Werkgeluk in Fryslân

Langjarig onderzoek naar tevredenheid van werknemers en zelfstandigen



Planbureau Fryslân

Inhoud

Managementsamenvatting 4

1. Inleiding 6

2. Vragenlijsten met betrekking tot werk en inkomen 7

3. Tevredenheid met het werk en met de werk-privé balans 8

3.1 De verandering in werktevredenheid nader onderzocht 10

3.2 Werktevredenheid uitgesplitst naar achtergrondkenmerken 11

3.2.1 Persoonskenmerken en baankenmerken 11

3.2.2 Technologische verandering, AI-gebruik en werktevredenheid 17

3.2.3 Type contract en werktevredenheid 17

4. Wat vinden werkenden belangrijk? 18

4.1 Algemeen beeld 18

4.2 Belang van een vast contract 19

4.3 Belang van een hoog inkomen 20

4.4 Belangrijke aspecten van werk naar jaar en sector 20

4.5 Samenhang tussen belang en tevredenheid van aspecten van werk 21

5. Het zoeken naar ander werk 24

5.1 Redenen om ander werk te zoeken 27

5.2 Zoeken en vinden van ander werk 28

6. Leven lang ontwikkelen 30

6.1 Algemeen beeld 30

6.2 Redenen om een opleiding of cursus te volgen 34

6.3 Inhoud van cursus 35

7. Conclusies en aanbevelingen 37

Literatuur 39

Bijlage A: Regressieresultaten 42

Algemeen 42

Methodiek 42

Bijlage B: Belang van verschillende aspecten van werk, over alle jaren 54

Bijlage C: Belang van verschillende aspecten van werk, per sector (in 2025) 57

Managementsamenvatting

Werkgeluk is belangrijk voor de brede welvaart van werkenden. Dit rapport doet verslag van een kwantitatief panelonderzoek over meerdere jaren naar werkgeluk en werkbeleving onder inwoners van de provincie Fryslân.

In 2025 was 84,6 procent van de werkende inwoners van Fryslân over het algemeen tevreden of zeer tevreden met het werk. Dit percentage lijkt hoger te liggen dan in vergelijkbaar landelijk onderzoek. De tevredenheid met de werk-privé balans ligt iets lager dan de algemene werktevredenheid, maar nog steeds is een ruime meerderheid (73,1%) tevreden of zeer tevreden. In vergelijking met de jaren 2019 en 2021 is er bovendien nauwelijks sprake van verandering. Een grote toe- of afname in werktevredenheid bij respondenten is zeldzaam.

De verschillen in tevredenheid tussen werkenden laten zich in beperkte mate verklaren door persoons- en baankenmerken, maar een aantal verbanden komt naar voren. Zelfstandigen zijn gemiddeld gezien gelukkiger zijn met hun werk dan werknemers in loondienst. Binnen die laatste groep zijn werknemers in de niet-commerciële sector bovendien tevredener dan degenen die werken in de commerciële sector. Er zijn echter geen structurele verschillen in werktevredenheid tussen sectoren op de arbeidsmarkt en ook niet tussen de regio's Leeuwarden, Noordwest, Noordoost, Zuidwest en Zuidoost.

Leeftijd en geslacht blijken wel van belang: werkenden van 65 jaar of ouder blijken tevredener te zijn dan de jongere respondenten. Mannen zijn wat minder tevreden over hun werk in het algemeen dan vrouwen, maar meer tevreden over hun werk-privé balans. Dit effect is echter klein en niet altijd significant.

Verder blijkt uit de analyses dat respondenten die aangeven moeite te hebben om mee te gaan met technologische ontwikkelingen en/of deze ontwikkelingen als een bedreiging te zien duidelijk ontevredener zijn.

Ten slotte blijkt een hoger inkomen samen te gaan met een hogere werktevredenheid, ondanks dat de meeste respondenten aangeven een hoog inkomen veel minder belangrijk te vinden dan andere aspecten van werk. Het goed kunnen combineren van werk en privé wordt als topprioriteit gezien: de helft van de respondenten vindt dit zelfs heel belangrijk. Hiernaast scoren ook autonomie en de mogelijkheid tot zelfontplooiing hoog. Het hebben van een hoog inkomen en een korte reistijd wordt minder belangrijk gevonden.

Ieder jaar zoekt ongeveer een kwart van de werkenden in Fryslân actief naar een andere baan. Dit lijkt in veel gevallen succesvol: bijna twee derde van deze mensen zoekt na een jaar niet meer. Niet verrassend is dat van de ontevredenen een veel hoger percentage actief zoekt, vergeleken met hen die tevreden zijn met hun werk. Er zijn slechts zeer weinig mensen die ontevreden zijn met hun baan, maar toch niet actief zoeken naar iets anders. Ook komt het zelden voor dat mensen door de jaren heen steeds (zeer) ontevreden blijven. Het lijkt er dus op dat slechts weinigen 'vastzitten' in een 'verkeerde' functie. Dit is ook te verwachten in een periode waarin de arbeidsmarkt krap is zodat het voor werknemers relatief gemakkelijk is om werk te vinden dat bij hen past. Zoekgedrag hangt ook af van opleiding en leeftijd: respondenten met een basis-, vmbo of mbo1-opleiding en ouderen zijn het meest honkvast.

Ten slotte toont dit onderzoek aan dat in 2025 driekwart van de werkenden in Fryslân op enige wijze deed aan leren en ontwikkelen. Zestien procent volgde een opleiding, 45 procent volgde (ook) een cursus en 52 procent leerde (ook) op een informele manier, bijvoorbeeld door zelfstudie.

Deelname aan opleidingen en cursussen is licht gedaald tussen 2023 en 2025. Verder leren ouderen aanzienlijk minder vaak dan jongeren. En van de respondenten met een (voor)opleiding van basis-, vmbo of mbo1-onderwijs leert minder dan de helft. Bij respondenten met hbo- of wo-onderwijs ligt dit tegen de 90 procent aan.

Nutsbedrijven, onderwijs, financiële dienstverlening, ICT, openbaar bestuur en zorg zijn allemaal sectoren waar leren de norm is. In de sectoren vervoer en opslag, en groot- en detailhandel & reparatie wordt het minst aan (bij)scholing gedaan.

Opleidingen worden vaak gevolgd om een diploma te halen en/of om betere carrièrekansen te hebben, cursussen worden vaak gevolgd omdat ze verplicht zijn. De meeste cursussen richten zich op vakinhoudelijke kennis en vaardigheden. Ook veiligheid en persoonlijke ontwikkeling zijn vaak doel van een cursus.

1. Inleiding

Werk is een belangrijk aspect in het leven van vele mensen. Niet alleen is het nodig om in de eigen behoeften te voorzien, het vergroot ook de regie op het eigen leven, biedt ontplooiingsmogelijkheden en zorgt voor sociale contacten en zingeving (WRR, 2020).

Een groot deel van het leven van mensen wordt werkend doorgebracht. Werktevredenheid is dan ook een belangrijke schijf in het brede welvaartswiel (Planbureau Fryslân, 2026a). Een hoge tevredenheid met het werk draagt bij aan brede welvaart en welzijn van mensen in een regio.

Deze publicatie onderzoekt hoe de inwoners van Fryslân denken over hun werk door de resultaten van meerjarig panelonderzoek te analyseren. Hierbij worden zowel werknemers als zelfstandigen (met en zonder personeel) meegenomen.[1] Er wordt onderzocht in hoeverre men tevreden is met het werk en met de werk-privé balans, en welke factoren daar invloed op hebben. Verder wordt er aandacht besteed aan de vraag welke aspecten van werk men belangrijk vindt en hoeveel mensen (actief) zoeken naar ander werk. Ten slotte is er aandacht voor het concept leven lang ontwikkelen, waar er wordt gekeken in hoeverre werknemers en zelfstandigen opleiding en cursussen volgen.

In dit rapport wordt eerst stilgestaan bij de relevante vragenlijsten die zijn gebruikt voor de analyses (hoofdstuk 2). De volgende hoofdstukken behandelen achtereenvolgens een analyse van de tevredenheid met werk en de werk-privé balans (hoofdstuk 3), een overzicht van welke aspecten van werk respondenten belangrijk vinden (hoofdstuk 4), een analyse van het zoeken naar ander werk (hoofdstuk 5), en ten slotte een overzicht van de mate waarin werkenden blijven leren en ontwikkelen (hoofdstuk 6). Hoofdstuk 7 geeft de conclusies en aanbevelingen.

[1] Een zelfstandige met personeel wordt door het CBS gedefinieerd als: “Een persoon die arbeid verricht voor eigen rekening of risico in een eigen bedrijf of praktijk (zelfstandig ondernemer), of als directeur-grootaandeelhouder en die daarbij personeel in dienst heeft” (CBS, z.d. a). Een zelfstandige zonder personeel is “een persoon die arbeid verricht voor eigen rekening of risico in een eigen bedrijf of praktijk (zelfstandig ondernemer), of als directeur-grootaandeelhouder of als overige zelfstandige (bijvoorbeeld in een zelfstandig uitgeoefend beroep en die daarbij geen personeel in dienst heeft” (CBS, z.d. b).

2. Vragenlijsten met betrekking tot werk en inkomen

Planbureau Fryslân doet onderzoek naar de Friese samenleving door middel van een inwonerspanel (Planbureau Fryslân, z.d.). Dit panel bestaat uit een diverse groep inwoners van de provincie Fryslân. Dit betekent dat respondenten die verschillen in bijvoorbeeld geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en streek zo goed mogelijk vertegenwoordigd worden. De werving wordt door Planbureau Fryslân gedaan middels een aselecte steekproef onder de populatie (inwoners van Fryslân van 18 jaar of ouder niet levend in een instelling). Ondanks de aselecte steekproef, kunnen verschillen in responspercentages toch leiden tot onder- of oververtegenwoordiging van bepaalde groepen. Daarom wordt er gebruik gemaakt van weging: respondenten die qua achtergrondkenmerken ondervertegenwoordigd zijn krijgen een hoger gewicht om een gebalanceerder beeld te krijgen.[2]

Vanuit het inwonerspanel van Planbureau Fryslân zijn inwoners herhaaldelijk bevraagd over hun werksituatie. Er is onder meer gevraagd naar hun (on)tevredenheid met de huidige functie, welke aspecten van werk men belangrijk vindt, of men al dan niet op zoek is naar een andere functie en in hoeverre men opleidingen of cursussen volgt.[3] Dit rapport doet verslag van een verdiepende analyse van deze uitvragen.

Tot op heden (2026) zijn er vier van dergelijke uitvragen gedaan: in juni 2019, 2021 en 2023 en oktober 2025. Voor dit rapport wordt de meest recente vragenlijst (2025) helemaal meegenomen in de analyses. In 2025 hebben 3.792 respondenten de vragenlijst ingevuld, waarvan 1.959 een betaalde baan hebben of zelfstandige zijn en dus (het meest) relevant zijn voor dit onderzoek.[4]

Het inwonerspanel van Planbureau Fryslân bevraagt in principe dezelfde mensen door de jaren heen wat betekent dat het mogelijk is om veranderingen door de tijd te onderzoeken, voor zover dezelfde respondenten meerdere vragenlijsten hebben ingevuld. Door veranderingen van de samenstelling van Panel Fryslân en het niet altijd volledig invullen van vragenlijsten zijn er in 2019 nog 664 respondenten die meegenomen worden, in 2021 zijn dit 668, in 2023 zijn dit 584.[5]

De 4 vragenlijsten zijn door de jaren heen niet exact hetzelfde. Sommige vragen zijn geschrapt, anderen toegevoegd. De meeste cijfers in dit rapport hebben betrekking op 2025, waar mogelijk is een vergelijking toegevoegd met de andere jaren.

[2] Voor de uitgebreide onderzoeksverantwoording, zie: Planbureau Fryslân (2023).
[3] Bij de vragenlijsten zijn vragen zo opgesteld dat een vergelijking met landelijke enquêtes gemaakt kan worden.
[4] De uiteindelijke groep respondenten die kan worden meegenomen in tabellen en grafieken ligt doorgaans lager, omdat respondenten niet altijd alle vragen (kunnen) beantwoorden. Zo hebben 185 respondenten in 2025 niet aangegeven hoe tevreden ze zijn met hun werk.
[5] Tabel 1 in hoofdstuk vormt hierop een uitzondering. Voor deze tabel zijn wel alle respondenten in eerdere jaren meegenomen.

3. Tevredenheid met het werk en met de werk-privé balans

In 2019, 2021 en 2025 is aan inwoners van Fryslân gevraagd in hoeverre men alles bij elkaar genomen tevreden is met het werk (in het algemeen). Ook is er gevraagd naar de tevredenheid met de werk-privé balans. In 2019 konden respondenten antwoorden op een 10-puntsschaal zonder expliciete classificatie bij elke categorie. In 2021 en 2025 waren de antwoordcategorieën: (1) zeer ontevreden, (2) ontevreden, (3) niet ontevreden/ niet tevreden, (4) tevreden, (5) zeer tevreden, (6) weet niet/geen mening. Om vergelijking mogelijk te maken zijn de gegevens van 2019 omgezet naar een 5-puntsschaal.[6]

Tabel 1 toont dat een overgrote meerderheid van de werkende Friezen tevreden of zeer tevreden is met het werk in het algemeen. Voor de gehele populatie ligt dit percentage tussen 84 en 85 procent[7], waarbij zelfstandigen hoger scoren dan werknemers in loondienst. Deze percentages kunnen redelijk goed vergeleken worden met de landelijke resultaten uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (TNO & CBS, 2026), en de Zelfstandigen Enquête Arbeid (TNO & CBS, 2025). Bij beide enquêtes is ook de vraag gesteld in hoeverre men 'alles bij elkaar genomen' tevreden is met het werk, met dezelfde vijf antwoordcategorieën.

Tabel 1. Werktevredenheid in Nederland versus Fryslân

	Nederland				Fryslân			
	Totaal werkenden	Werk-nemers	Zzp	Zmp	Totaal werkenden	Werk-nemers	Zzp	Zmp
2019	Onbekend	77,9	81,2	80,3	84,8 (1574)	Onbekend	Onbekend	Onbekend
2021	Onbekend	79,0	81,0	81,2	85,5 (1594)	83,4 (974)	91,1 (124)	92,2 (57)
2023	Onbekend	78,9	82,4	81,1	Onbekend	Onbekend	Onbekend	Onbekend
2025	Onbekend	78,6	81,2	78,1	84,6 (1987)	82,1 (1508)	93,4 (187)	94,9 (74)

Bronnen: Nationale Enquete Arbeidsomstandigheden, Zelfstandigen Enquête Arbeid, Panel Fryslân.
Cijfers tussen haakjes geven het aantal waarnemingen weer waar percentages op gebaseerd zijn. Het totaal aantal werkenden kan groter zijn dan de som van werknemers, zzp'ers en zmp'ers, omdat niet voor alle respondenten de uitsplitsing naar werksituatie bekend is.

Voor Nederland als geheel liggen de percentages lager dan voor Fryslân. Zo is landelijk in 2025 78,6 procent van de werknemers in loondienst (zeer) tevreden, waar dat in Fryslân 82,1 is.[8] Statistisch onderzoek is echter altijd omgeven met onzekerheid omdat het gebaseerd is op steekproeven. Het verschil in tevredenheid tussen Fryslân en Nederland is voor werknemers niet statistisch significant, maar voor zelfstandigen wel.[9] Voor zowel zelfstandige ondernemers zonder personeel (zzp) als met personeel (zmp) is meer dan 90 procent van de respondenten in Fryslân (zeer) tevreden in 2025.[10] Dit beeld komt overeen met onderzoek

[6] Er wordt hier gebruik gemaakt van een simpele omzetting waar een 1 of 2 op de 10-puntsschaal gelijk is gesteld met een 1 op de 5-puntsschaal, etc. Deze methode kan ervoor zorgen dat het niet goed mogelijk is om cijfers één-op-één te vergelijken met andere jaren (Dawes, 2008). Een alternatief zou een eindpunt verankerde methode zijn, waarbij er tien categorieën blijven bestaan tussen 1 en 5. Dit maakt echter dat figuren niet meer goed te vergelijken zijn omdat het aantal categorieën verandert door de tijd. Daarom is hier niet voor gekozen.
[7] Waar in dit rapport wordt gesproken van percentages worden gewogen percentages bedoeld, tenzij anders vermeld.
[8] Binnen het onderzoek Sociale samenhang en welzijn (CBS, 2026a) worden respondenten ook gevraagd naar tevredenheid met werk. Dit onderzoek is echter wat moeilijker vergelijkbaar, omdat respondenten hierbij konden antwoorden op een 10-puntsschaal en omdat respondenten die minder dan 12 uur betaald werk hebben niet worden meegenomen. Als wordt aangenomen dat een score van 7 of hoger staat voor tevredenheid is volgens deze cijfers 87,4 procent van de respondenten tevreden met het werk. Dit ligt aanzienlijk hoger dan de waarden uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden en de Zelfstandigen Enquête Arbeid. Hoewel deze arbeidsenquêtes beter vergelijkbaar zijn met de vragenlijst van Panel Fryslân geeft het wel aan dat enige voorzichtigheid met conclusies geboden is.
[9] Op 5%-niveau. Op 10%-niveau is het verschil ook voor werknemers significant.
[10] De 95%-betrouwbaarheidsintervallen zijn 88,2%-98,7% (zzp) en 90,2%-99,6% (zmp).

