



Centraal Bureau  
voor de Statistiek

**Sociaaleconomische trends**

# **Arbeidsethos in Nederland: staat werk centraal in ons leven?**

**2015 | 07**

**Judit Arends  
Linda Moonen**

**In dit artikel wordt beschreven hoe de volwassen bevolking in Nederland over het belang van werken denkt, ofwel hoe het met het arbeidsethos staat. Hoewel werken een belangrijk deel van het leven van volwassenen uitmaakt en door velen als een maatschappelijke plicht wordt gezien, staat werk niet zo centraal in ons leven. De helft van de volwassenen vindt bijvoorbeeld niet dat werken altijd op de eerste plaats komt. En ruim 80 procent zegt dat er belangrijkere dingen in het leven zijn dan werken. Jongeren, hoger opgeleiden en vrouwen hebben over het algemeen minder arbeidsethos dan ouderen, laagopgeleiden en mannen.**

## 1. Inleiding

In de huidige samenleving staat maatschappelijke participatie centraal. Participatie kan plaatsvinden op verschillende gebieden, zoals lidmaatschap van een vereniging, zorg verlenen aan familie of kennissen en vrijwilligerswerk, maar ook op het gebied van betaald werk. De overheid wil de arbeidsparticipatie verhogen onder andere door een verhoging van het aantal arbeidsuren van met name vrouwen, en een verlenging van het arbeidsleven. Behalve bijvoorbeeld beleidsmaatregelen en persoonlijke en conjuncturele omstandigheden speelt bij meer (uren) arbeidsdeelname ook het arbeidsethos van mensen een rol (Wielers en Koster, 2011).

De meerderheid van de Nederlandse bevolking vindt dat iedereen die daartoe in staat is moet werken (Halman, Luijkx en van Zundert, 2005). Werk wordt daarmee dus door velen als een maatschappelijke plicht gezien. Werk is echter niet alleen van belang voor de maatschappij, maar ook voor mensen persoonlijk, omdat een groot aantal behoeften bevredigd kunnen worden door werk (Warr en Clapperton, 2010). Behalve dat het een inkomen genereert, is werk ook op andere manieren van belang voor mensen. Dat blijkt uit de antwoorden op de loterijvraag die in veel onderzoeken is gesteld: 'Wat zou u doen wanneer u, bijvoorbeeld door een loterij te winnen, voldoende geld zou hebben om comfortabel te kunnen leven zonder te werken?' De overgrote meerderheid wil wel blijven werken, maar vaak onder andere voorwaarden (Van Luijk, 2011). Ook blijkt uit onderzoek dat mensen die werken over het algemeen gelukkiger zijn dan mensen die dat niet doen (Schmeets, 2013; Wingen, De Jonge en Arts, 2012; Abdallah en Shah, 2012).

Hoe belangrijk vinden we werk? Moet iedereen vrij kunnen kiezen om te werken, of is werk een plicht die we hebben tegenover de maatschappij? En moet werken altijd op de eerste plaats komen? De gedachte dat werken op de eerste plaats komt en een morele plicht is, vindt zijn oorsprong in het Protestantse arbeidsethos. Een ethos waarbij hard werken als noodzaak wordt gezien en als iets wat men 'hoort' te doen. Arbeidsethos is een verzamelterm voor persoonlijke ideeën, attitudes en morele overtuigingen over het belang dat iemand hecht aan werk (Furnham, 1990). In het traditionele arbeidsethos staat arbeid centraal ten opzichte van andere bezigheden in het leven (Van Hoof, 2011).

Voor de één is het verrichten van betaald werk meer een vanzelfsprekendheid dan voor de ander. De sterkte van het arbeidsethos is eveneens afhankelijk van persoonskenmerken. Zo is leeftijd van belang: arbeidsethos wordt sterker met het stijgen van leeftijd (Hoff, 2010). Een verklaring hiervoor kan gezocht worden in de bevinding dat naarmate mensen ouder worden,

hun sociale, economische en politieke opvattingen conservatiever worden (Furnham, 1990), en een sterk morele overtuiging over het belang van werken wordt als relatief conservatief gezien. Laagopgeleiden hebben meestal een sterker arbeidsethos dan hoogopgeleiden (Ter Bogt, Raaijmakers en Van Wel, 2005; Van Hoof, 2010) en het arbeidsethos is zwakker onder vrouwen dan onder mannen (Linz en Chu, 2013; Meriac, Poling en Woehr, 2009). Over het algemeen is het arbeidsethos van niet-werkenden sterker dan dat van werkenden. Dit komt vooral door een sterk arbeidsethos van vervroegd gepensioneerden en arbeidsongeschikten (Hoff, 2010). Protestanten hebben een sterker arbeidsethos dan katholieken (Furnham, 1990), evenals niet-westerse allochtonen ten opzichte van autochtonen (Hoff, 2010).

