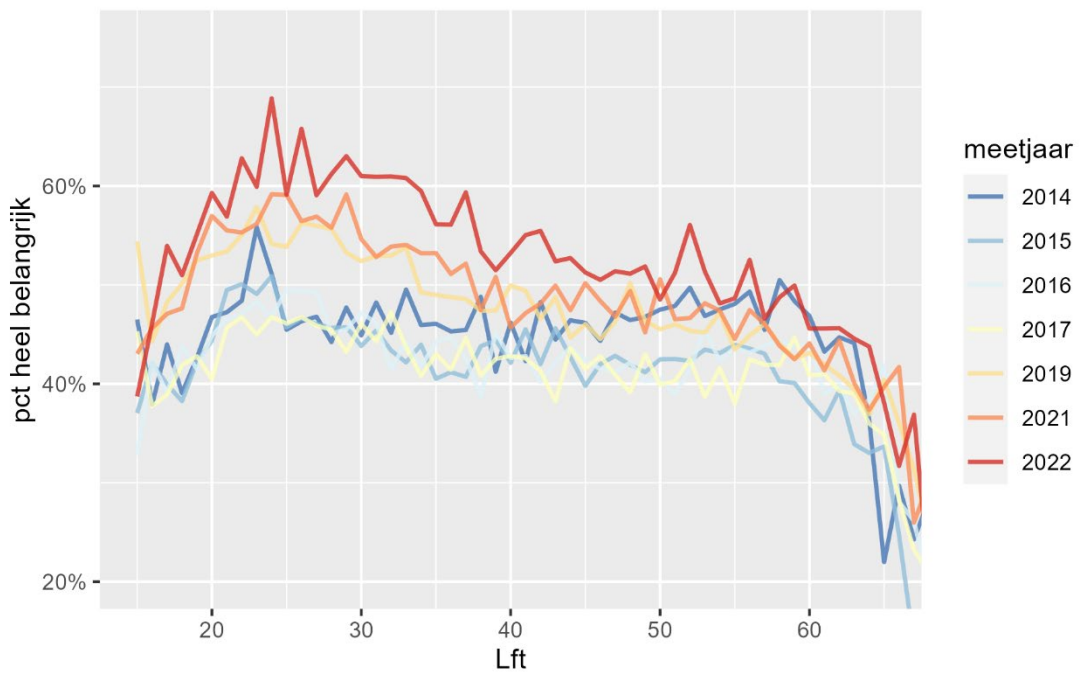
Werkgerelateerde behoeften