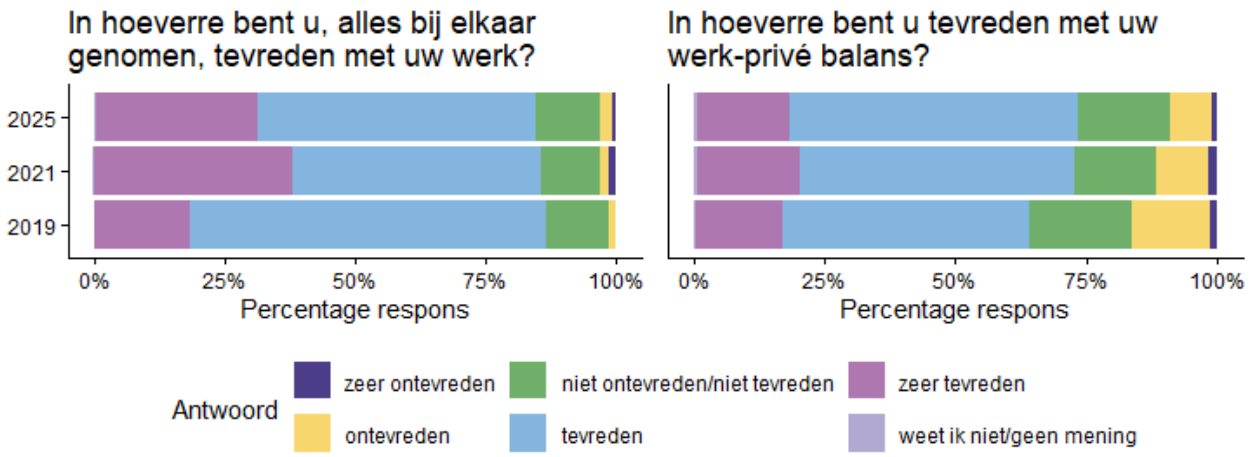
van knab waaruit blijkt dat Friese zzp'ers positiever zijn over de toekomst dan gemiddeld in Nederland (knab, 2026).

Figuur 1 zoomt nader in op de werktevredenheid in Fryslân en toont ook de tevredenheid met de werk-privé balans. Extreme antwoordcategorieën (zeer ontevreden, zeer tevreden) lijken wat minder vaak voor te komen in 2019 dan in de volgende jaren, met name voor algemene werktevredenheid (linkerpaneel). Dit kan echter veroorzaakt worden door de verandering van een 10-puntsschaal naar een 5-puntsschaal. Er zijn studies die een dergelijk effect onderschrijven, hoewel de effecten niet eenduidig zijn (Hui & Triandis, 1989).

Over het algemeen geldt dat de hoogste mate van ontevredenheid met het werk zeer zelden voorkomt: alleen in 2021 kwam dit boven de één procent uit.

De tevredenheid met de werk-privé balans in Fryslân ligt iets lager, hoewel nog steeds een ruime meerderheid (73,1%) tevreden of zeer tevreden was in 2025. Het lijkt er zelfs op dat mensen erin slagen een betere balans te vinden: waar in 2019 nog zestien procent ontevreden of zeer ontevreden was, is dit in 2025 nog geen negen procent (rechterpaneel van figuur 1). Ter vergelijking: onderzoek binnen EU-landen toont aan dat zeventien procent van de respondenten aangeeft dat er geen goede balans is tussen werk en familiaire of sociale verplichtingen (Eurofound, 2025).

Figuur 1. Werktevredenheid naar jaar

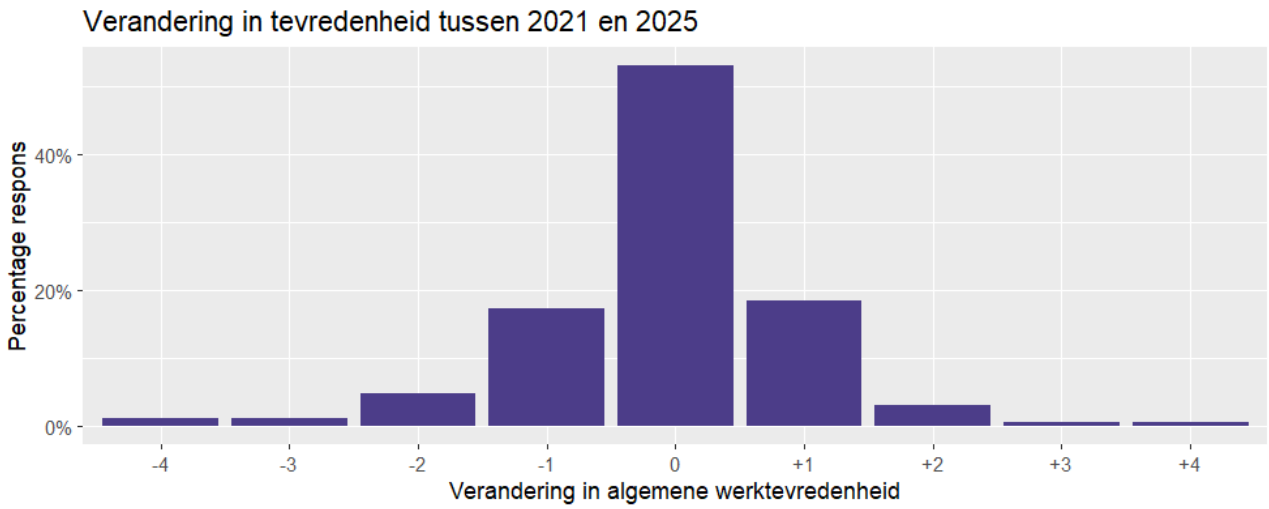


3.1 De verandering in werktevredenheid nader onderzocht

Uit figuur 1 kwam naar voren dat de tevredenheid met werk in het algemeen en de werk-privé-balans redelijk constant blijven door de jaren heen. Dit kan betekenen dat de tevredenheid van iedereen nagenoeg hetzelfde blijft door de jaren heen, óf dat mensen elkaar afwisselen (tevredenheid neemt toe bij de één, neemt af bij de ander). Om hierachter te kunnen komen onderzoeken we de verandering van werktevredenheid op individueel niveau.

Figuren 2a en 2b geven aan hoe vaak bepaalde veranderingen in tevredenheid voorkwamen tussen 2021 en 2025. Uit de figuren komt duidelijk naar voren dat bij veruit de meeste respondenten de werktevredenheid (nagenoeg) constant bleef. Voor algemene werktevredenheid komen absolute af- of toenames groter dan 1 (of kleiner dan -1) (op een 5-puntsschaal) in elf procent van de gevallen voor (figuur 2a). Voor tevredenheid met de werk-privé balans ligt dat getal iets hoger (circa 15%, figuur 2b).

Figuur 2a. Percentages respondenten met af- of toename in algemene werktevredenheid



Figuur 2b. Percentages respondenten met af- of toename in tevredenheid met de werk-privé balans



Hoewel er weinig verandert in werktevredenheid ligt het cijfer niet helemaal vast. Langdurige ontevredenheid komt namelijk vrij zelden voor: 1,1 procent van de respondenten is ieder jaar (2019, 2021, 2025) zeer ontevreden of ontevreden.[11] Dit geeft aan dat slechts een hele kleine minderheid lijkt vast te zitten in een baan waar men niet tevreden mee is.

3.2 Werktevredenheid uitgesplitst naar achtergrondkenmerken

3.2.1 Persoonskenmerken en baankenmerken

Naast de algemene trends in werktevredenheid, is ook onderzocht in hoeverre er structurele verschillen zijn tussen groepen mensen. In deze paragraaf wordt de algemene tevredenheid met het werk en de tevredenheid met de werk-privé balans uitgesplitst naar (1) geslacht, (2) leeftijd, (3) sector, (4) opleiding, (5) inkomenscategorie, (6) werksituatie, (7) streek, (8) stedelijkheid en (9) werkuren. In de figuren wordt – omwille van de overzichtelijkheid – steeds alleen het jaar 2025 onderzocht.

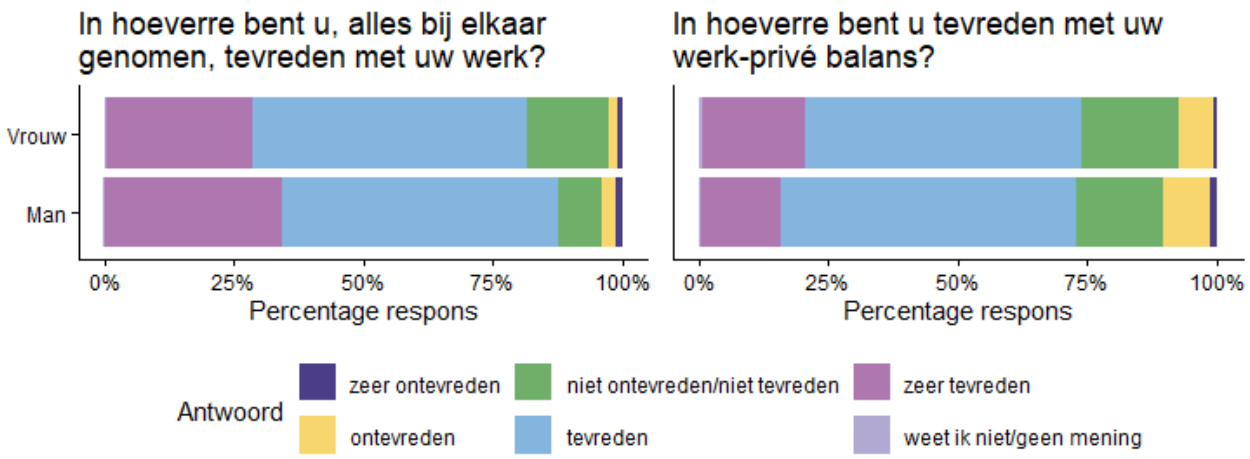
Hoewel informatief moeten deze figuren met enige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd, omdat resultaten gebaseerd op een steekproef altijd omgeven zijn met een onzekerheidsmarge. Zeker voor categorieën met weinig waarnemingen is voorzichtigheid geboden. Bovendien kunnen meerdere achtergrondkenmerken tegelijkertijd invloed hebben op de werktevredenheid. Om dit tegelijk te kunnen onderzoeken verdient een regressieanalyse de voorkeur. Ook dit is gedaan. In deze regressieanalyses zijn waar mogelijk wel de gegevens van meerdere jaren meegenomen. De uitgebreide resultaten van deze analyses staan in bijlage A.

Dat het belangrijk is om figuren zorgvuldig te interpreteren blijkt uit figuur 3a. De figuur toont aan dat mannen vaker tevreden zijn over hun werk in het algemeen, waar vrouwen juist tevredener zijn met hun werk-privé balans. De regressieanalyses tonen echter aan dat het effect precies omgekeerd is: controlerend voor andere factoren zijn vrouwen juist tevredener met het werk dan mannen, terwijl mannen tevredener zijn over de werk-privé balans.[12] Het feit dat mannen gemiddeld genomen tevredener zijn over hun baan wordt dus veroorzaakt door andere baankenmerken waarop mannen een voordeel hebben, niet door het geslacht zelf. De verschillen tussen de twee groepen zijn echter niet groot (niet meer dan 0,10 punten op een 5-puntsschaal).

Tevredenheid (zowel met werk over het algemeen als met de werk-privé balans) neemt toe met de leeftijd (figuur 3b). Uit de regressieanalyses blijkt dat alleen de oudste categorie (65 jaar of ouder) een significant hogere tevredenheid heeft dan de andere leeftijdsgroepen. Tussen de overige groepen onderling zijn de verschillen statistisch niet structureel van betekenis.[13]

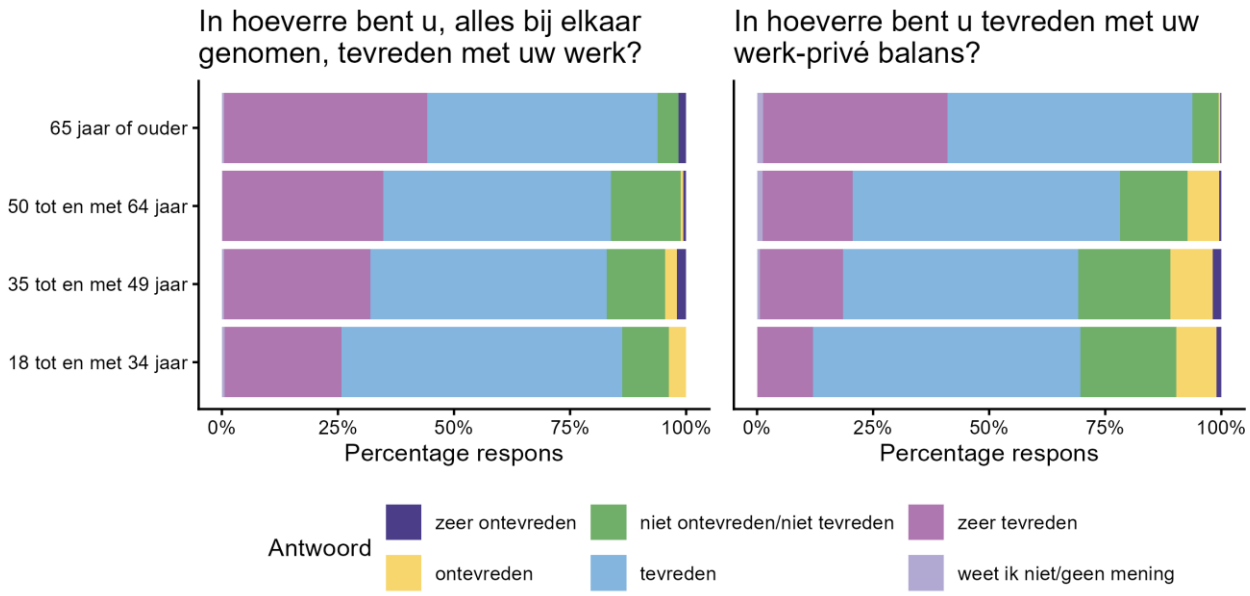
[11] Op basis van de 309 respondenten die de vragenlijst voor al die jaren hebben ingevuld én hun werktevredenheid hebben ingevuld.
[12] De regressies (bijlage A) tonen hiernaast aan dat respondenten met een ander geslacht relatief het hoogste scoren. Voorzichtigheid is hier echter geboden aangezien dit om een zeer kleine groep gaat.
[13] Als alleen het jaar 2025 wordt onderzocht verandert dit. In dat jaar lijkt de tevredenheid wel stapsgewijs toe te nemen met de verschillende leeftijdscategorieën (bijlage A, tabel A.3).

Figuur 3a. Werktevredenheid naar geslacht



N.B. De categorie 'anders' ontbreekt hier, want die categorie heeft binnen de wegingsprocedure die Planbureau Fryslân hanteert geen gewicht. In de regressie-analyses (waarin geen gewichten worden gebruikt, zie Bijlage A) wordt deze groep wel meegenomen.

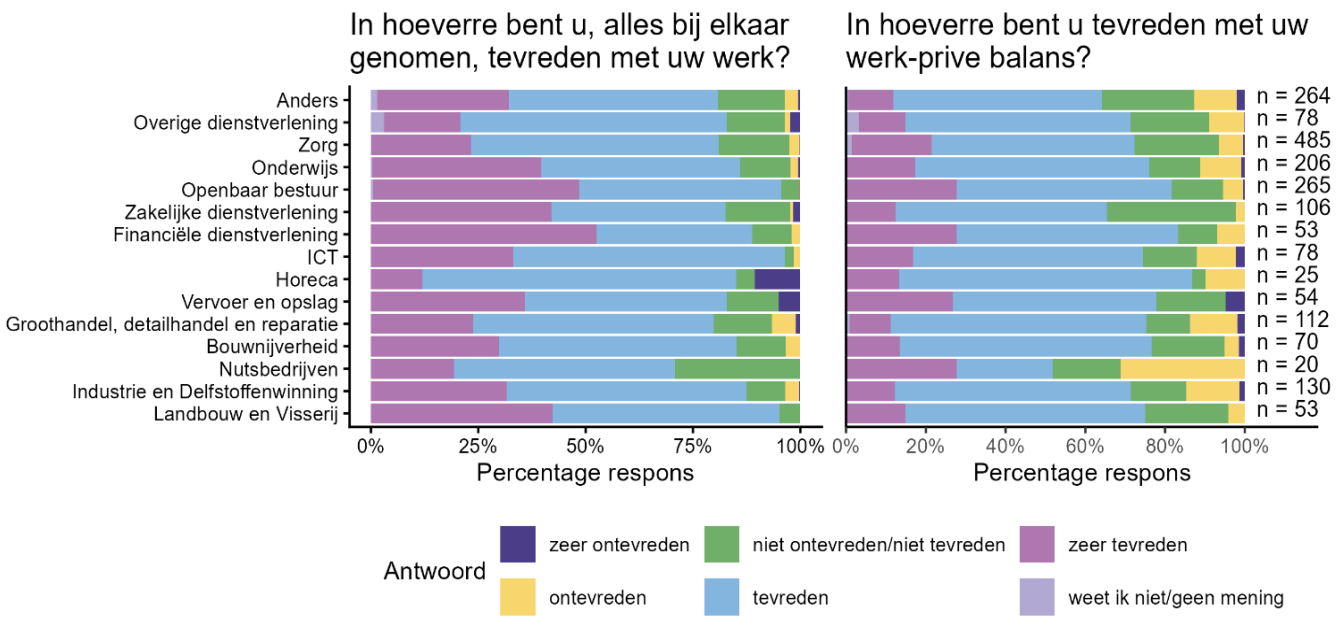
Figuur 3b. Werktevredenheid naar leeftijd



Figuur 3c suggereert enkele verschillen in werktevredenheid tussen sectoren. Landbouw & visserij, openbaar bestuur en financiële dienstverlening scoren het hoogst. In de regressieanalyses (bijlage A) blijken deze verbanden echter niet altijd significant.[14] Er is dus te weinig bewijs om te spreken van een structureel sector verschil.[15] Dit duidt erop dat over het algemeen respondenten zichzelf weten te selecteren in sectoren waar men het beste past. Er lijkt dus geen structurele discrepantie te zijn tussen de actuele en gewenste sectorverdeling binnen Fryslân.