In Nederland zijn geen recente studies over arbeidsethos. Hoff (2010) onderzocht bovendien alleen een deel van de bevolking, namelijk mensen met een inkomen onder de armoedegrens. In dit artikel staat het arbeidsethos van de Nederlandse bevolking van 18 jaar en ouder centraal en wordt onderzocht hoe er in Nederland gedacht wordt over het belang van werken. Ook worden verschillen in de sterkte van arbeidsethos tussen verschillende bevolkingsgroepen bekeken. Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van gegevens uit het onderzoek *Belevingen 2013* van het CBS, waarin het thema *arbeid en vergrijzing* centraal stond (zie Technische toelichting). Arbeidsethos – gemeten aan de hand van een aantal stellingen – was een van de onderwerpen die aan bod kwamen.

## 2. Arbeidsethos van de bevolking

Arbeidsethos is gemeten aan de hand van de volgende zes stellingen, die zijn ontleend aan het onderzoek van Hoff (2010):

- Stelling 1. Eigenlijk moet iedereen kunnen kiezen of hij wil werken of niet.
- Stelling 2. Werken moet altijd op de eerste plaats komen, ook als het minder vrije tijd betekent.
- Stelling 3. Als iemand van het leven wil genieten, moet hij bereid zijn er hard voor te werken.
- Stelling 4. Werken is een plicht die je hebt tegenover de maatschappij.
- Stelling 5. Doen waar je zin in hebt kun je pas als je je plicht hebt gedaan.
- Stelling 6. Er zijn nog belangrijkere dingen in het leven dan werken.

Bij elke stelling waren de antwoordmogelijkheden 1) helemaal mee oneens, 2) mee oneens, 3) niet mee eens, niet mee oneens, 4) mee eens en 5) helemaal mee eens.

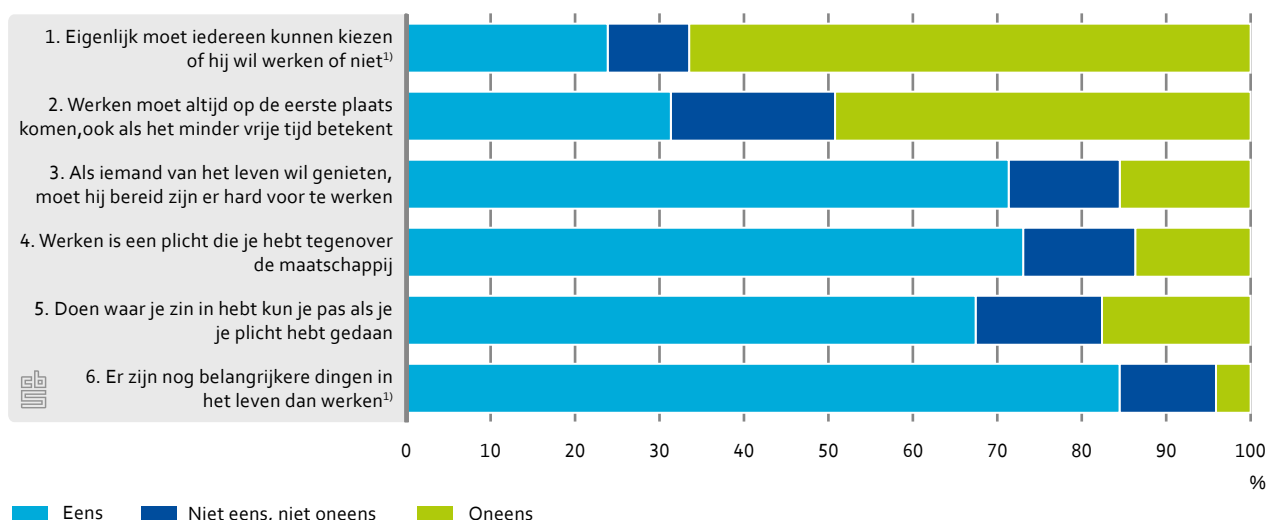
Hoewel deze stellingen allemaal een onderdeel van het arbeidsethos meten, zijn er duidelijke verschillen in de mate waarin mensen het met de stellingen eens zijn. Mensen zijn het meest eensgezind met betrekking tot stelling 6. De overgrote meerderheid is het eens met deze stelling, en vindt dus dat werken niet het belangrijkste is in het leven. Slechts 4 procent is het niet eens met deze stelling en 11 procent is het er niet mee eens maar ook niet mee oneens.