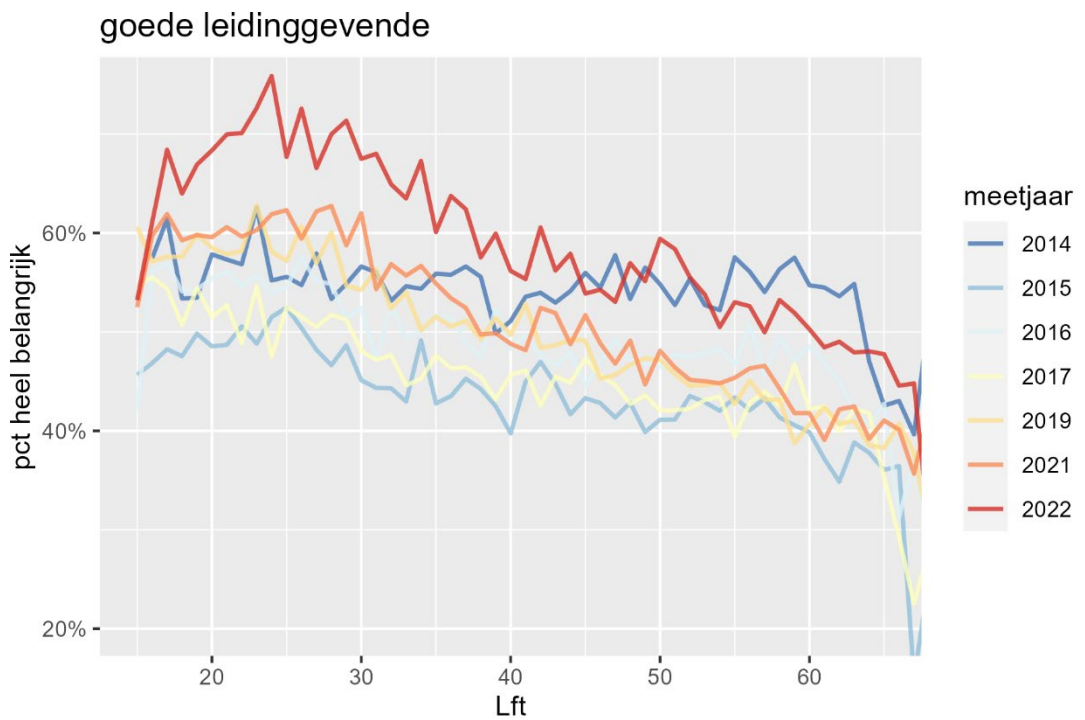
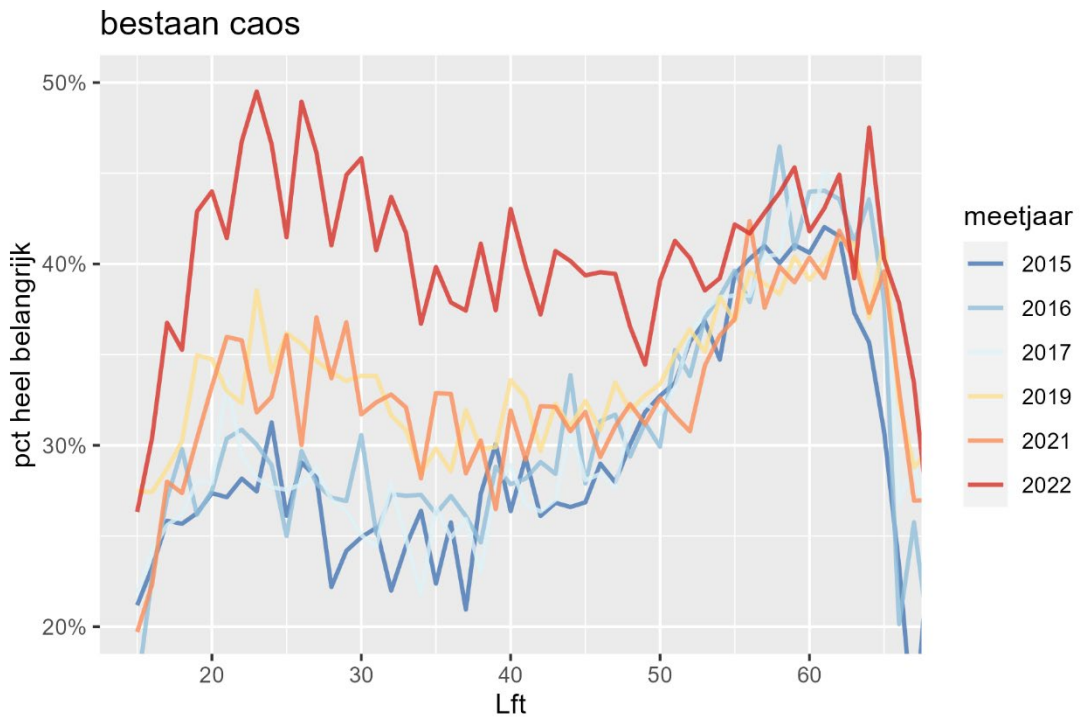