[14] De coëfficiënt voor de sector openbaar bestuur is wel op één analyse na positief significant. Dit is gemeten ten opzichte van de referentiesector zorg. Vergeleken met veel andere sector blijft het effect niet significant.
[15] Wel blijkt uit de analyses dat de werktevredenheid duidelijk is gedaald bij respondenten die zijn weggegaan uit de sector landbouw & visserij. (Dit is gebaseerd op een regressie met vaste effecten, waarvan de resultaten niet zijn getoond in dit rapport). Dit zou kunnen duiden op een gedwongen vertrek uit die sector. Het gaat echter om slechts een gering aantal mensen: tussen 2019 en 2021 ging dit om 6 mensen, tussen 2021 en 2025 om 9.

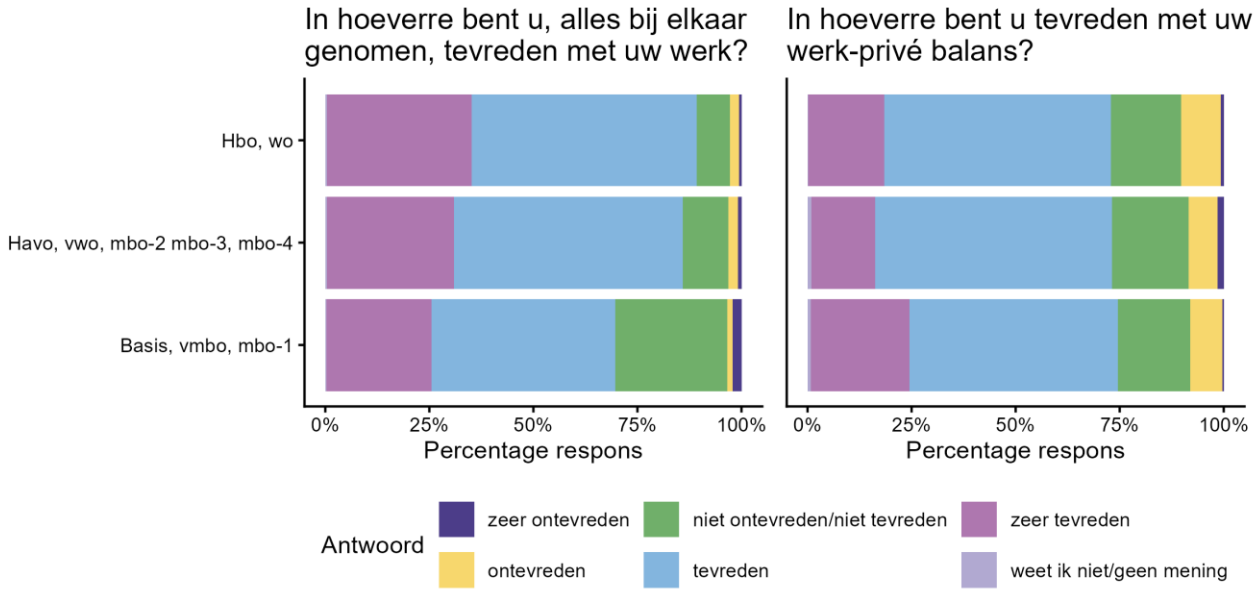
Figuur 3c. Werktevredenheid naar sector



N.B. Het aantal waarnemingen in sommige sectoren is beperkt. Voor de nutsbedrijven en de horeca gaat het bijvoorbeeld om respectievelijk 20 en 25 respondenten. In deze gevallen hebben een paar uitschieters een sterke invloed op het totaalplaatje en moeten de figuren met voorzichtigheid worden geïnterpreteerd.

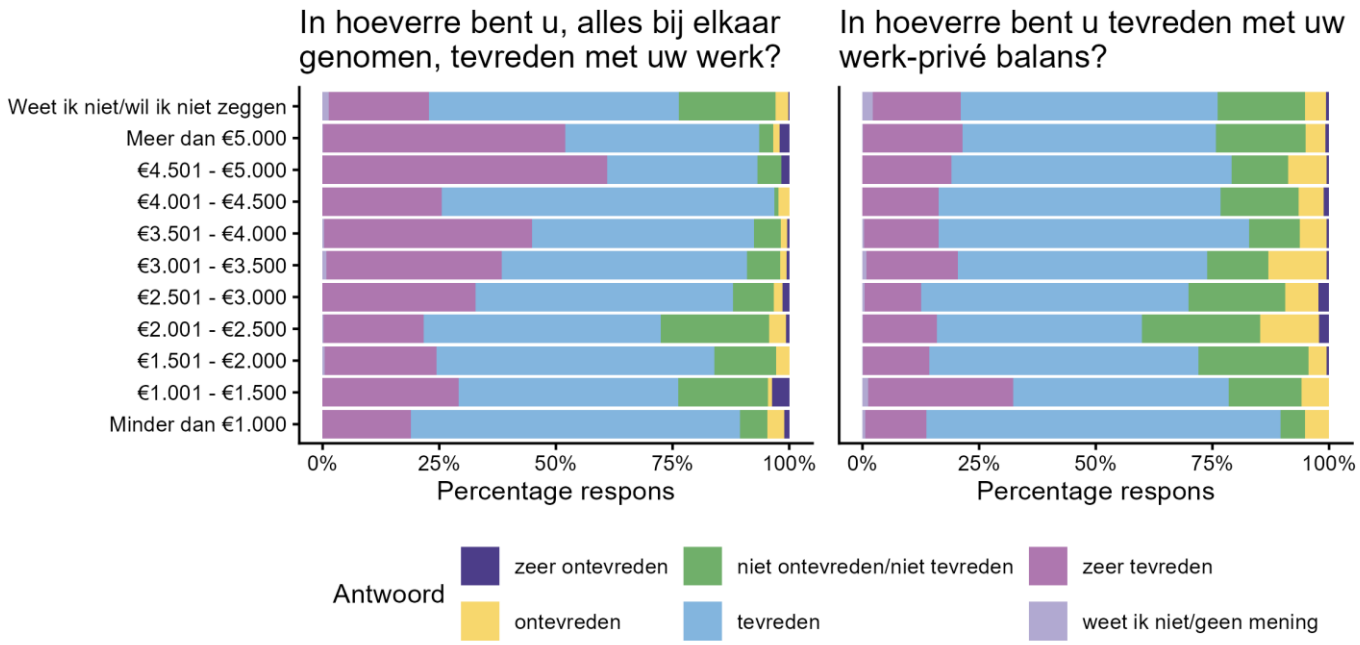
Hoewel figuur 3d toont dat respondenten met een basis-, vmbo- of mbo1-opleiding iets minder vaak tevreden zijn dan de overige opleidingscategorieën, blijft dit effect niet overeind in de regressieanalyses. Er is dus geen sprake van een structureel verschil tussen opleidingsniveaus.

Figuur 3d. Werktevredenheid naar (voor)opleiding



Inkomen heeft een positief en significant effect op de algemene werktevredenheid, maar niet op de tevredenheid met de werk-privé balans (figuur 3e). Dit effect treedt echter pas op vanaf een netto inkomen van €2.500 (bijlage A). Dit kan betekenen dat inkomen direct zorgt voor extra werkgeluk. Het kan echter ook zijn dat inkomen sterk samenhangt met andere factoren die binnen dit onderzoek niet meetbaar zijn, zoals de mate van specialisatie. Vervolgonderzoek zou zich kunnen richten op deze vraag.

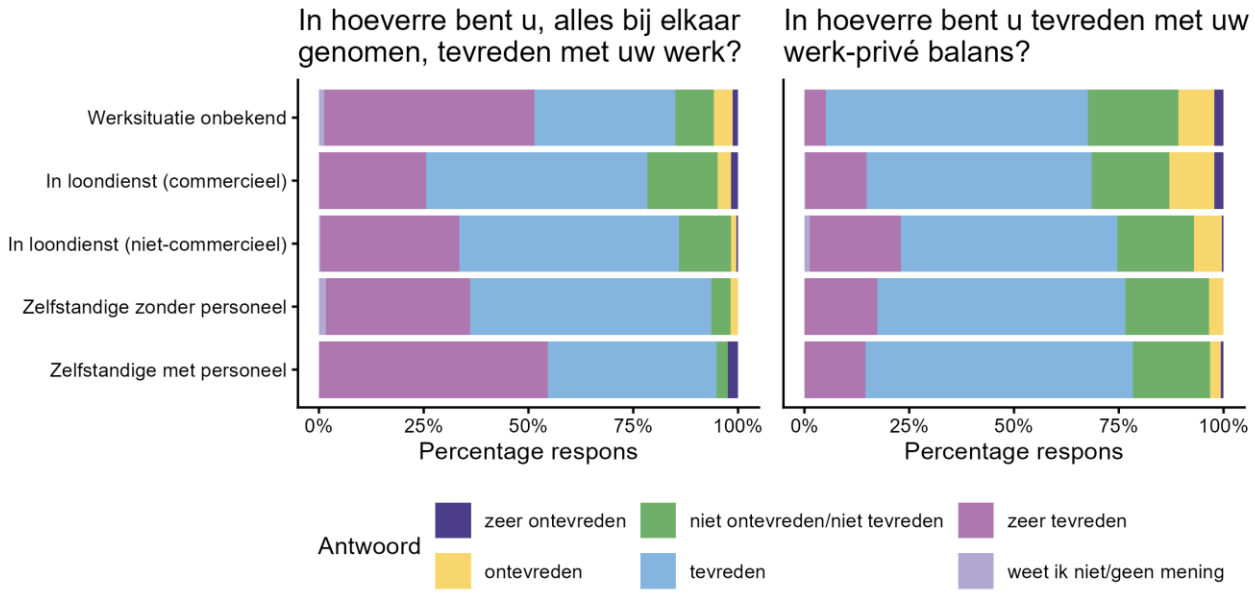
Figuur 3e. Werktevredenheid naar inkomenscategorie



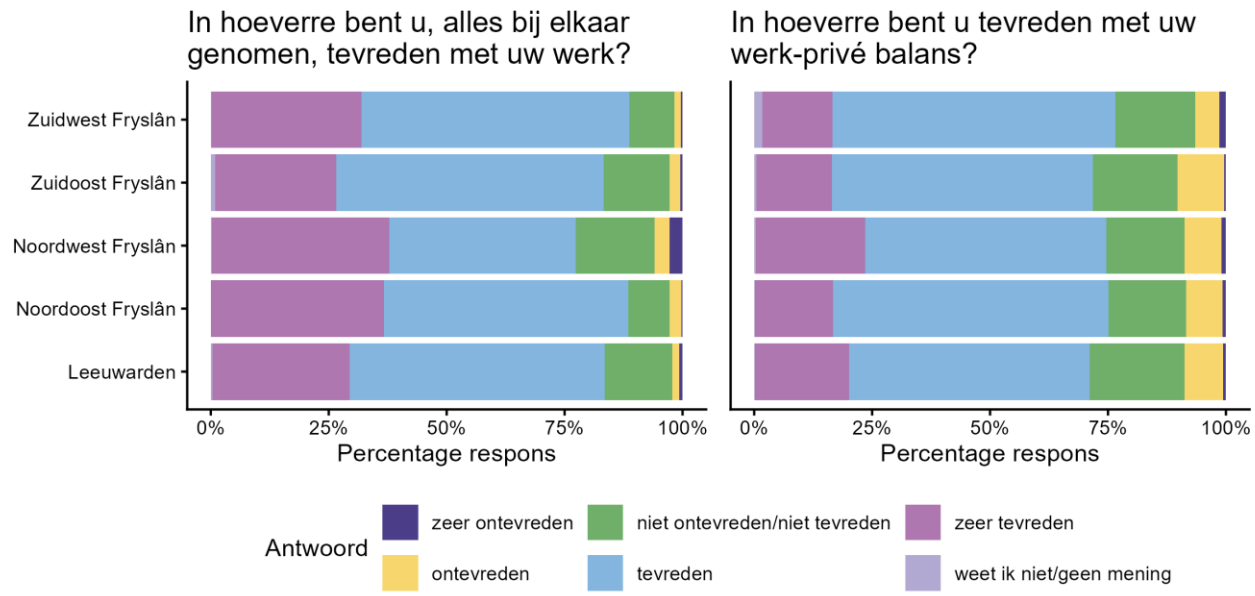
Zoals tabel 1 ook al suggereerde zijn zelfstandigen tevredener dan mensen in loondienst. Uit de regressies blijkt dit effect het meest robuust voor zelfstandigen zonder personeel. Hoewel figuur 3f toont dat in 2025 zelfstandigen mét personeel het vaakst zeer tevreden zijn, komt grote ontevredenheid juist ook iets vaker voor bij deze groep. Er is dus onvoldoende bewijs om te spreken van een structureel verschil tussen zzp'ers en zmp'ers. Binnen de groep werknemers zijn degenen die werkzaam zijn in de niet-commerciële sector doorgaans iets tevredener dan degenen in de commerciële sector.

Cnossen et al. (2023) tonen aan dat er binnen Nederland significante regionale verschillen zijn in werktevredenheid die niet verklaard kunnen worden uit verschillen in andere variabelen. Zo blijken werkenden in Utrecht een (onverklaard) hoge werktevredenheid te hebben. De auteurs pleiten daarom voor een regionale benadering van de arbeidsmarkt. Als we verder inzoomen blijken de verschillen tussen streken binnen Fryslân beperkt. Alleen de regio Zuidwest kent een hogere tevredenheid met de werk-privé balans ten opzichte van Leeuwarden (figuur 3g en bijlage A). Ook de mate van stedelijkheid maakt geen verschil (figuur 3h). Het lijkt dus afdoende om Fryslân als één arbeidsmarktregio te zien, zoals nu het geval is (UWV, z.d.).

Figuur 3f. Werktevredenheid naar werksituatie

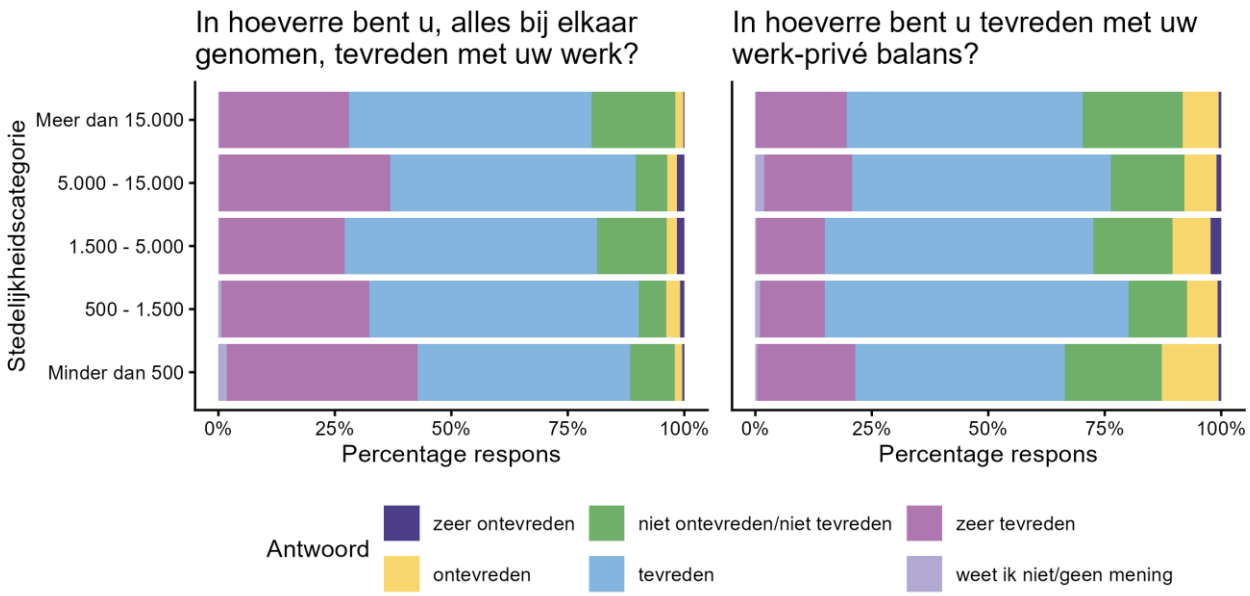


Figuur 3g. Werktevredenheid naar streek



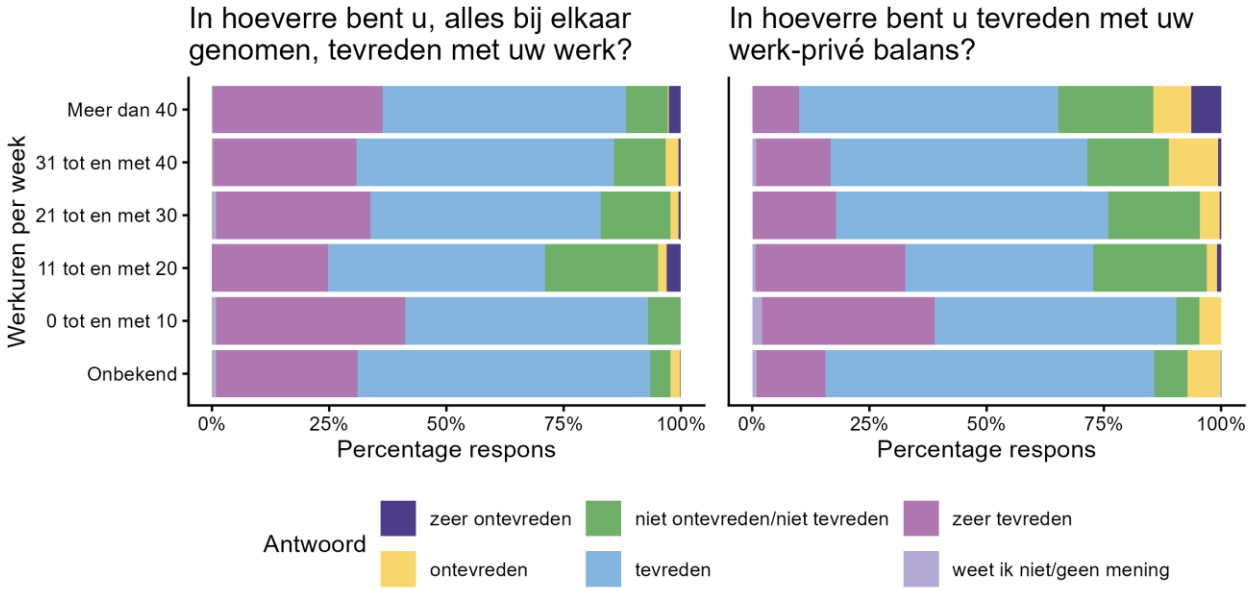
N.B. De Waddeneilanden zijn hier niet getoond, vanwege het geringe aantal waarnemingen.