Er bestaat duidelijk minder eensgezindheid over of werken altijd op de eerste plaats moet komen, ook als dat minder vrije tijd betekent (stelling 2). De helft van de bevolking is het hier niet mee eens, tegenover 30 procent die het hier wel mee eens is. Een relatief grote groep

van 20 procent is het noch eens, noch oneens met deze stelling. Voor de grootste groep hoeft het werk dus niet altijd op de eerste plaats te komen. Wel wordt werken door ruim 70 procent van de volwassen Nederlandse bevolking als een maatschappelijke plicht gezien (stelling 4). Een ongeveer even grote groep vindt dat als iemand van het leven wil genieten, hij bereid moet zijn daar hard voor te werken (stelling 3). Daarnaast vindt twee derde dat werken geen vrije keuze is (stelling 1) en dat je pas kan doen waar je zin in hebt nadat je je plicht hebt gedaan (stelling 5).

Deze resultaten wijzen erop dat werken een belangrijke rol vervult in het leven, het geen vrije keuze is en door velen als een maatschappelijke plicht wordt gezien, maar dat werken niet altijd centraal staat in het leven en bijvoorbeeld lang niet voor iedereen belangrijker is dan vrije tijd.

## 2.1 Arbeidsethos per stelling, bevolking van 18 jaar of ouder, 2013



<sup>1)</sup> Een sterk arbeidsethos blijkt – in tegenstelling tot bij de overige stellingen – uit het percentage dat het met deze uitspraak oneens is. Voor het berekenen van de schaalscore, waarbij alle stellingen worden gecombineerd, zijn deze stellingen gehercodeerd, zodat bij alle items een hoger percentage dat het eens is met de stelling op een sterker arbeidsethos duidt.

De zes stellingen vormen samen een unidimensionele schaal. Dat wil zeggen dat deze stellingen één concept meten, het arbeidsethos, en dat de stellingen kunnen worden samengevat in een enkel cijfer (zie Technische toelichting). Dit kan worden gedaan door het gemiddelde te berekenen van de scores op de zes afzonderlijke stellingen. Op die manier kan voor iedereen een schaalscore worden berekend met een minimale waarde van 1 en een maximale waarde van 5. Het gemiddelde van deze schaalscores is gelijk aan 3,24 en de mediaan is gelijk aan 3,33. In het vervolg van dit artikel wordt steeds gekeken naar het aandeel mensen dat een score hoger dan 3 (het middelpunt van de schaal) heeft op de arbeidsethos-schaal. In totaal heeft 63 procent van de bevolking een score boven dit schaalgemiddelde: zij hebben een sterk arbeidsethos.

## 3. Arbeidsethos van bevolkingsgroepen

Een bevolkingsgroep heeft een sterker (zwakker) arbeidsethos dan een andere wanneer in die groep het aandeel met een score hoger dan 3 groter (kleiner) is dan in de andere.<sup>1)</sup> De verschillen in arbeidsethos tussen bevolkingsgroepen zijn nader onderzocht met behulp van logistische regressieanalyses. Hierbij zijn telkens de volgende kenmerken meegenomen: geslacht, leeftijd, opleiding en herkomst. De analyses hadden eveneens steeds betrekking op het percentage mensen dat boven het middelpunt van de schaal scoort.