werktijd bepalen

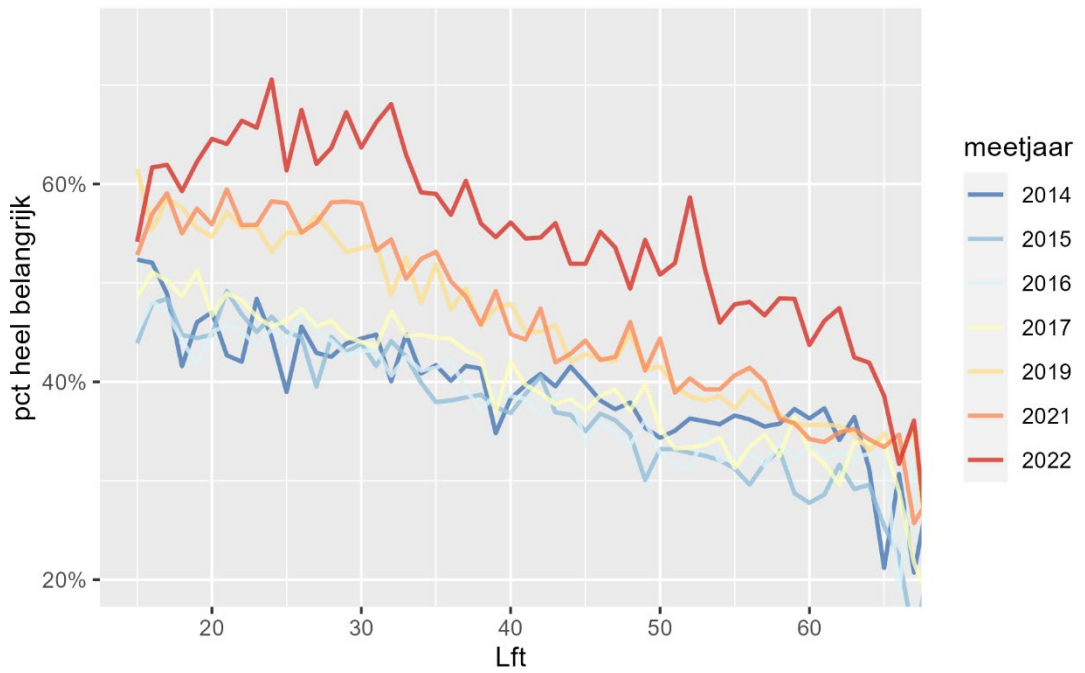


werkzekerheid

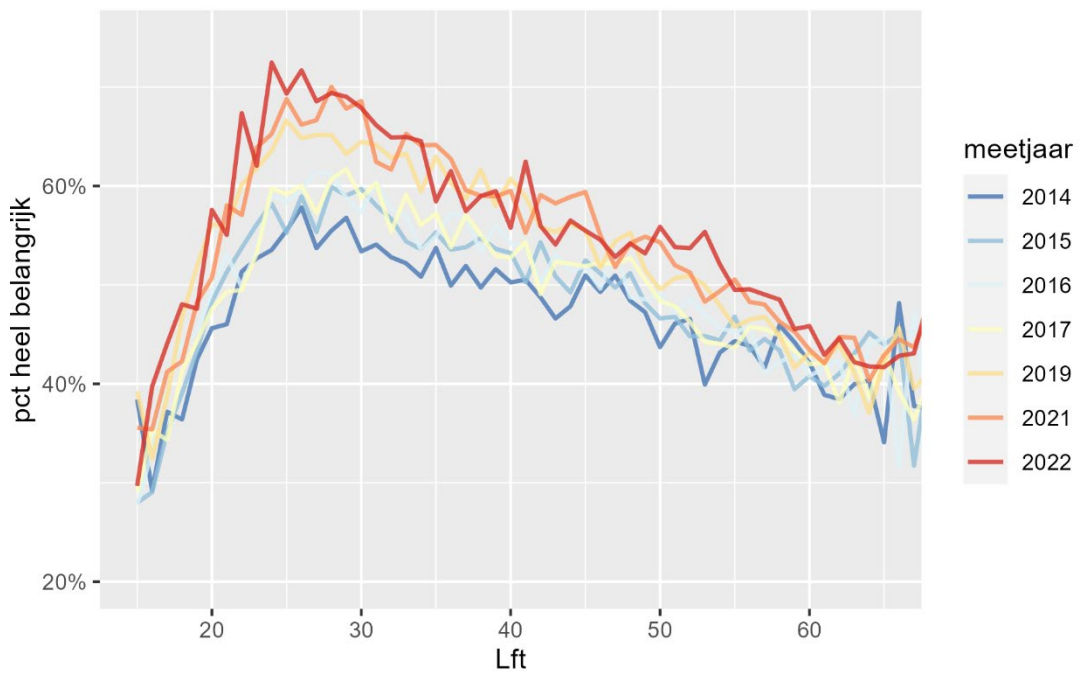