Figuur 3h. Werktevredenheid naar stedelijkheidscategorie



Het aantal werkuren heeft een duidelijke impact op de tevredenheid met de werk-privé balans, maar niet op de algemene werktevredenheid (figuur 3i en bijlage A) . Blijkbaar staat er voldoende tegenover een langere werkweek (bijvoorbeeld een hoger inkomen) zodat het nadelige effect van de extra werkuren wordt gecompenseerd. Het effect op de werk-privé balans is dus statistisch significant, maar niet heel groot.

Figuur 3i. Werktevredenheid naar werkuren



3.2.2 Technologische verandering, AI-gebruik en werktevredenheid

In 2025 is aan deelnemers van panel Fryslân gevraagd naar hun houding ten opzichte van technologische veranderingen en kunstmatige intelligentie (artificial intelligence, AI).[16] Er is gevraagd (1) in hoeverre er sprake is van technologische veranderingen op het werk, (2) in hoeverre men deze kan bijhouden en (3) of dit wordt ervaren als bedreiging. Ook is er gevraagd (4) in hoeverre AI invloed heeft op de huidige functie, (5) of de respondent tijdens het werk gebruik maakt van AI en (6) of AI wordt gezien als bedreiging.

28 procent van de respondenten geeft aan dat er in grote of zeer grote mate sprake is van technologische veranderingen. De meeste respondenten (84%) geven aan deze (zeer) goed bij te kunnen houden. AI had eind 2025 nog geen grote vlucht genomen. Iets meer dan tien procent maakte er vaak of zeer vaak gebruik van. Deze ontwikkelingen baren de meeste mensen (nog) geen zorgen: voor beide aspecten geldt dat ruim twee procent ze ziet als (zeer) grote bedreiging.

In relatie tot werktevredenheid blijkt dat de aanwezigheid van technologische verandering op zichzelf geen impact heeft, maar wel dat het cruciaal is hoe men zich hiertoe verhoudt. Respondenten die de technologische veranderingen prima kunnen bijhouden zijn aanzienlijk tevredener over hun werk en de werk-privé balans, en degenen die het als een bedreiging zien zijn juist ontevredener (tabel A.3 in Bijlage A). Dit komt overeen met de gangbare literatuur waarin wordt gesteld dat werk dat goed aansluit bij de competenties van de werknemers het meest wordt gewaardeerd (Cnossen et al., 2023; Koomans et al., 2025). Als technologische ontwikkeling zorgt voor onzekerheid of men het werk nog wel naar behoren kan uitvoeren suggereert dat een discrepantie tussen benodigde en aanwezige competenties (onderkwalificatie).

AI blijkt – in elk geval voorlopig – geen impact te hebben op werktevredenheid. Mogelijk wordt de afwezigheid van een dergelijk effect veroorzaakt door het feit dat slechts weinig respondenten momenteel frequent gebruikmaken van AI voor hun werk of AI als bedreiging zien (Zie ook: Marchand & Cnossen (2026).

3.2.3 Type contract en werktevredenheid

Werknemers kunnen verschillende contractvormen hebben. Voor 2025 is hier informatie over bekend, zodat de impact van type contract op werktevredenheid kan worden onderzocht. Tabel A.3 in bijlage A toont aan dat er geen significant verschil is in werktevredenheid tussen respondenten met een vast of flexibel contract.

Bij de overige categorieën komen wel significante verbanden naar voren. Gedetacheerden, werkers op af-/oproepbasis en met een nulurencontract tonen een lagere werktevredenheid en werknemers via een uitzendbureau tonen een hogere tevredenheid. Het is echter niet goed mogelijk om hier conclusies aan te verbinden, omdat het voor deze groepen steeds om zeer lage aantallen gaat.

[16] In eerdere jaren zijn ook wel vragen gesteld met betrekking tot de houding ten opzichte van technologische ontwikkelingen, maar door een iets andere vraagstelling is het moeilijk die gegevens te vergelijken met 2025.

4. Wat vinden werkenden belangrijk?

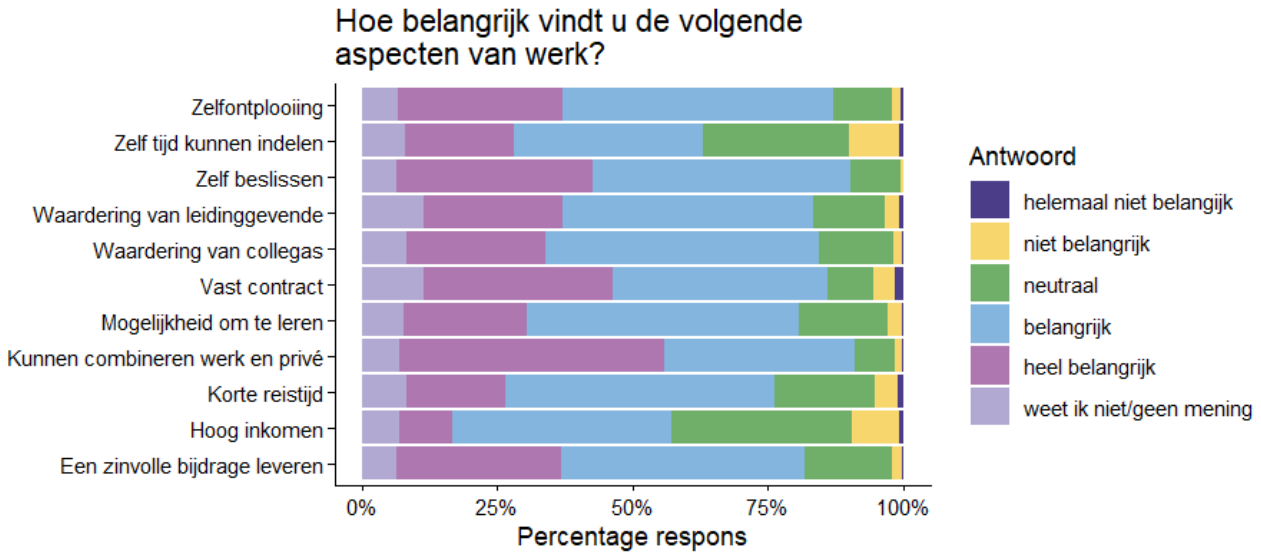
4.1 Algemeen beeld

Er is aan respondenten ook gevraagd hoe belangrijk bepaalde aspecten van het werk worden gevonden. Figuur 4 geeft een overzicht van de resultaten voor het jaar 2025. Uit de figuur blijkt dat het kunnen combineren van werk en privé als het meest belangrijke aspect wordt ervaren: bijna 50 procent van alle respondenten vinden het zelfs heel belangrijk. Hiernaast scoren ook de mogelijkheid om zelf beslissingen te kunnen nemen (autonomie), zelfontplooiing, het hebben van een vast contract en het leveren van een zinvolle bijdrage aan de maatschappij hoog.

Het hebben van een hoog inkomen wordt het minst vaak als (zeer) belangrijk bestempeld. Ook het zelf kunnen indelen van de tijd en het hebben van een korte reistijd worden relatief weinig als belangrijk beoordeeld.

Naast de categorieën in figuur 1 konden respondenten extra zaken inbrengen middels een open vraag. Zeven procent van de respondenten noemde daarbij sociaal contact (onder meer met collega's en klanten) als belangrijk aspect, en 3,9 procent noemde werkplezier.

Figuur 4. Belang van verschillende aspecten van werk in 2025



Uit internationaal onderzoek van Esser & Lindh (2018) onder 19 'westerse, rijke' landen waaronder Nederland tussen 1989 en 2015 kwamen werkzekerheid en werkinhoud (een inhoudelijk interessante baan) als meest belangrijke aspecten naar voren, met direct daarachter autonomie over het werkproces.[17] Drie aspecten scoorden iets lager, maar werden nog steeds vaak als belangrijk bestempeld: een hoog inkomen, mogelijkheden om vooruit te komen en de mogelijkheid om anderen en de samenleving te helpen. Controle over werktijden bleek het minst belangrijke aspect te zijn. Uit onderzoek van Eurofound (2025) onder de 27 EU-lidstaten komen een veilige werkomgeving (voor fysieke en mentale gezondheid) en een

[17] Inhoudelijk interessant werk werd door Nederlanders minder vaak als zeer belangrijk bestempeld dan door (alle) andere nationaliteiten.

vertrouwensvolle werkomgeving als meest belangrijke aspecten naar voren direct gevolgd door een goed inkomen. Geschikte werktijden, betekenisvol werk, werkzekerheid en hanteerbare werkdruk worden ook vaak als belangrijk aangemerkt. De mogelijkheid tot zelfontplooiing, de mogelijk om eigen initiatieven in te brengen en het effect van werk op de leefomgeving worden als minder belangrijk beschouwd.

In grote lijnen komen deze resultaten redelijk overeen met de voorkeuren in Fryslân, met als belangrijkste uitzondering dat inkomen door inwoners van Fryslân veel minder vaak als belangrijk wordt bestempeld dan internationaal gezien.

4.2 Belang van een vast contract

Dat een vast contract door zovelen belangrijk wordt gevonden is opvallend, want uit de regressieanalyses kwam naar voren dat mensen met een tijdelijk contract niet ontevredener zijn dan mensen met een vast contract (zie bijlage A, tabel A3). Mogelijk hebben degenen die het belangrijk vinden meestal ook daadwerkelijk een vast contract, waar mensen die dat minder belangrijk vinden vaker een tijdelijk contract hebben. Figuur 5 toont aan dat dat inderdaad het geval is. Van de respondenten met een vast contract vindt 48 procent dat ook heel belangrijk. Van de mensen die geen vast contract hebben is dit 27 procent. Dit wil niet zeggen dat het hebben van een vast contract niet telt voor deze groep: ook voor deze groep is dit voor een ruime meerderheid nog altijd belangrijk of zeer belangrijk.

Figuur 5. Belang van een vast contract versus de aanwezigheid van een vast contract

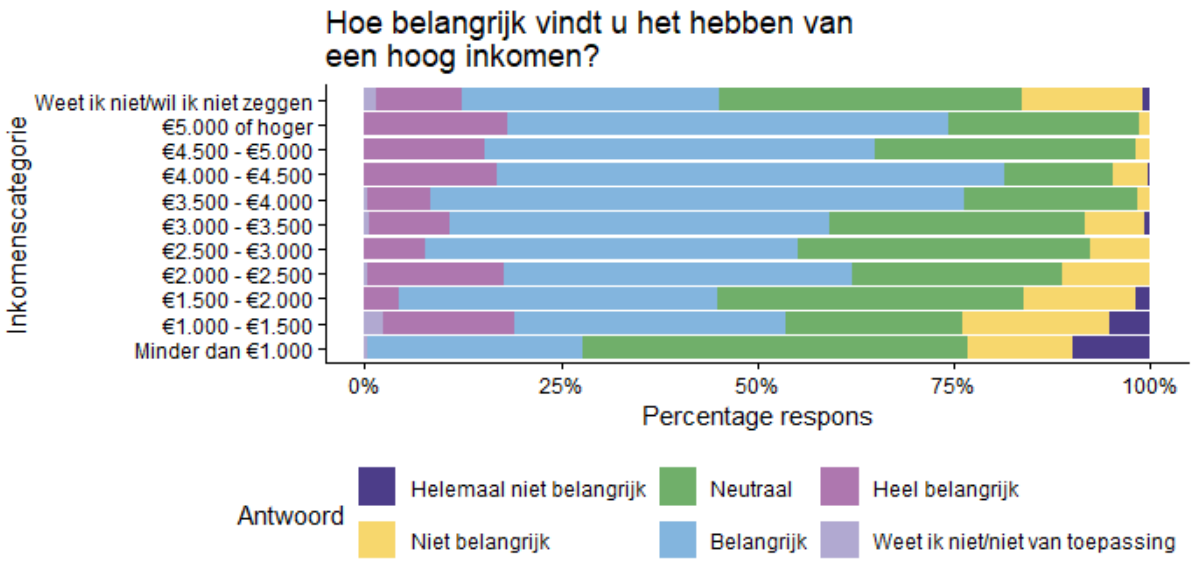


4.3 Belang van een hoog inkomen

Op het moment dat respondenten zelf mogen aangeven welke aspecten van werk ze het meest belangrijk vinden, wordt een hoog inkomen niet vaak genoemd. Zodra dit gecontroleerd wordt middels een regressieanalyse, blijkt dat een hoog inkomen juist wel samenhangt met een hogere werktevredenheid. Dit kan twee dingen betekenen: ofwel inkomen is in werkelijkheid belangrijker dan dat de meeste respondenten aangeven, ofwel inkomen hangt samen met andere factoren die niet (goed) meetbaar zijn, maar die wel een impact hebben op werktevredenheid.[18] Dit vraagt om verder verdiepend onderzoek.

Of het belangrijk vinden van een hoog inkomen ook samengaat met het hebben van een hoog inkomen wordt onderzocht door middel van figuur 6. Hieruit komt een duidelijk verband naar voren. Het belang van een hoog inkomen neemt toe naarmate het inkomen ook toeneemt. Dit suggereert dat het veel respondenten lukt om een hoog inkomen te verwerven als men dat ook belangrijk vindt, of dat men er meer waarde aan gaat hechten als een hoger inkomen eenmaal verworven is.

Figuur 6. Belang van een hoog inkomen versus het werkelijke inkomen



4.4 Belangrijke aspecten van werk naar jaar en sector

Over het algemeen blijven door de jaren heen dezelfde aspecten belangrijk, maar een paar trends lijken zichtbaar te worden. Bijlage B geeft hiervan een overzicht. Het kunnen combineren van werk en privé en de mogelijkheid om zelf beslissingen te nemen worden iets vaker als zeer belangrijk genoemd in de twee meest recente jaren (2023 en 2025). Het hebben van een korte reistijd lijkt geleidelijk aan wat minder belangrijk te worden door de jaren heen, vermoedelijk door een toename van thuiswerken (CBS, 2024). Ook het hebben van een vast contract lijkt minder belangrijk te worden. Dit zou mogelijk samen kunnen hangen met de

[18] Te denken valt bijvoorbeeld aan een hoge mate van specialisatie (het gevoel iets te betekenen voor de samenleving wat een ander niet zomaar kan). Echter, in dit geval zou ook een effect verwacht kunnen worden van opleiding op werktevredenheid en dat effect is er juist niet (zie bijlage A).

toegenomen krapte op de arbeidsmarkt, zodat men erop vertrouwt gemakkelijk een andere betrekking te vinden als een contract afloopt.

Het jaar 2021 wijkt in sommige gevallen af van de andere jaren, mogelijk in verband met de coronapandemie die toen een grote impact had op de manier van werken. In 2021 werden de mogelijkheid om te leren en het hebben van een vast contract belangrijker gevonden dan in andere jaren. Wellicht omdat het volgen van onderwijs en cursussen in die periode werd bemoeilijkt (CBS, 2022a) en omdat men in onzekere tijden meer waarde hechtte aan een vaste baan. Een hoog inkomen en het zelf kunnen indelen van de tijd waren in 2021 juist minder belangrijk.

De figuren in bijlage C geven het belang van verschillende aspecten per sector. De mogelijkheid om te leren en tot zelfontplooiing komt vaker naar voren bij de meer theoretische ingerichte sectoren (openbaar bestuur, onderwijs, financiële dienstverlening). Het kunnen combineren van werk en privé wordt iets minder belangrijk gevonden in de sectoren landbouw & visserij, vervoer & opslag, en de horeca. Dit zijn ook precies de sectoren waar relatief vaak gewerkt wordt buiten kantoortijden (CBS, 2026b).

In de industrie & delfstoffenwinning, bouwnijverheid, nutsbedrijven en financiële dienstverlening wordt een hoog inkomen relatief vaak als belangrijk aangemerkt. In de overige dienstverlening en landbouw & visserij wordt dit in mindere mate belangrijk gevonden.

Respondenten werkzaam in de zakelijke dienstverlening en financiële dienstverlening en het openbaar bestuur vinden het vaak belangrijk om zelf de tijd te kunnen indelen. In vervoer & opslag en horeca is dit juist minder belangrijk.

Het leveren van een zinvolle bijdrage aan de maatschappij wordt het vaakst als (zeer) belangrijk aangemerkt in de sectoren openbaar bestuur, zorg, onderwijs en horeca.