### 3.1 Mannen hebben iets meer arbeidsethos dan vrouwen

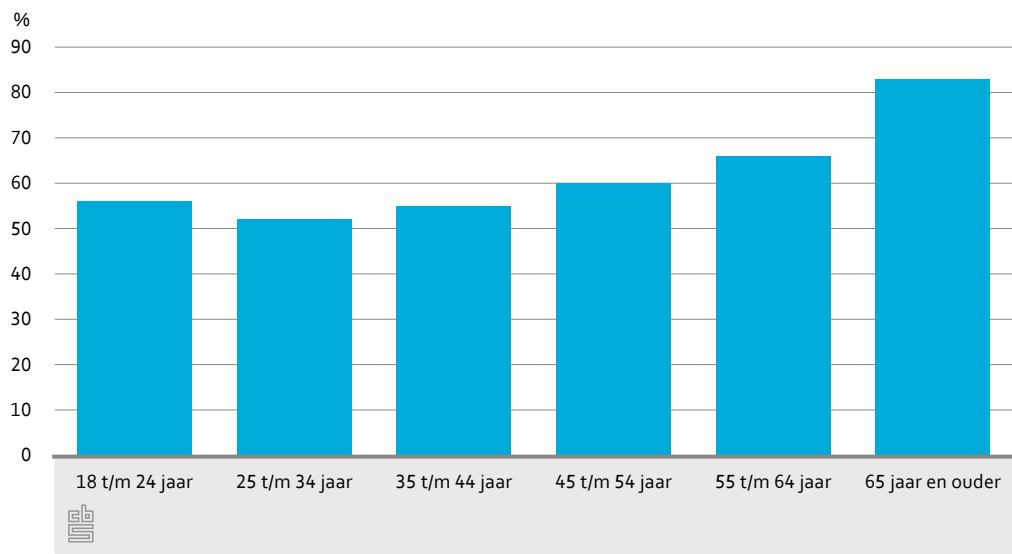
Mannen hebben gemiddeld een wat sterker arbeidsethos dan vrouwen (65 tegen 61 procent). Dit verschil verandert niet na correctie voor andere persoonskenmerken. Mannen en vrouwen verschillen met name van elkaar bij de stellingen 2 en 3: mannen zijn het vaker dan vrouwen eens met de stelling dat werken op de eerste plaats moet komen, ook als dat minder vrije tijd betekent (34 tegenover 29 procent) en mannen vinden ook vaker dat je bereid moet zijn om hard te werken als je van het leven wilt genieten (74 tegenover 69 procent). De meeste vrouwen werken deeltijds en willen ook liever – onder meer vanwege zorgtaken – niet fulltime werken. Mannen werken doorgaans voltijds en hechten meer belang aan een baan en een eigen inkomen dan vrouwen (SCP/CBS, 2014).

### 3.2 Hoe ouder, hoe sterker het arbeidsethos

Over het algemeen is het arbeidsethos hoger naarmate men ouder is. Het sterkste arbeidsethos hebben de 65-plussers (83 procent) en het zwakste de 25- tot 35-jarigen (52 procent). Vooral bij mensen van 45 jaar of ouder heeft werken weer een wat centralere plaats. Aan deze relaties verandert weinig wanneer rekening wordt gehouden met verschillen tussen leeftijdsgroepen in geslacht, opleiding en herkomst. Alleen wat betreft stelling 1 zijn er geen verschillen tussen leeftijdsgroepen: ongeacht de leeftijd vindt in alle leeftijdsklassen een even grote meerderheid dat werk geen vrije keuze is.

<sup>1)</sup> Er is ook gekeken naar het gemiddelde van de schaalscore. De resultaten kwamen overeen met die van het percentage mensen dat boven het middelpunt van de schaal scoort.