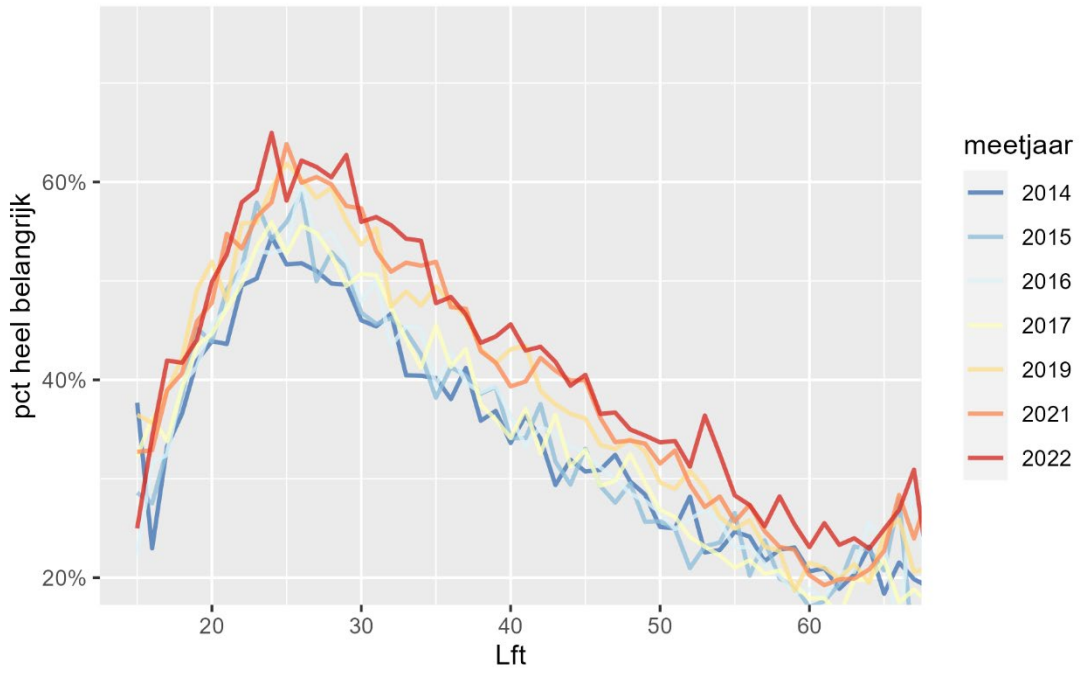
goed salaris



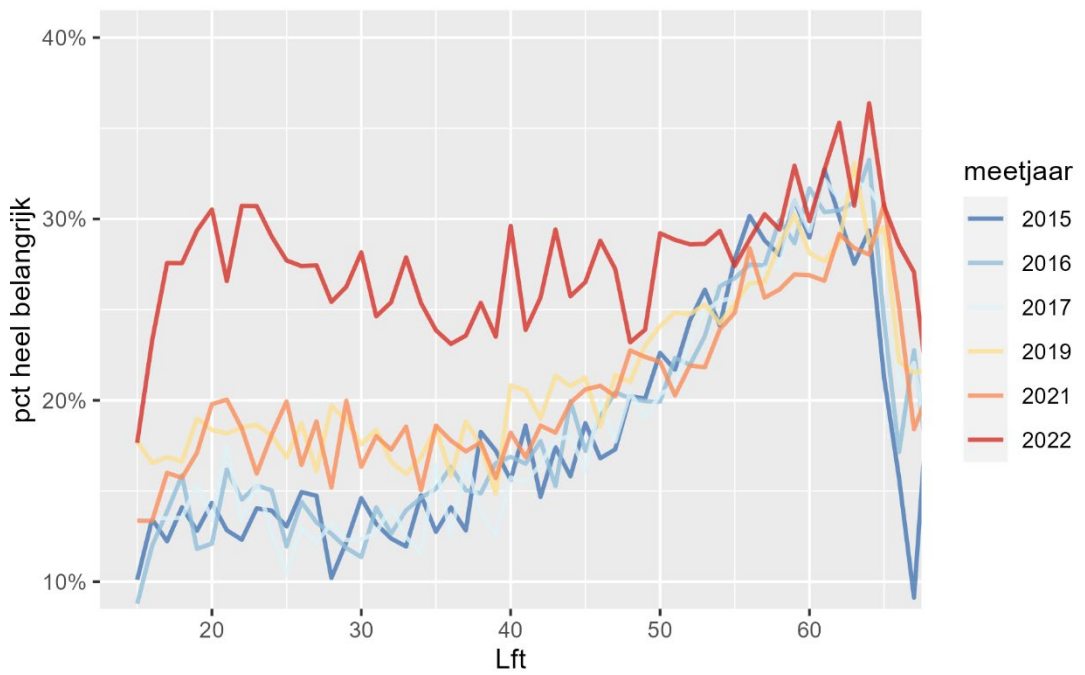
interessant werk