De mogelijkheid om te leren wordt vooral belangrijk gevonden door werknemers in openbaar bestuur, onderwijs en financiële dienstverlening: hoofdstuk 6 toont aan dat dat bij uitstek sectoren zijn waar leren de norm is. In de sectoren vervoer & opslag en horeca wordt minder aan bijscholing gedaan (hoofdstuk 6) terwijl dat ook minder vaak belangrijk wordt gevonden.

4.5 Samenhang tussen belang en tevredenheid van aspecten van werk

De bovenstaande analyse suggereert dat het respondenten redelijk lukt om zichzelf te selecteren in de juiste banen. Zij die een vast contract heel belangrijk vinden hebben dat ook vaker (paragraaf 4.2), zij die een hoog inkomen belangrijk vinden hebben dat in veel gevallen ook (paragraaf 4.3). Bovendien zijn respondenten vaak werkzaam in sectoren waar die aspecten die men belangrijk vindt over het algemeen ook aanwezig zijn (paragraaf 4.4).

Het is mogelijk om deze verbanden nader onderzoeken voor het jaar 2019, toen er voor elk genoemd aspect[19] niet alleen is gevraagd hoe *belangrijk* dit werd bevonden, maar ook in hoeverre men er *tevreden*

[19] In 2019 is niet gevraagd naar de sub-aspecten ‘waardering van leidinggevenden’, ‘waardering van collega’s’, en ‘het leveren van een zinvolle bijdrage aan de maatschappij’.

over was. Een hypothese zou kunnen zijn dat men vaak (zeer) tevreden is over die baanaspecten die men ook belangrijk vindt, omdat men zichzelf selecteert in banen waar die aspecten ook voorkomen (selectie-effect). Het effect kan echter ook andersom werken: als men een bepaald aspect (bijvoorbeeld een hoog inkomen) belangrijk vindt is men wellicht ook extra kritisch op dat aspect en niet zo snel tevreden (kritiek-effect).

Figuur 7 toont allereerst een overzicht van de gemiddelde tevredenheid met de aspecten van werk. Het meest opvallend is dat binnen de aspecten extremen (zeer ontevreden of zeer tevreden) wat vaker voorkomen dan bij de tevredenheid met het werk algemeen (onderste balk in de figuur).

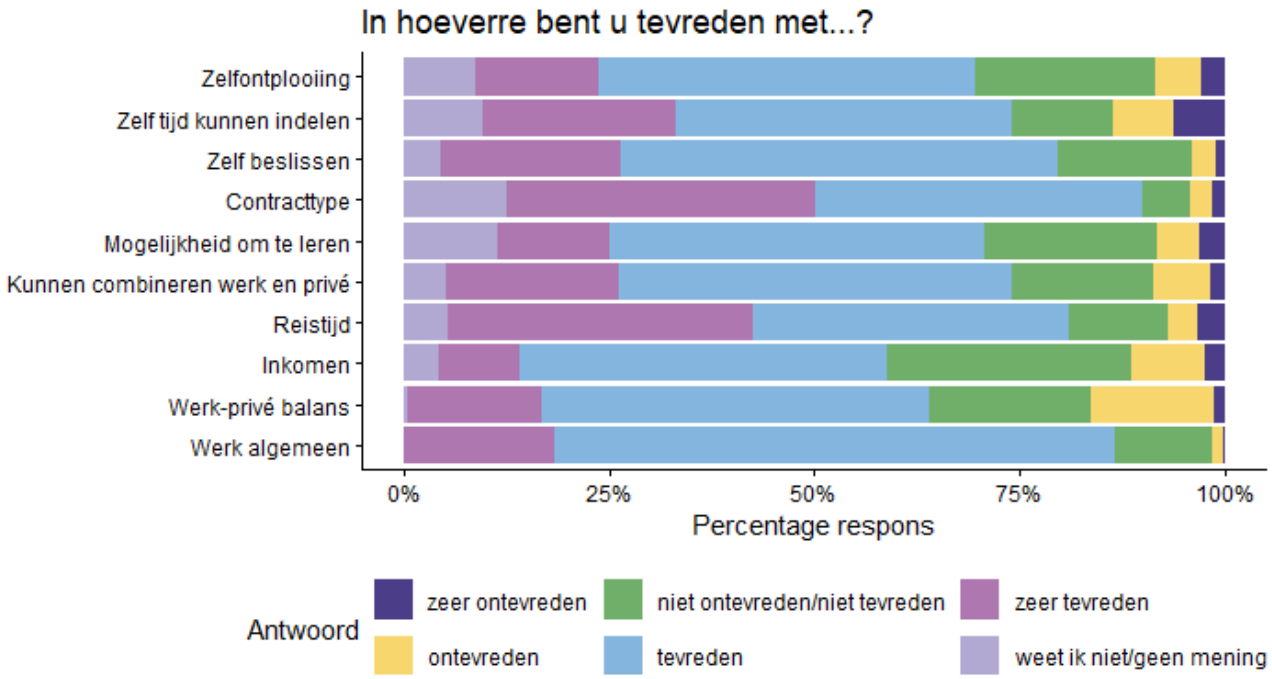
Voor alle aspecten geldt dat er een positief verband is tussen het belang van een aspect en de tevredenheid ermee: respondenten die een aspect belangrijk achten zijn er ook vaker tevreden over dan respondenten die het niet belangrijk vinden. Dit betekent dus dat het selectie-effect sterker is dan het kritiek-effect. Er zijn echter wel (kleine) verschillen tussen de aspecten. Onderstaand voorbeeld maakt dit duidelijk.

Voor de respondenten die het (heel) belangrijk vinden om zelf de tijd te kunnen indelen is 80 procent er ook (zeer) tevreden over. De overige twintig procent is ofwel neutraal (11%) ofwel (zeer) ontevreden (9%). Van degenen die het niet belangrijk vinden om zelf hun tijd in te kunnen delen is 71 procent er ook niet tevreden over. Dat is minder een probleem, omdat die respondenten het immers toch niet zo belangrijk vonden. Vijftien procent is toch tevreden over dit aspect ondanks dat het niet belangrijk wordt gevonden.

Voor degenen die een hoog inkomen belangrijk vinden is 62 procent er ook (zeer) tevreden over. De overige 38 procent is ofwel neutraal (29%) ofwel (zeer) ontevreden (9%). Van degenen die het niet belangrijk vinden is 21 procent er ook niet tevreden over. 33 procent is toch tevreden over hun inkomen ondanks dat het niet belangrijk wordt gevonden.

Dit betekent dat voor het inkomensaspect belang en tevredenheid iets vaker uit elkaar liggen dan voor het zelf kunnen indelen van de tijd. Voor alle aspecten geldt dat van degenen die het betreffende aspect wel belangrijk vinden, nooit meer dan tien procent er ontevreden over is (tabel 3).

Figuur 7. Tevredenheid met aspecten van werk in 2019



Tabel 3. Aspecten van werk: aandeel respondenten dat een aspect wel belangrijk vindt, maar er niet tevreden over is

Sub-aspect	Percentage[1]
Mogelijkheid om te leren	7 %
Zelfontplooiing	7 %
Kunnen combineren werk en privé	8 %
Inkomen	9 %
Zelf beslissen	4 %
Reistijd	7 %
Contracttype	5 %
Zelf tijd kunnen indelen	9 %

Op basis van data uit 2019.

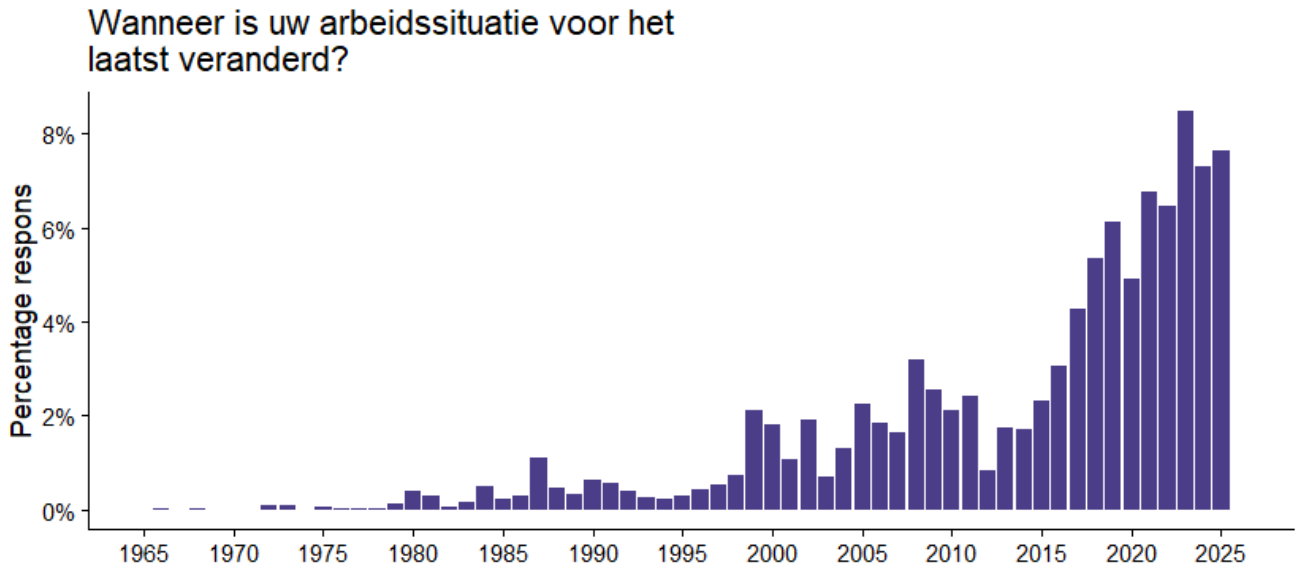
Leesvoorbeeld: 7 procent van de respondenten die het belangrijk vinden om te kunnen leren tijdens het werk is er niet tevreden over.

[1] Voor deze tabel zijn de categorieën belangrijk en zeer belangrijk samen genomen, alsmede categorieën helemaal niet belangrijk en niet belangrijk.
Op dezelfde wijze zijn de categorieën tevreden en zeer tevreden samen genomen, alsmede de categorieën zeer ontevreden en ontevreden.

5. Het zoeken naar ander werk

In een krappe arbeidsmarkt is het relatief aanlokkelijk om te zoeken naar ander werk, en is de kans ook groot om iets anders te vinden indien gewenst (UWV, 2023; UWV, 2024). Volgens het UWV is met name vlak na de coronapandemie een groot aantal mensen veranderd van baan. Figuur 8 geeft voor de werkende in Fryslân in 2025 aan wanneer ze voor het laatst van functie zijn veranderd. Hieruit blijkt inderdaad dat 2023 (vlak na de coronadip) een piekjaar was: 8,5 procent van de respondenten is in dat jaar van functie veranderd.

Figuur 8. Jaartal waarin arbeidssituatie van respondenten voor het laatst is veranderd



Aan respondenten is ook gevraagd of zij het afgelopen jaar hebben gezocht naar ander werk en zo ja, wat daar de reden van was. Figuur 9a geeft aan dat door de jaren heen zo'n beetje een kwart van de respondenten jaarlijks zoekt naar ander werk. Dit percentage lag iets lager in 2021, wellicht een neveneffect van de coronatijd toen landelijk aanzienlijk minder mensen veranderden van baan (CBS, 2022b,c). In 2025 zocht in Fryslân zo'n zes procent van de respondenten werk in een andere sector dan voorheen (in 2019 was dit nog bijna negen procent). Circa zeventien procent heeft in 2025 niet actief gezocht, maar stond wel open voor ander werk. Ruim de helft van de mensen lijkt totaal geen plannen te hebben om te veranderen van baan.

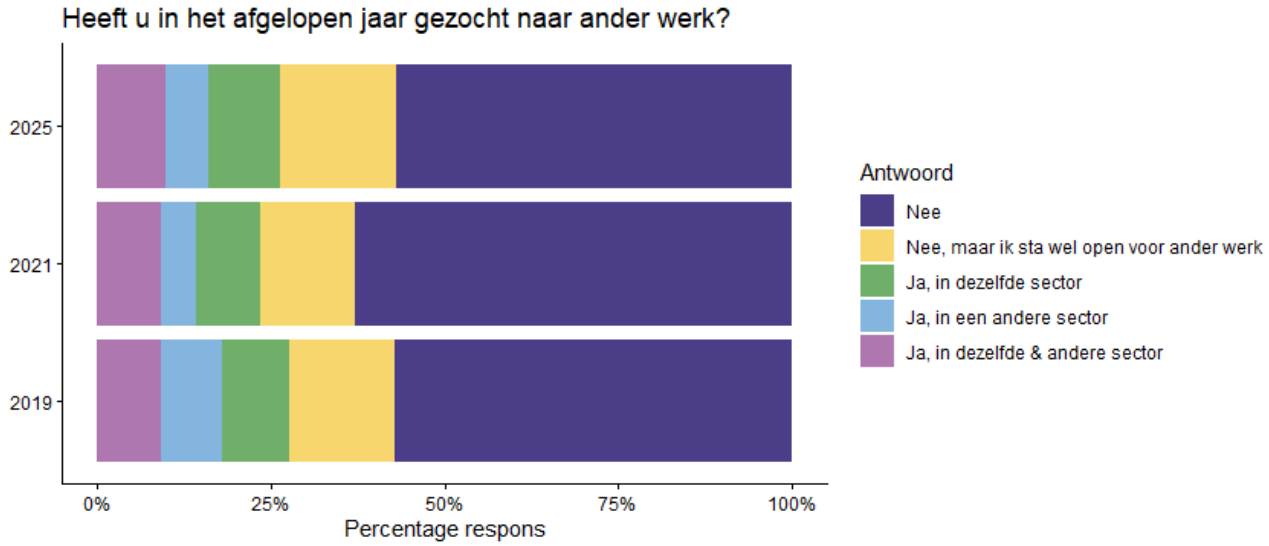
Zoekgedrag neemt af met leeftijd (figuur 9b). Dit komt overeen met de bevinding van het CBS dat ouderen minder vaak van baan wisselen dan jongeren (CBS, 2020). Van de respondenten tot en met 49 jaar staat ruim de helft op zijn minst wel open voor iets anders. Ook wordt binnen deze twee groepen nog regelmatig gezocht naar een baan in een andere sector; respondenten vanaf 50 jaar doen dit nog maar zelden. Ook opleiding is van belang: van de respondenten met een basis-, vmbo of mbo-1 opleiding heeft 75 procent geen neiging om iets anders te zoeken (figuur 9c). Voor de andere opleidingsgroepen ligt dit percentage rond de 50.

Figuur 9d toont aan dat met name respondenten werkzaam in de sector horeca zoeken naar een baan in een andere sector.[20] Ook binnen de sectoren vervoer & opslag en overige dienstverlening is het aandeel respondenten dat iets zoekt in een andere sector iets hoger dan gemiddeld. In de landbouw & visserij en de zakelijke dienstverlening zijn respondenten het meest honkvast: meer dan 80 procent denkt überhaupt niet aan verandering.

Figuur 9e ten slotte onderzoekt het verband tussen werktevredenheid en de zoektocht naar ander werk. Zoals te verwachten valt neemt de zoekactiviteit toe naarmate de werktevredenheid afneemt. Bovendien zoeken (zeer) ontevreden respondenten ook relatief vaak in een andere sector. Toch is er onder deze groep ook nog een aantal respondenten dat niet direct iets anders zoekt, ondanks de lage tevredenheid. Dit gaat echter slechts om enkelen (minder dan 1 procent van het totaal aantal respondenten). Dit suggereert dat 'gevangenschap' in de verkeerde baan nauwelijks voorkomt in Fryslân.

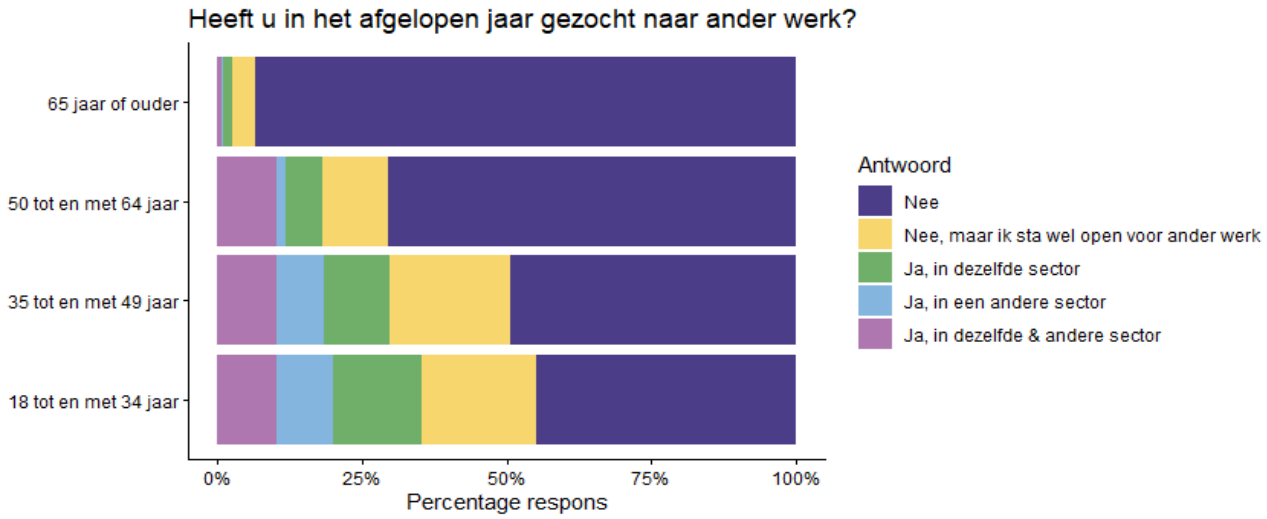
Andersom geldt ook dat respondenten die *geen* ander werk zoeken in grote meerderheid tevreden of zeer tevreden zijn met hun werk. Van de mensen die *wel* ander werk zoeken is meer dan de helft van de mensen niet tevreden of hooguit neutraal (niet ontevreden, niet tevreden).