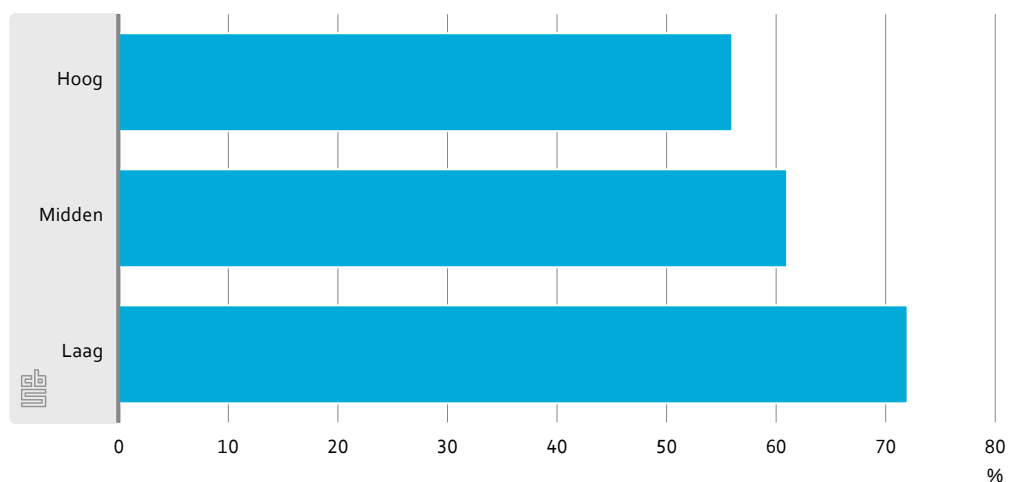
### 3.2.1 Aandeel met sterk arbeidsethos naar leeftijd, bevolking van 18 jaar of ouder, 2013



### 3.3 Laagopgeleiden hebben meer arbeidsethos dan hogeropgeleiden

Opleidingsniveau en arbeidsethos zijn negatief aan elkaar gerelateerd: hoe hoger het opleidingsniveau, hoe zwakker het arbeidsethos. Laagopgeleiden hebben met 72 procent het hoogste arbeidsethos, en dat loopt af tot 56 procent bij de hoogopgeleiden. Dit verband blijft bestaan na controle voor de andere persoonskenmerken, al worden de verschillen tussen de opleidingsniveaus kleiner. Er zijn geen verschillen tussen de opleidingsniveaus voor stelling 1 ('eigenlijk moet iedereen kunnen kiezen of hij wil werken of niet'). Bij de andere vijf stellingen zijn er wel verschillen, en hebben laagopgeleiden steeds een score die op een sterker arbeidsethos wijst dan hoogopgeleiden.

#### 3.3.1 Aandeel met sterk arbeidsethos naar opleidingsniveau, bevolking van 18 jaar of ouder, 2013



De hoogte van het gestandaardiseerd besteedbaar huishoudinkomen, een maat voor de welvaart (CBS, 2014), hangt niet samen met het arbeidsethos. Op basis van de relatie met opleidingsniveau zou men een verband verwachten tussen inkomen en arbeidsethos. De relatie tussen opleiding en inkomen is echter zwak. Dit komt vooral doordat het inkomen op huishoudniveau gemeten is, terwijl het opleidingsniveau een persoonskenmerk is.

### **3.4 Arbeidsethos van autochtonen sterker dan van niet-westerse allochtonen**

Niet-westerse allochtonen hebben een zwakker arbeidsethos (57 procent) dan westerse allochtonen (60 procent) en autochtonen (64 procent). Dit verschil verdwijnt echter wanneer rekening gehouden wordt met leeftijd. Niet-westerse allochtonen zijn gemiddeld jonger dan westerse allochtonen en autochtonen, en jongeren hebben een zwakker arbeidsethos dan ouderen. Er is dus sprake van een leeftijdseffect.

### **3.5 Sterkste arbeidsethos onder Nederlands hervormden**

Mensen die zichzelf niet tot een kerkelijk gezindte of levensbeschouwelijke groepering rekenen hebben een zwakker arbeidsethos (59 procent) dan mensen die dat wel doen (67 procent). Onder mensen met een kerkelijk gezindte hebben Nederlands hervormden het hoogste arbeidsethos (74 procent). Rooms-Katholieken, gereformeerden en PKN-ers hebben met zo'n 68 procent een even sterk arbeidsethos. Dat blijft zo na correctie voor, onder andere, leeftijd.

### **3.6 Arbeidsethos van werkende en niet-werkende 65-minners even sterk**

Over het algemeen hebben mensen zonder betaald werk een sterker arbeidsethos (69 procent) dan mensen met betaald werk (60 procent). Een verklaring hiervoor is dat gepensioneerden een zeer sterk arbeidsethos hebben (82 procent). Als alleen wordt gekeken naar 18- tot 65-jarigen dan is er geen verschil tussen werkenden en niet-werkenden.