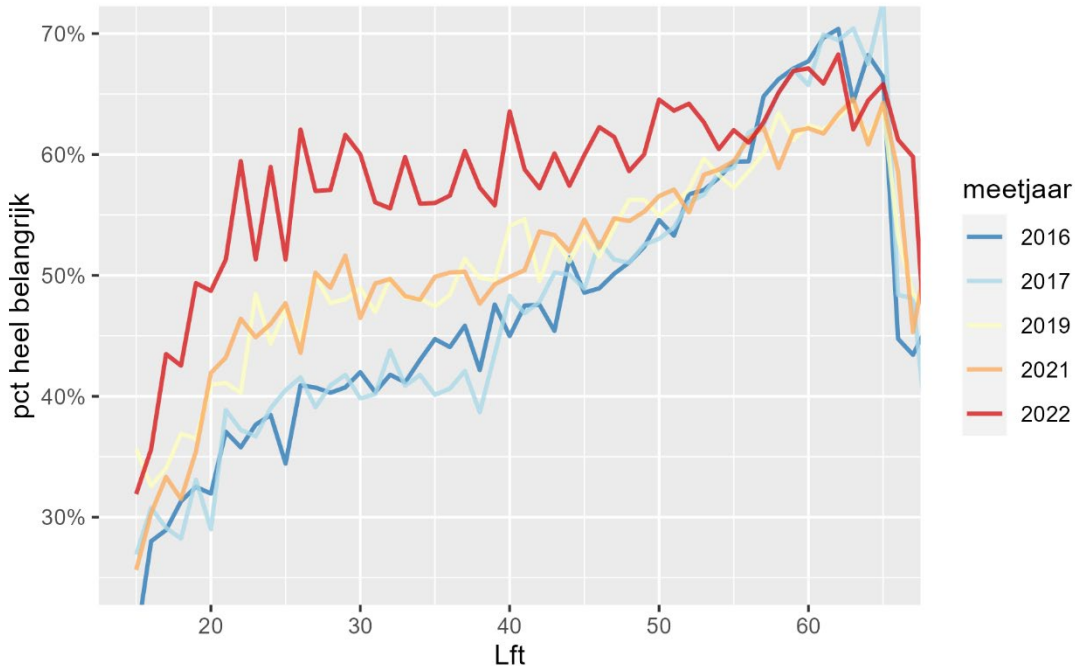
leermogelijkheid



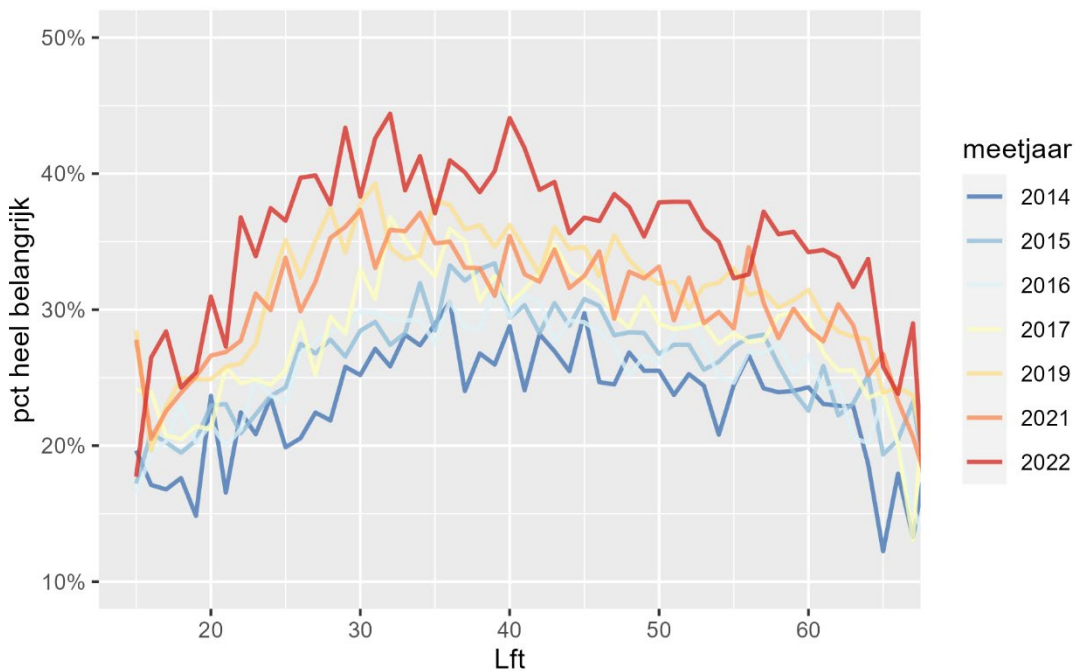
bestaan OR