Figuur 9a. Percentage respondenten dat afgelopen jaar naar ander werk heeft gezocht

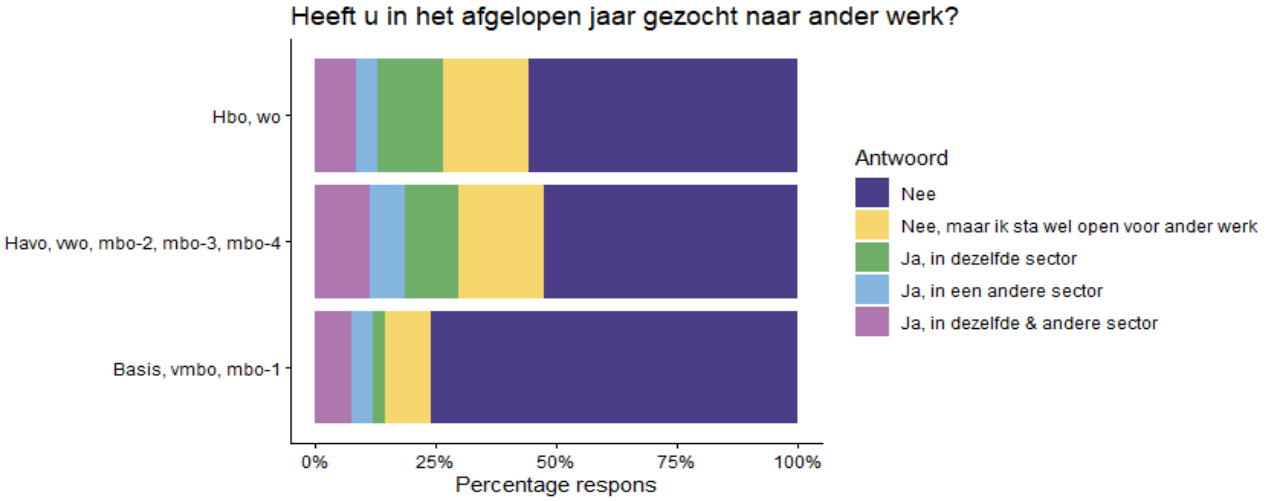


[20] Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat dit om kleine aantallen gaat (25 respondenten zijn werkzaam in de horeca) waardoor de onzekerheid rondom deze cijfers vrij groot is.

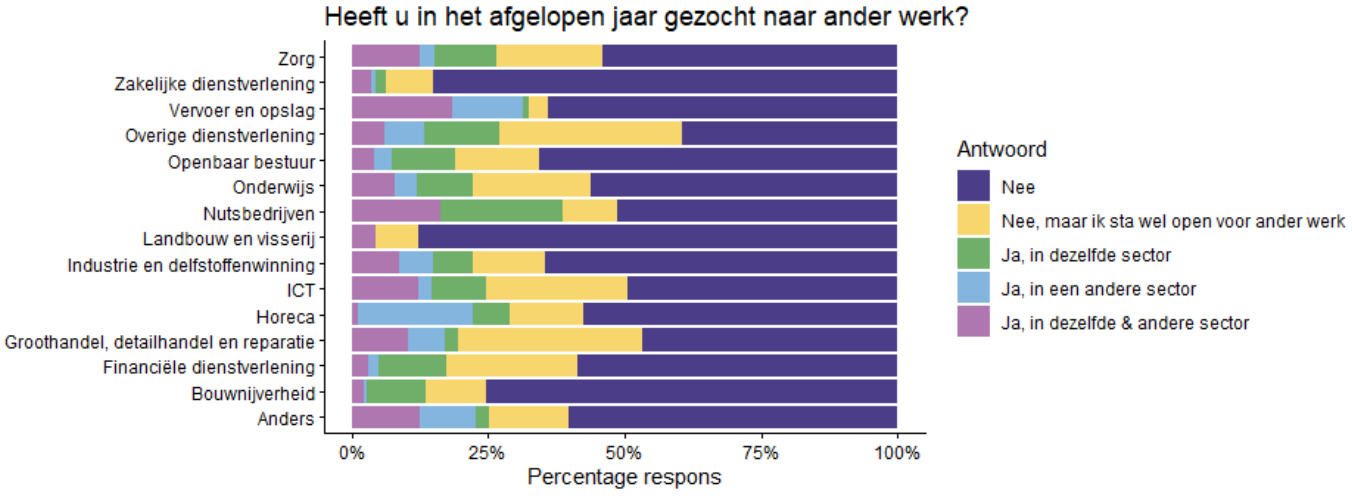
Figuur 9b. Percentage respondenten dat afgelopen jaar naar ander werk heeft gezocht uitgesplitst naar leeftijdscategorie (op basis van vragenlijst 2025)



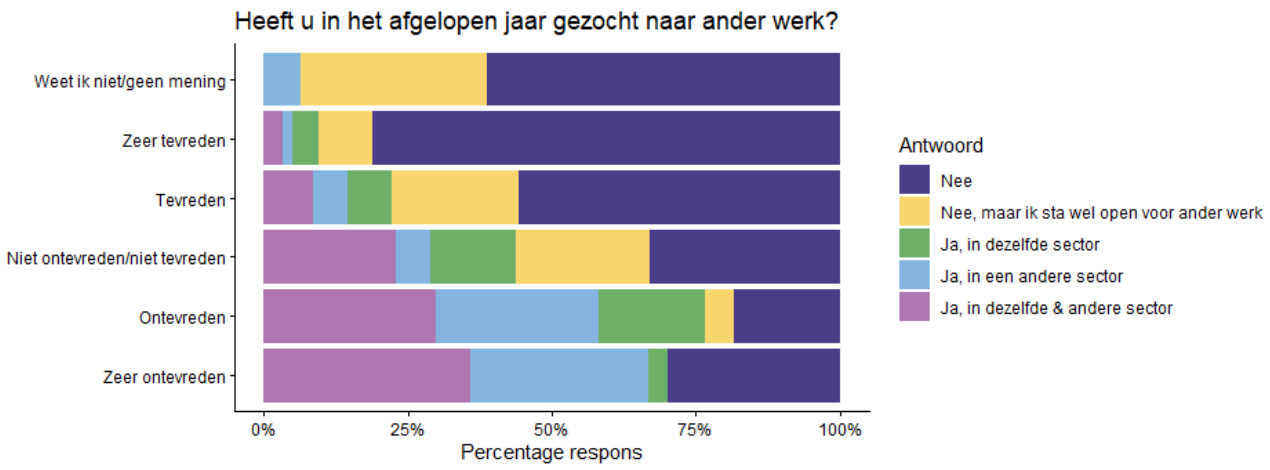
Figuur 9c. Percentage respondenten dat afgelopen jaar naar ander werk heeft gezocht uitgesplitst naar opleiding (op basis van vragenlijst 2025)



Figuur 9d. Percentage respondenten dat afgelopen jaar naar ander werk heeft gezocht uitgesplitst naar sector (op basis van vragenlijst 2025)



Figuur 9e. Percentage respondenten dat afgelopen jaar naar ander werk heeft gezocht uitgesplitst naar tevredenheid met werk in het algemeen (op basis van vragenlijst 2025)

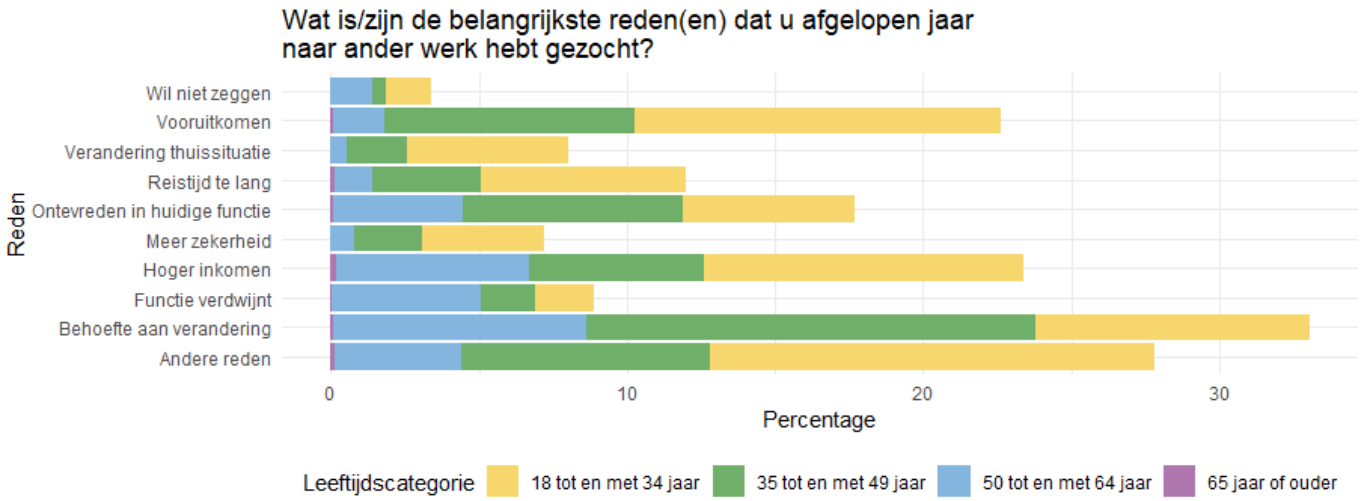


5.1 Redenen om ander werk te zoeken

Figuur 10 geeft aan welke redenen het vaakst werden genoemd om te zoeken naar een andere baan. Veruit de grootste groep (33%) geeft aan iets anders te zoeken vanwege een behoefte aan verandering. Ook heeft men vaak de wens om vooruit te komen (22,6%) of een hoger inkomen te verwerven (23,4%), en/of men is simpelweg ontevreden in de huidige functie (17,7%). Onder jongeren (18 tot en met 34 jaar) zijn de meest genoemde redenen ‘vooruitkomen’ en een ‘hoger inkomen’. Onder de wat oudere groepen (zowel 35 tot en met 49 als 50 tot en met 64) leeft vooral een behoefte aan verandering. Van de 65-plussers zoekt überhaupt slechts een heel klein percentage iets anders.

Overigens zijn de redenen veelkleuriger dan de figuur suggereert: een aanzienlijk deel van de respondenten (27,8%) geeft aan dat er (ook) andere redenen zijn om ander werk te zoeken. Respondenten konden via open antwoorden hierop een extra toelichting geven. Veel reacties hadden betrekking op onvrede over het leiderschap binnen de organisatie en een onprettige werksfeer (samen genomen ongeveer 3,5% van het totaal). Hier liggen mogelijk kansen voor werkgevers: het monitoren en zo nodig verbeteren van leiderschapsstijlen kan ervoor zorgen dat werknemers minder geneigd zijn iets anders te zoeken. Ook het zoeken naar een betere werk-privé balans (of het zoeken naar geschiktere werktijden of onvrede over de werkdruk) werd veel genoemd (3,5%). Ook hier zouden werkgevers op in kunnen springen door werklast af te stemmen op de wensen van werknemers. Andere reacties hadden betrekking op het beter aan willen sluiten bij de eigen competenties (1,5%), het uitbreiden van het aantal uren of opdrachten (1,1%), de wens om een extra functie te hebben (1%), veranderingen in de organisatie (0,9%) en persoonlijke omstandigheden (0,9%).

Figuur 10. Redenen om in het afgelopen jaar naar ander werk te zoeken (op basis van vragenlijst 2025)



5.2 Zoeken en vinden van ander werk

De werkloosheid in Fryslân was in 2025 3,8 procent, vergelijkbaar met het Nederlands gemiddelde van 3,9 procent (CBS, 2026c).

Het lukt de meeste mensen in Nederland om op korte termijn een (nieuwe) baan te vinden indien gewenst. Volgens het CBS is van de 378.000 werklozen in het tweede kwartaal van 2025 28 procent langer dan zes maanden werkloos. Voor Fryslân zijn dergelijke cijfers niet beschikbaar, maar de gegevens van panel Fryslân kunnen wel inzicht geven in hoe gemakkelijk het is om een andere baan te vinden.

Tabel 5 geeft voor de werkende respondenten aan welk percentage van de respondenten dat *afgelopen jaar* naar ander werk zocht, op het moment van het invullen van de vragenlijst *nog steeds* naar ander werk zocht. Hierbij nemen we aan dat deze groep mensen er blijkbaar nog niet in is geslaagd om te vinden wat men zocht.[21] Voor de meeste mensen die afgelopen jaar naar ander werk zochten geldt dat ze inmiddels niet meer zoeken. Het is zeer aannemelijk dat de meesten daarvan dus binnen dat jaar ook daadwerkelijk iets hebben gevonden. Voor mensen die binnen dezelfde sector zochten is dit het gemakkelijkst: 7,6% van de 10,4% (oftewel driekwart van deze groep) zoekt inmiddels niet meer. Voor respondenten die zochten in een andere sector is de zoektocht wat lastiger: ongeveer de helft (namelijk 5,1% van 9,9%) heeft inmiddels gevonden wat men zocht.

[21] Het is niet uit te sluiten dat er ook een aantal respondenten zijn die in het afgelopen jaar naar ander werk hebben gezocht, in de tussentijd ook daadwerkelijk iets hebben gevonden, maar inmiddels (op het moment van het invullen van de vragenlijst) toch weer zoeken naar iets anders. Het is echter onmogelijk om te achterhalen voor hoeveel mensen dit geldt.

Tabel 5. Percentage respondenten dat afgelopen jaar naar ander werk heeft gezocht en nu nog steeds zoekt (gegevens uit 2025)

	Zoekt u nu ander werk?			
Heeft u afgelopen jaar gezocht naar ander werk?	Nee	Ja	Wil ik niet zeggen	**Totaal**
Nee	55.9%	0.2%	0.8%	**56.9%**
Nee, maar ik sta er wel voor open	13.6%	1.3%	1.8%	**16.7%**
Ja, in dezelfde sector	7.6%	2.6%	0.2%	**10.4%**
Ja, in een andere sector	3.6%	2.4%	0.1%	**6.1%**
Ja, in dezelfde of andere sector	5.1%	4.4%	0.4%	**9.9%**
Totaal	**85.8%**	**10.9%**	**3.3%**	**100%**

Leesvoorbeeld: 10,4% van de respondenten gaf aan afgelopen jaar naar ander werk te hebben gezocht in dezelfde sector (rechterkolom). Dit is als volgt uitgesplitst: Circa driekwart daarvan (7,6% van het totaal aantal respondenten) zoekt inmiddels niet meer, een kwart (2,6% van het totaal) zoekt nog steeds en een kleine fractie (0,2% van het totaal) wil niet zeggen of er nog steeds gezocht wordt.

Concluderend kan worden gesteld dat de figuren en tabellen in dit hoofdstuk aangeven dat het vrij gemakkelijk is om een andere baan te vinden indien gewenst, bijvoorbeeld als men niet meer tevreden is in de huidige baan.

6. Leven lang ontwikkelen

6.1 Algemeen beeld

De Rijksoverheid stimuleert werknemers en werkgevers om te blijven leren en ontwikkelen (Rijksoverheid, z.d.) zodat ze zijn toegerust op een steeds veranderende arbeidsmarkt. Zo heeft de het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap in samenwerking met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een tool ontwikkeld die werknemers inzicht geeft in passend cursusaanbod (Ministerie van OCW, z.d. a). Dat het belangrijk is om bij te blijven werd al duidelijk uit hoofdstuk 3: degenen die niet goed mee kunnen met (technologische) vooruitgang zijn minder tevreden met het werk.

Leren en ontwikkelen kan zowel door formele scholing (opleidingen en cursussen) als door informeel leren (gesprekken met mentoren, het lezen van boeken, etc.) plaatsvinden. In 2024 is uitgebreid onderzoek verricht naar leven lang ontwikkelen binnen Noord-Nederland (Edzes et al. 2024). De resultaten van dat onderzoek maakten (ook) gebruik van gegevens vanuit Panel Fryslân. Dit hoofdstuk geeft een korte update van de situatie omtrent dit onderwerp voor 2025 voor de provincie Fryslân. Het hoofdstuk richt zich hierbij op werkenden; respondenten die aangeven student te zijn worden buiten beschouwing gelaten.

Respondenten van Panel Fryslân is gevraagd naar hun deelname aan leven lang ontwikkelen. In 2025 volgde 15,7 procent het afgelopen jaar een opleiding. Dit is iets lager dan in 2023 toen het percentage 18,2 bedroeg. Deelname aan cursussen bleef redelijk constant met 32,1 procent in 2025 vergeleken met 33,3 procent in 2023.[22]

Naast het onderscheid tussen opleidingen (langer dan 6 maanden) en cursussen (korter dan 6 maanden), is aan respondenten in 2025 ook gevraagd of ze op een informele manier hebben geleerd voor hun werk (bijvoorbeeld door met een mentor te praten of boeken te lezen). 52 procent geeft aan op deze manier geleerd te hebben.

In totaal heeft ruim 75 procent van de respondenten aan een vorm van leren en ontwikkelen gedaan. In figuren 10a-d wordt dit verder uitgesplitst naar (a) werksituatie, (b) leeftijd, (c) sector en (d) opleidingsniveau.

Leren en ontwikkelen wordt het meest gedaan door werknemers in de niet-commerciële sector. 84 procent van die werknemers deed aan enige vorm van leren en ontwikkelen (figuur 11a). De meesten daarvan hebben geleerd via informeel leren, of een combinatie van een cursus en informeel leren. Onder zzp'ers wordt het minst aan extra scholing gedaan (59 procent).