Evenmin is er een verschil tussen werknemers en zelfstandigen. Werknemers die (veel) plezier in hun werk ervaren hebben een hoger arbeidsethos (62 procent) dan werknemers die geen of minder plezier in hun werk hebben (56 procent). Er is geen verschil in arbeidsethos tussen werknemers die tevreden zijn met hun werk en die dat niet zijn. Ook is er geen verschil tussen werknemers die in vaste dienst zijn en die dat niet zijn.

Onder de niet-werkenden hebben mensen die geen eigen inkomen hebben (55 procent) en studenten (56 procent) het laagste arbeidsethos. Dat studenten een relatief laag arbeidsethos hebben, hangt voor een belangrijk deel samen met leeftijd: jongeren hebben over het algemeen een zwakker arbeidsethos dan ouderen. Arbeidsongeschikten (64 procent) en mensen met een bijstandsuitkering (63 procent) hebben een hoger arbeidsethos dan mensen die een andere uitkering ontvangen (59 procent).

## 4. Conclusie

Het arbeidsethos van de volwassen Nederlandse bevolking is gemiddeld genomen redelijk sterk: 63 procent heeft een score hoger dan 3, het middelpunt van de schaal. Vooral leeftijd, opleiding en geslacht hangen samen met het arbeidsethos: ouderen, laagopgeleiden en mannen hebben over het algemeen een sterker arbeidsethos dan jongeren, hoger opgeleiden en vrouwen. Gepensioneerden hebben een zeer sterk arbeidsethos, net als mensen die arbeidsongeschikt zijn. Werknemers die (veel) plezier ervaren in hun werk hebben een hoger arbeidsethos dan werknemers die minder of geen plezier hebben in hun werk. Onder mensen met een kerkelijk gezindte hebben Nederlanders hervormden het hoogste arbeidsethos.

De resultaten wijzen verder uit dat werk een belangrijke rol vervult in het leven van mensen, voor velen geen vrije keuze is en door de meerderheid van de bevolking als een maatschappelijke plicht wordt gezien. Werken blijkt echter niet altijd het belangrijkste aspect in het leven. Dit heeft onder andere te maken met het belang dat men hecht aan vrije tijd en andere aspecten in het leven dan werk.

## Technische toelichting: data en methode

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van gegevens uit het onderzoek Belevingen 2013 dat van maart tot en met mei 2013 door het CBS is uitgevoerd. Doel van dat onderzoek is om aan de hand van opvattingen, percepties en meningen van volwassen inwoners van Nederland een beter beeld te krijgen van gevoelens en ontwikkelingen hiervan in de Nederlandse samenleving. In 2013 stond het thema arbeid en vergrijzing centraal. Arbeidsethos was één van de onderwerpen die aan bod kwamen. In totaal zijn gegevens beschikbaar van 3 655 personen van 18 jaar en ouder.

### Arbeidsethos

Arbeidsethos is gemeten aan de hand van zes stellingen. De items zijn ontleend aan het onderzoek van Hoff (2010), waarin ze waren opgenomen om te meten in hoeverre respondenten aan arbeid een centrale plaats toekennen in het leven en werk als een maatschappelijke plicht zien.

### Stellingen:

1. Eigenlijk moet iedereen kunnen kiezen of hij wil werken of niet.
2. Werken moet altijd op de eerste plaats komen, ook als het minder vrije tijd betekent.
3. Als iemand van het leven wil genieten, moet hij bereid zijn er hard voor te werken.
4. Werken is een plicht die je hebt tegenover de maatschappij.
5. Doen waar je zin in hebt kun je pas als je je plicht hebt gedaan.
6. Er zijn nog belangrijkere dingen in het leven dan werken.



Respondenten konden voor elk van deze stellingen aangeven in hoeverre zij het ermee eens waren. De antwoordmogelijkheden hiervoor waren (1) helemaal mee oneens, (2) mee oneens, (3) niet mee eens, niet mee oneens, (4) mee eens en (5) helemaal mee eens.

Respondenten hadden ook de mogelijkheid om geen antwoord te geven. Aangezien het bij elk van de stellingen slechts een klein percentage van de respondenten geen antwoord gaf (ca. 2 procent), zijn deze cases buiten de analyses gelaten.