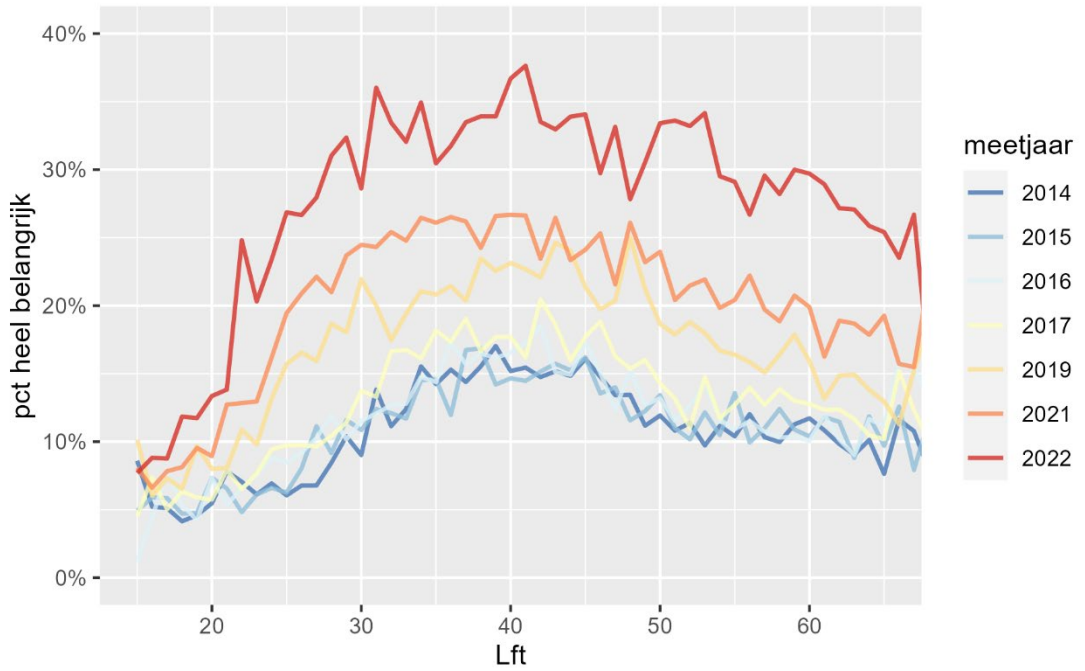
pensioensregeling



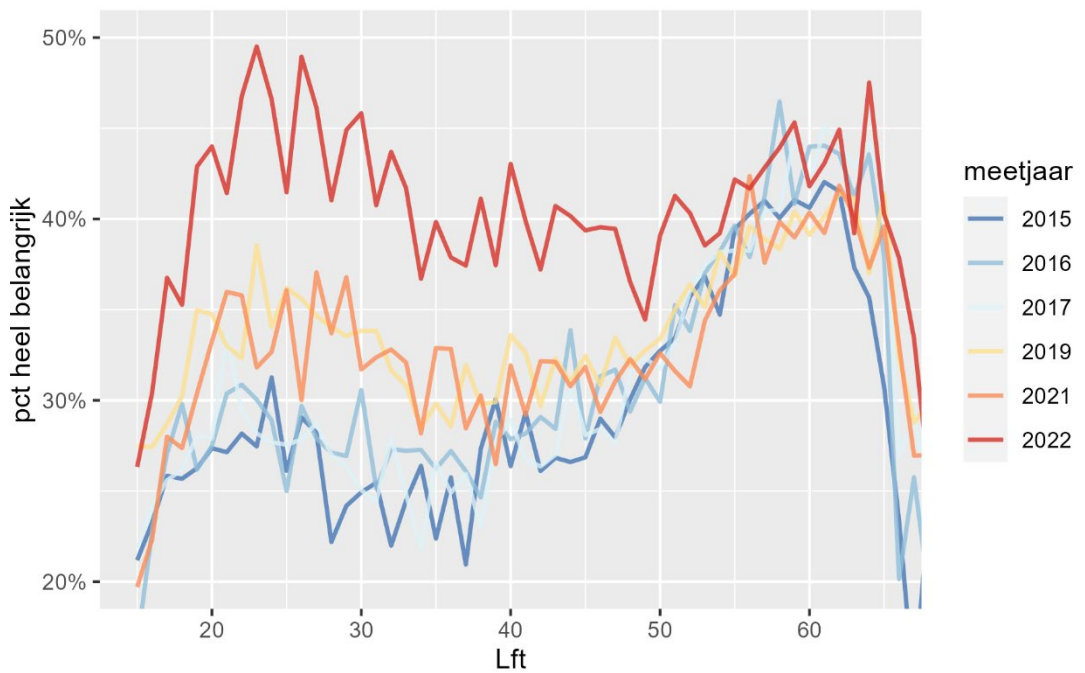
reistijd



thuis kunnen werken



bestaan chaos



Healthy Living & Work

Sylviusweg 71
2333 BE Leiden
www.tno.nl

TNO innovation
for life