De mate van leren neemt af met de jaren: van de 65-plussers heeft nog 'slechts' een derde iets aan leren en ontwikkelen gedaan (figuur 11b). Dit komt overeen met de landelijke cijfers (CBS, 2026d). Ook de manier van leren verandert: hoe hoger de leeftijd, hoe kleiner het aandeel formeel leren.

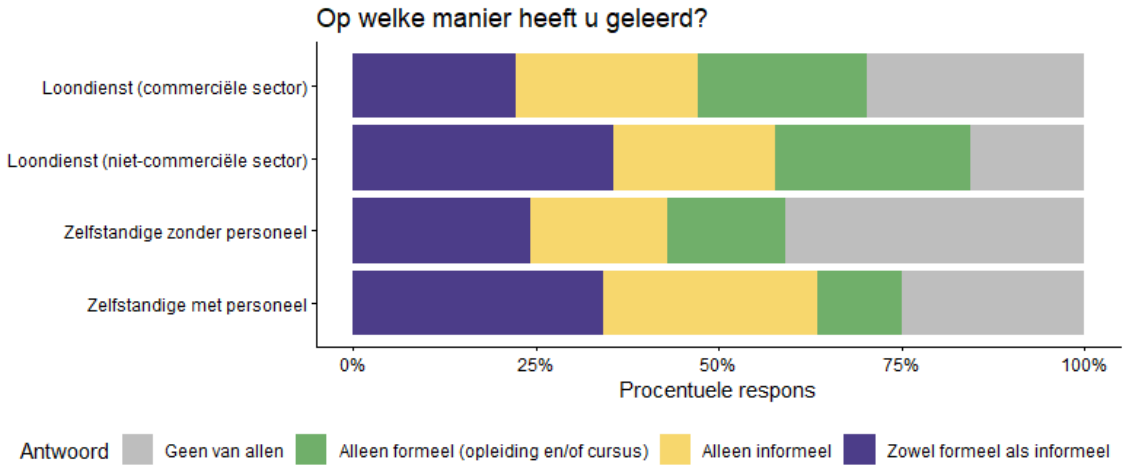
[22] Vergelijking met eerdere jaren is moeilijk vanwege een veranderde vraagstelling. In 2019 volgde 43,7 procent in de twee jaren voordien een opleiding of cursus. In 2021 was dit 36,2 procent.

Nutsbedrijven, onderwijs, financiële dienstverlening, ICT, openbaar bestuur en zorg zijn allemaal sectoren waar leren de norm is (figuur 11c). In de sectoren vervoer en opslag, en groot- en detailhandel & reparatie wordt het minst aan (bij)scholing gedaan.

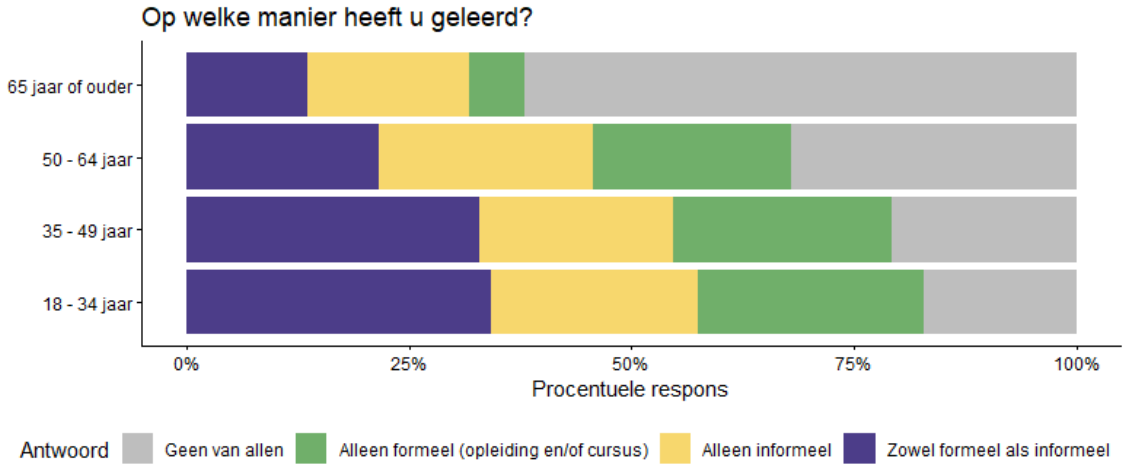
Volgens het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap hangt deelname aan onderwijs samen met onderwijsniveau: mensen met een hbo- of wo-opleiding volgen het vaakst onderwijs (Ministerie van OCW, z.d. b). De cijfers van Fryslân bevestigen dit beeld.[23] Van de respondenten met basis-, vmbo of mbo1-onderwijs leert minder dan de helft. Bij respondenten met hbo of wo-onderwijs ligt dit tegen de 90 procent aan.

Figuur 12a geeft aan dat het initiatief om opleidingen te volgen in de meeste gevallen bij de persoon zelf ligt. Bij cursussen is dit anders, daar ligt het initiatief veel vaker (ook) bij de werkgever (figuur 12b).

Figuur 11a. Aandeel respondenten dat in het afgelopen jaar op enige wijze heeft geleerd voor het werk, uitgesplitst naar werksituatie (op basis van vragenlijst 2025)

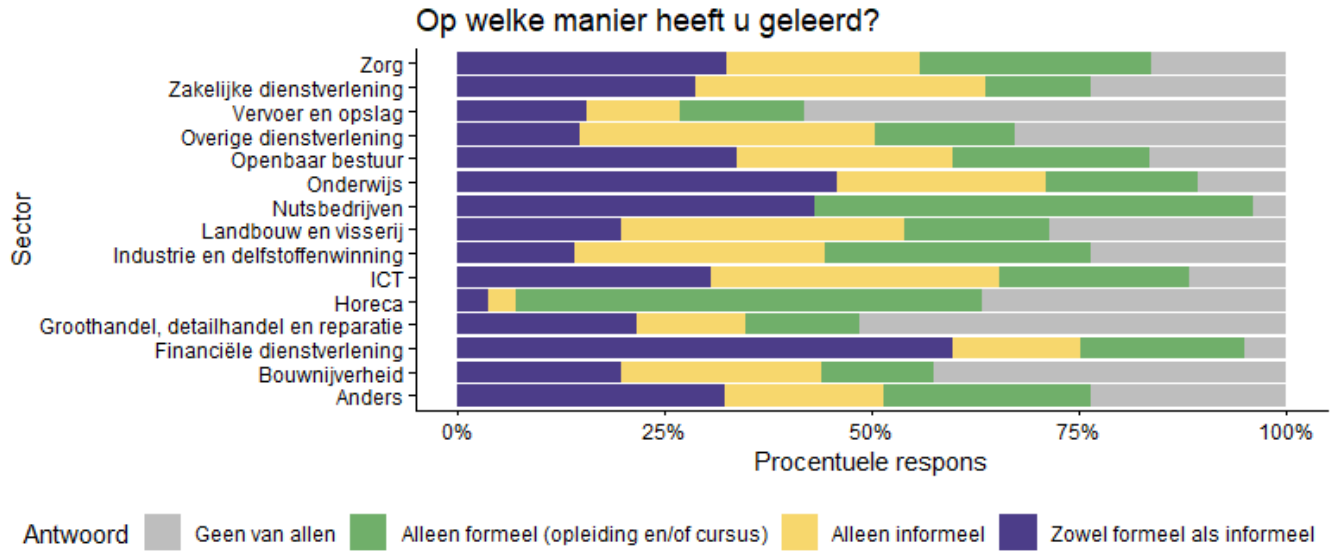


Figuur 11b. Aandeel respondenten dat in het afgelopen jaar op enige wijze heeft geleerd voor het werk, uitgesplitst naar leeftijd (op basis van vragenlijst 2025)

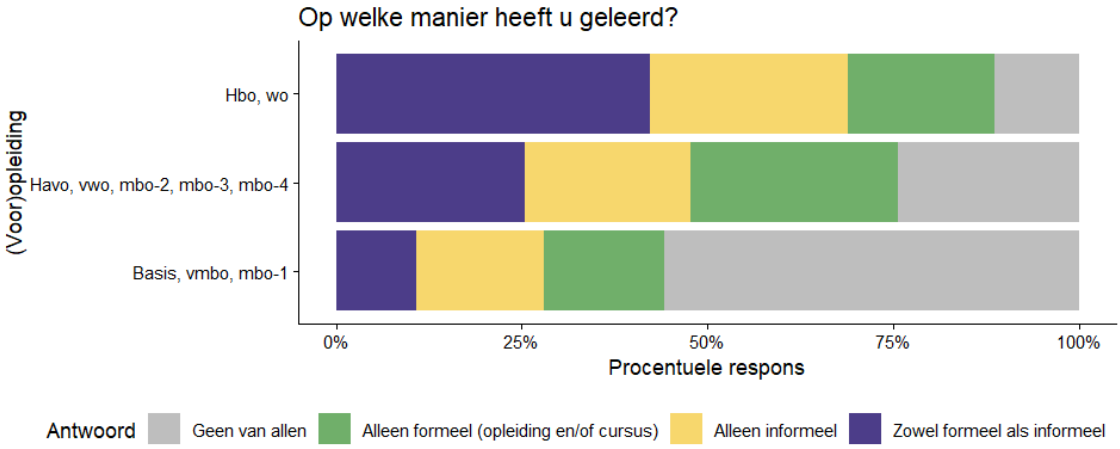


[23] Edzes et al. (2023) en CBS (2026d) bevestigen dat beeld ook voor respectievelijk Noord-Nederland en Nederland. Een exacte vergelijking tussen nationale en Friese cijfers is echter niet mogelijk, omdat definities van formele en informele scholing soms verschillen en ook de doelgroepen die onderzocht worden niet gelijk zijn.

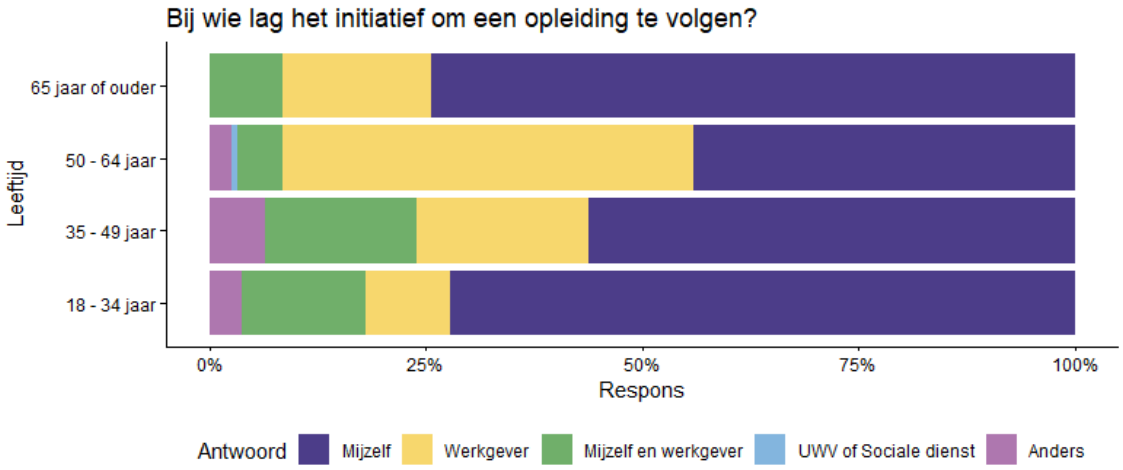
Figuur 11c. Aandeel respondenten dat in het afgelopen jaar op enige wijze heeft geleerd voor het werk, uitgesplitst naar sector (op basis van vragenlijst 2025)



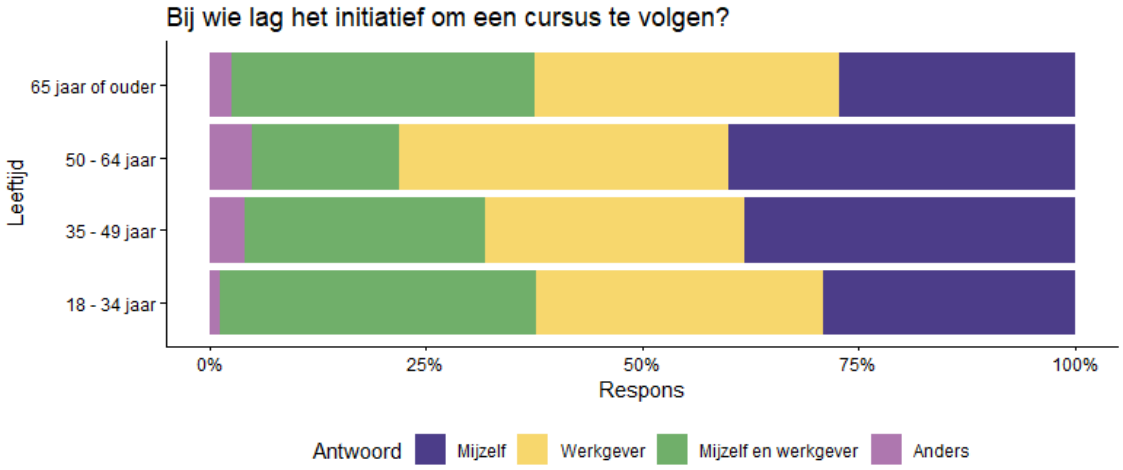
Figuur 11d. Aandeel respondenten dat in het afgelopen jaar op enige wijze heeft geleerd voor het werk, uitgesplitst naar (voor)opleiding (op basis van vragenlijst 2025)



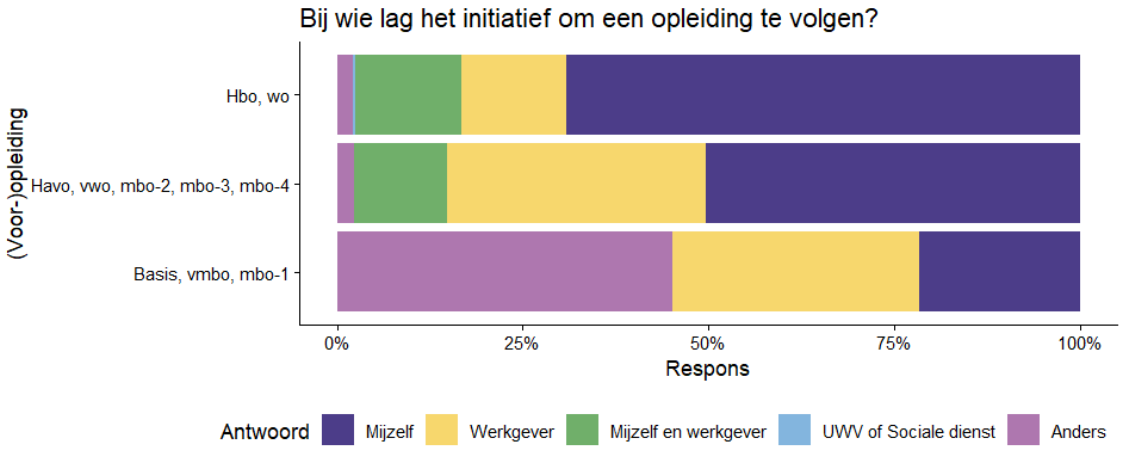
Figuur 12a. Bij wie lag het initiatief om een opleiding te volgen (op basis van vragenlijst 2025)



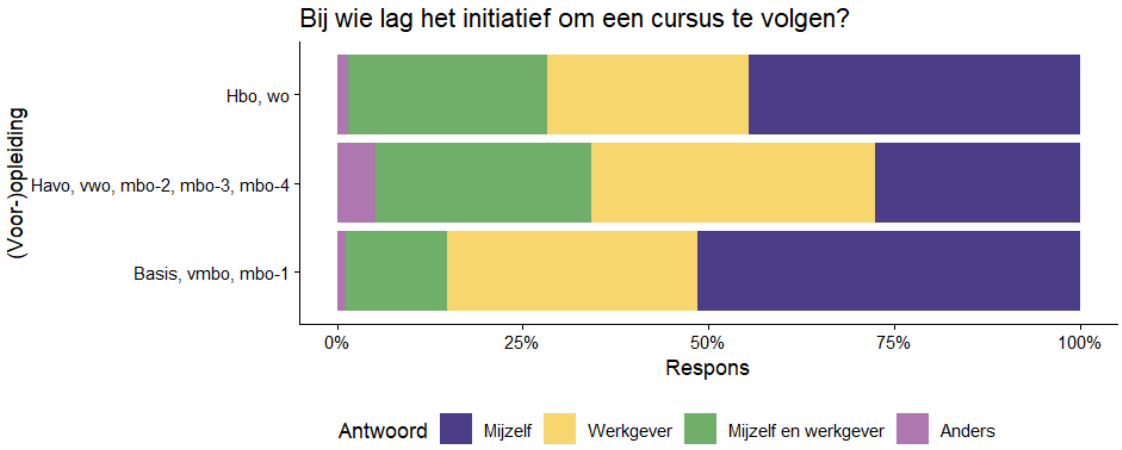
Figuur 12b. Bij wie lag het initiatief om een cursus te volgen (op basis van vragenlijst 2025)



Figuur 13a. Bij wie lag het initiatief om een opleiding te volgen (op basis van vragenlijst 2025)