### Achtergrondkenmerken

Informatie over herkomst, het gestandaardiseerd besteedbaar huishoudensinkomen (ingedeeld in kwartielgroepen), huishoudsamenstelling en sociaaleconomische positie is afkomstig uit registers en is aan de enquêtegegevens gekoppeld. Respondenten is gevraagd naar hun geslacht, leeftijd en hoogst voltooide opleidingsniveau. Het hoogst voltooide opleidingsniveau bestaat uit drie categorieën 'lager onderwijs' (basisonderwijs vmbo, mbo1), 'middelbaar onderwijs' (havo, vwo of mbo2-4) en 'hoger onderwijs' (hbo, wo). Religiositeit is vastgesteld aan de hand van denominatie. Gevraagd is tot welke kerkelijke gezindte of levensbeschouwelijke groepering men zich rekent. De mogelijke antwoordcategorieën waren: Geen, Rooms-katholiek, Nederlands Hervormd, Gereformeerd, Protestante Kerk Nederland, Islam, Joods, Hindoe, Boeddhist en Anders.

Betaald werk is vastgesteld met de vraag: 'Heeft u op dit moment betaald werk? Ook 1 uur per week of een kortere periode telt al mee, evenals freelance werk'. Werknemers is de vraag gesteld of ze in vaste dienst zijn ('Bent u op dit moment in vaste dienst?'). Ook is gevraagd hoeveel plezier mensen in hun werk hebben ('Als u door middel van een rapportcijfer van 1 tot 10 zou mogen aangeven hoeveel plezier u aan uw werk beleeft, welk cijfer zou u dan geven?') en hoe tevreden ze zijn met hun werk ('Hoe tevreden of ontevreden bent u, alles bij elkaar genomen, met uw werk. Is dat: (1) zeer tevreden, (2) tevreden, (3) niet tevreden en niet ontevreden, (4) ontevreden en (5) of zeer ontevreden?'). De scores van 1 tot en met 7 op de vraag hoeveel plezier mensen in hun werk hebben, zijn samengevoegd tot de categorie geen of niet zo veel plezier, alsook de scores van 8 tot en met 10 (veel plezier).

### Analyses

Bij de analyses zijn de stellingen zowel afzonderlijk als gecombineerd bekeken. De zes stellingen vormen samen een unidimensionele schaal met een Cronbach's alfa van 0,67. De antwoorden op twee stellingen (stelling 1 en 6) zijn voor de analyses van de schaalscore gehercodeerd zodat een hogere score op een sterker arbeidsethos duidt.

Allereerst zijn de schaalscores voor arbeidsethos voor de totale Nederlandse bevolking van 18 jaar en ouder bekeken. Bij het berekenen van de gemiddelde score van de zes stellingen is één missende waarde toegelaten. Daarnaast is de sterkte van het arbeidsethos ook voor verschillende bevolkingsgroepen onderzocht, waarbij gekeken is naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, inkomen, herkomst, kerkelijke gezindte en sociaaleconomische positie. De verbanden tussen arbeidsethos enerzijds en persoonskenmerken anderzijds zijn aan de hand van logistische regressieanalyses nader bekeken. Hierbij zijn telkens de volgende kenmerken meegenomen: geslacht, leeftijd, opleiding en herkomst. De analyses hebben steeds betrekking op het al dan niet hebben van een sterk (score > 3) arbeidsethos.

# Literatuur

Abdallah, S. en S. Shah (2012). Well-being patterns uncovered: an analysis of UK data. London: New Economics Foundation.

Bogt, T. F. M. ter, Q. A. W. Raaijmakers en F. H. van Wel (2005). The socialisation and development of work ethic of adolescents and young adults: A longitudinal study. *Journal of Vocational behaviour*, 66(3), 420–437.

CBS (2014). Welvaart in Nederland. Inkomen, vermogen en bestedingen van huishoudens en personen. Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.

Furnham, A (1990). The protestant work ethic: the psychology of work-related beliefs and behaviours. London: Routledge.

Halman, L., R. Luijkx en M. van Zundert (2005). Atlas of European Values. Leiden: Brill.

Hoff, S (2010). Uit armoede werken: Omvang en oorzaak van uitstroom uit armoede. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Hoof, J. J. van (2006). Arbeidsethos in verandering. In: van Ruysseveldt, J. en J.J. van Hoof (red.), *Arbeid in verandering* (pp 257–280). Deventer: Kluwer.

Linz, S.J. en Y.L. Chu (2013). Work ethic in formerly socialist economies. *Journal of Economic Psychology*, 39, 185–200.

Luijk, F. van (2011). *Waarom werken wij?: De betekenis van werken voor en na de crisis*. Assen: Koninklijke Van Gorcum.

Meriac, J. P., L. T. Poling en D. J. Woehr (2009). Are there gender differences in work ethic? An examination of the measurement equivalence of the multidimensional work ethic profile. *Personality and Individual Differences*, 47(3), 209–213.

Schmeets, H. (2013). Meer sociale cohesie, maar niet gelukkiger: een paradox? *DEMOS*, 29 (9), 5–7.

SCP/CBS (2014). *Emancipatiemonitor 2014*. Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag.

Warr, P. en G. Clapperton (2010). *The joy of work?* Sussex: Routledge.

Wielers, R. en F. Koster (2011). Welvaart en arbeidsmotivatie: Een internationale vergelijking. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 27, 9–24.

Wingen, M., T. de Jonge en K. Arts (2012). De invloed van emotionele gebeurtenissen op geluk en tevredenheid. *Bevolkingstrends*, juni 2012.

# Bijlage

## 1. Arbeidsethos naar persoonskenmerken en andere kenmerken

	%
<b>Totaal</b>	63
<b>Geslacht</b>	
Man	65
Vrouw	61
<b>Leeftijd</b>	
18 tot en met 24 jaar	56
25 tot en met 34 jaar	52
35 tot en met 44 jaar	55
45 tot en met 54 jaar	60
55 tot en met 64 jaar	66
65 jaar en ouder	83
<b>Opleidingsniveau</b>	
Laag	72
Midden	61
Hoog	56
<b>Gestandaardiseerd huishoudinkomen</b>	
1e kwartiel (laagste inkomens)	62
2e kwartiel	66
3e kwartiel	64
4e kwartiel (hoogste inkomens)	62
<b>Herkomst</b>	
Autochtoon	64
Westerse allochtoon	60
Niet-westerse allochtoon	57
<b>Kerkelijke gezindte</b>	
Geen	59
Wel	67
waarvan:	
Rooms Katholiek	69
Nederlands Hervormd	74
Gereformeerd	68
PKN	67
Islam	60
Overig	55
<b>Betaald werk</b>	
Betaald werk	60
Geen betaald werk	69
<b>Sociaaleconomische positie</b>	
Werknemers	59
Zelfstandigen	62
Uitkeringsontvangers	59
Gepensioneerden	82
Studenten	56
Mensen zonder inkomen	55

## Verklaring van tekens

.	Gegevens ontbreken
*	Voorlopig cijfer
**	Nader voorlopig cijfer
x	Geheim
–	Nihil
–	(Indien voorkomend tussen twee getallen) tot en met
0 (0,0)	Het getal is kleiner dan de helft van de gekozen eenheid
Niets (blank)	Een cijfer kan op logische gronden niet voorkomen
2014–2015	2014 tot en met 2015
2014/2015	Het gemiddelde over de jaren 2014 tot en met 2015
2014/'15	Oogstjaar, boekjaar, schooljaar enz., beginnend in 2014 en eindigend in 2015
2012/'13–2014/'15	Oogstjaar, boekjaar, enz., 2012/'13 tot en met 2014/'15

In geval van afronding kan het voorkomen dat het weergegeven totaal niet overeenstemt met de som van de getallen.

## Colofon

*Uitgever*  
Centraal Bureau voor de Statistiek  
Henri Faasdreef 312, 2492 JP Den Haag  
[www.cbs.nl](http://www.cbs.nl)

*Prepress*  
Studio BCO, Den Haag

*Inlichtingen*  
Tel. 088 570 70 70, fax 070 337 59 94  
Via contactformulier: [www.cbs.nl/infoservice](http://www.cbs.nl/infoservice)

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen, 2015.  
Verveelvoudigen is toegestaan, mits het CBS als bron wordt vermeld.