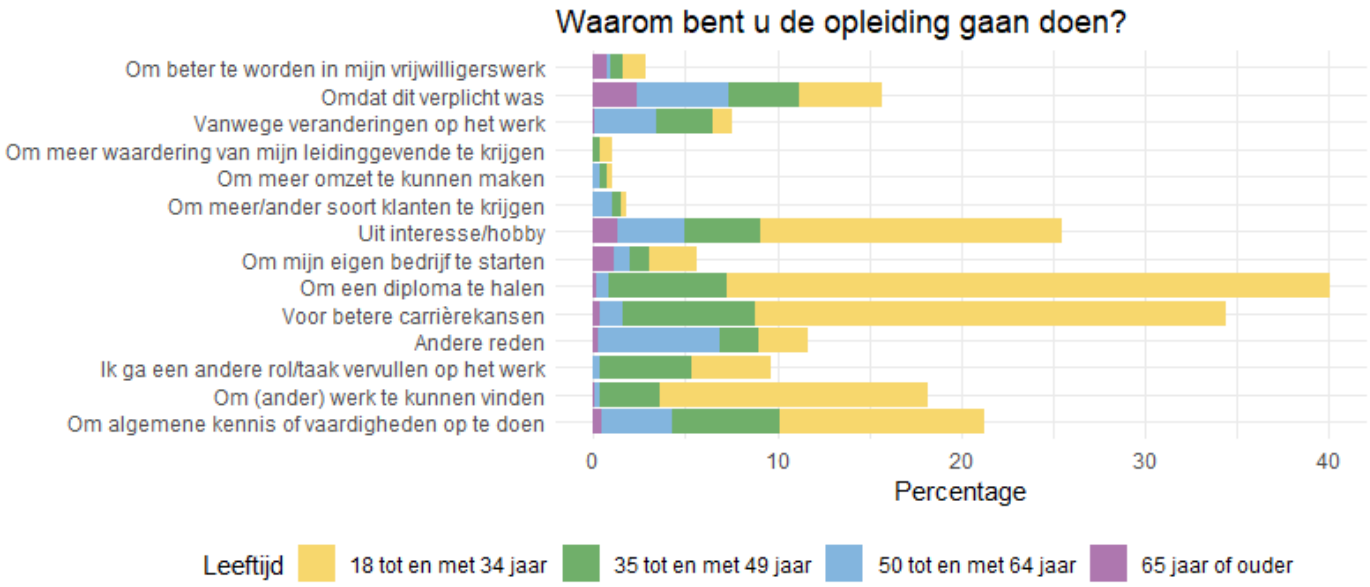
Figuur 13b. Bij wie lag het initiatief om een cursus te volgen (op basis van vragenlijst 2025)



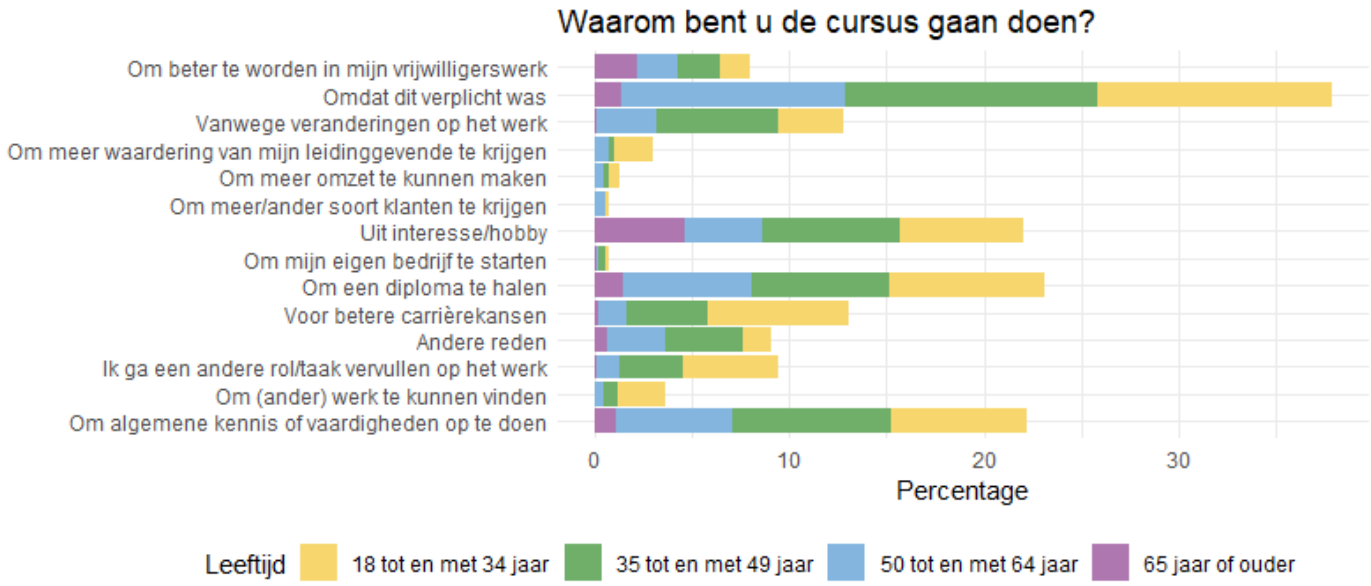
6.2 Redenen om een opleiding of cursus te volgen

Het volgen van een opleiding of cursus kan meerdere redenen hebben die elkaar niet uit hoeven te sluiten. Respondenten van Panel Fryslân gaven aan vooral een opleiding te doen om een diploma te halen, en om betere carrièrekansen te hebben. In tegenstelling tot opleidingen, worden cursussen vaak gevolgd omdat ze verplicht zijn. Ook het halen van een diploma, en algemene interesse of het opdoen van vaardigheden worden vaak genoemd.

Figuur 14a. Redenen om een opleiding te volgen



Figuur 14b. Redenen om een cursus te volgen



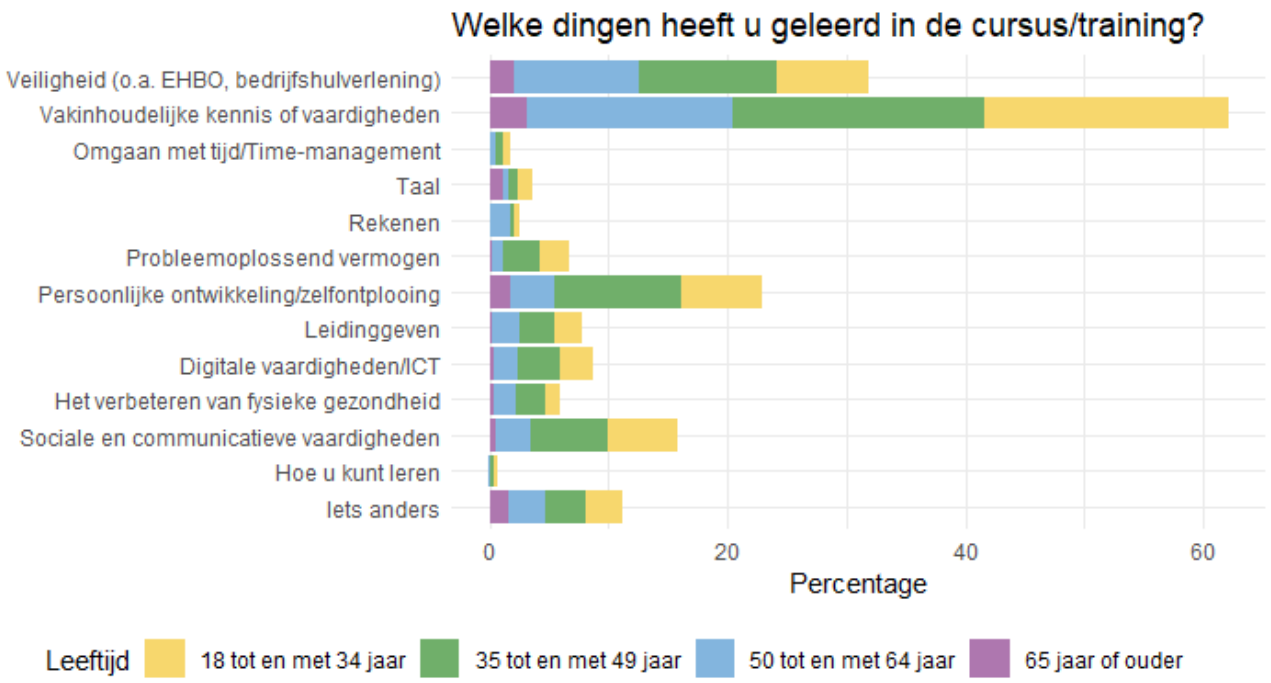
6.3 Inhoud van cursus

Behalve naar de redenen om een cursus te volgen is aan respondenten ook gevraagd wat men tijdens de cursus geleerd heeft.[24] Meer dan 60 procent van de respondenten heeft vakinhoudelijke kennis of vaardigheden opgedaan (figuur 15). 30 procent van de cursussen richtte zich op veiligheidsaspecten zoals EHBO- of bedrijfshulpverlening. Persoonlijke ontwikkeling (23%) en sociale en communicatieve vaardigheden (16%) zijn ook zaken waar relatief veel aandacht aan wordt besteed.

Het Centraal Planbureau betoogt dat “maatschappelijke transities, zoals de energietransitie en mogelijke toekomstige transities als gevolg van de ontwikkeling van AI, vragen om LLO-investeringen die niet altijd automatisch tot stand komen. Bijvoorbeeld als gevolg van de relatief grote onzekerheid, de hoge kosten van scholing en het feit dat er verschuivingen plaatsvinden die over de grenzen van bedrijfstakken heengaan” (CPB, 2026; p. 4). In 2025 richtte in Fryslân minder dan tien procent van de cursussen zich op digitale vaardigheden/ICT (figuur 15). De overheid zou dergelijke cursussen kunnen stimuleren.

[24] Voor opleidingen is dit niet uitgevraagd.

Figuur 15. Dingen die men geleerd heeft in de cursus



7. Conclusies en aanbevelingen

Een krappe arbeidsmarkt geeft werkenden de gelegenheid om een baan te zoeken die past bij hun wensen. Dit onderzoek – gebaseerd op enquêteresultaten uit een representatieve steekproef – toont aan dat inwoners van Fryslân daar inderdaad in lijken te slagen. Veruit de meeste respondenten zijn tevreden of zeer tevreden over hun baan en ook een ruime meerderheid is (zeer) tevreden met de werk-privé balans. Deze percentages zijn constant door de jaren heen. Het komt slechts zelden voor dat men voor langere tijd in een baan blijft vastzitten waar men niet tevreden over is. Er zijn bovendien aanwijzingen dat inwoners van Fryslân tevredener zijn dan inwoners van andere provincies.

De sector-structuur van de Friese economie lijkt goed aan te sluiten bij de voorkeuren van werknemers aangezien er geen structurele verschillen zijn in werktevredenheid tussen sectoren. Ook hebben degenen die een vast contract (heel) belangrijk vinden inderdaad vaak een vast contract en hebben degenen die het belangrijk vinden om goed te verdienen ook vaker een hoog inkomen. Het zoeken naar ander werk lijkt bovendien succesvol: twee derde van de respondenten die in het voorgaande jaar een andere functie zochten, zoeken inmiddels niet meer.

Verschillen zijn er echter wel: zelfstandigen zijn nóg vaker (zeer) tevreden dan werknemers in loondienst. Binnen die laatste groep is er verschil tussen werknemers in de niet-commerciële en de commerciële sector met een voordeel voor de eerste groep. Ook een hoger inkomen hangt samen met hogere tevredenheid. Verder zijn er aanwijzingen dat – in vergelijking met vrouwen – mannen iets tevredener zijn over hun werk in het algemeen en wat minder tevreden over de werk-privé balans. De tevredenheid met de werk-privé balans heeft ook te lijden onder het aantal werkuren dat men maakt. 65-plussers zijn dan weer tevredener dan jongeren.

Toch zijn er ook punten die extra aandacht verdienen. Zo waren inwoners van Fryslân eind 2025 nog niet in grote getale bezig met kunstmatige intelligentie (AI). Iets meer dan tien procent maakte er vaak of zeer vaak gebruik van. Ruim twee procent ziet het als grote of zeer grote bedreiging. Overige technologische ontwikkelingen worden ook niet vaak als probleem gezien. De meeste respondenten (84%) geven aan deze (zeer) goed bij te kunnen houden. Echter, voor degenen die hier meer moeite mee hebben is de werktevredenheid duidelijk lager. Dit betekent dat het belangrijk is om te (blijven) investeren in de benodigde competenties van werkenden, of om werkinhoud af te stemmen op deze competenties.

Voor werkgevers die moeite hebben hun personeel te behouden is het nuttig om te weten wat de drijfveren zijn voor werknemers om te zoeken naar iets anders. Door de jaren heen zoekt ongeveer een kwart van de respondenten (werknemers en zelfstandigen) actief naar een andere baan. Vaak simpelweg vanwege een behoefte aan verandering, om hogerop te komen en/of om meer te verdienen. Soms is onvrede over de huidige situatie echter de drijfveer. Een deel van degenen die iets anders zoeken (17,7%) geeft aan dat dit was vanwege ontevredenheid over de huidige functie. 3,5 procent benoemt expliciet onvrede over de manier van leiderschap of de onderlinge sfeer. Dit percentage is een ondergrens aangezien dit naar voren kwam uit open vragen waar niet alle respondenten op reageren. Ook komt het voor dat respondenten een baan zoeken die beter aansluit bij de privé situatie, bijvoorbeeld vanwege geschiktere werktijden. Als werkgevers zoeken naar manieren om werknemers te behouden liggen op deze terreinen wellicht mogelijkheden.

Hoewel veel respondenten (75% in 2025) aan enige vorm van leren en ontwikkelen doen, is het percentage dat een opleiding of cursus volgde wel iets gedaald tussen 2023 en 2025. Bovendien zijn er aanzienlijke verschillen tussen respondenten: ouderen en respondenten met een basis-, vmbo- of mbo1-opleiding doen relatief weinig aan bijscholing. Over het algemeen richtte minder dan tien procent van de cursussen zich op digitale vaardigheden/ICT, terwijl er momenteel belangrijke ontwikkelingen gaande zijn op dat gebied.

Naar verwachting houdt de krapte op de arbeidsmarkt nog een tijdje aan, maar zeker is dit niet. Bovendien zouden onder meer door technologische en AI-ontwikkelingen de structuur van banen en de benodigde vaardigheden kunnen veranderen. Dit kan betekenen dat het in de toekomst minder vanzelfsprekend is dat mensen makkelijk een baan vinden die voldoet aan alle wensen. De hoge werktevredenheid moet dus niet als vaststaand gegeven worden beschouwd, maar eerder als een sterke pijler onder de brede welvaart van Fryslân die blijvend aandacht verdient.

Literatuur

Centraal Bureau voor de Statistiek (2020). *De arbeidsmarkt in cijfers – 2019*. https://www.cbs.nl/nl-nl/publicatie/2020/18/de-arbeidsmarkt-in-cijfers-2019

Centraal Bureau voor de Statistiek (2022a, 2 december). *Vooral bij kleine bedrijven minder cursussen in 2020*. https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/48/vooral-bij-kleine-bedrijven-minder-cursussen-in-2020

Centraal Bureau voor de Statistiek (2022b, 9 maart). *Minder werknemers veranderden van baan vanaf eerste lockdown*. https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2022/minder-werknemers-veranderden-van-baan-vanaf-eerste-lockdown?onepage=true

Centraal Bureau voor de Statistiek (2022c, 27 juli). *Baanwisselingen in 2021 weer op niveau van voor corona*. https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/30/baanwisselingen-in-2021-weer-op-niveau-van-voor-corona

Centraal Bureau voor de Statistiek (2024, 15 maart). *Ruim helft Nederlanders werkt weleens thuis*. https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2024/11/ruim-helft-nederlanders-werkt-weleens-thuis

Centraal Bureau voor de Statistiek (2026a, 20 maart). Welzijn; kerncijfers, persoonskenmerken. https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/85542NED/table?ts=1788862559485

Centraal Bureau voor de Statistiek (2026b, 9 januari). *Relatief minder mensen werken buiten kantoortijden*. https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2026/02/relatief-minder-mensen-werken-buiten-kantoortijden

Centraal Bureau voor de Statistiek (2026c, 28 mei). *De regionale economie 2025*. https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/diversen/2026/de-regionale-economie-2025?onepage=true

Centraal Bureau voor de Statistiek (2026d). Leven Lang Ontwikkelen; bevolking (15 tot 75 jaar). Geraadpleegd op 2 september 2026. https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/85315NED/table

Centraal Planbureau (2026). *Perspectief op Leven Lang Ontwikkelen*. https://www.cpb.nl/publicatie/perspectief-op-leven-lang-ontwikkelen

Cnossen, F., Rijnks, R. en Edzes, A. (2023). Waardevol werk in de regio. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 39.4, pp. 462-482*. https://doi.org/10.5117/TVA2023.4.003.CNOS

Dawes, J. (2008). Do data characteristics change according to the number of scale points used? An experiment using 5-point, 7-point and 10-point scales. *International Journal of Market Research Vol. 50 Issue 1, pp. 61-77*. https://doi.org/10.1177/147078530805000106

Edzes, A. (redacteur) en Van Es, E. (redacteur). Iedereen leert! Monitor Leven Lang Ontwikkelen Noord-Nederland 2023. Universiteit van het Noorden. https://research.hanze.nl/ws/portalfiles/portal/64151217/20231201_Iedereen_Leert_Monitor_Leven_Lang_Ontwikkelen_Noord-Nederland_2023_Interactief.pdf

Eurofound (2025). *European Working Conditions Survey 2024: First Findings*. Publications Office of the European Union, Luxembourg. https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/european-working-conditions-survey-2024-first-findings

Hui, C.H. en Triandis, H.C. (1989). Effects of culture and response format on extreme response style. *Journal of Cross-Cultural Psychology, Vol. 20 No.3, pp. 296-309.* https://doi.org/10.1177/0022022189203004

Knab (2026, 30 maart). *Hoe presteren zzp'ers per provincie in 2026? Alle cijfers op een rij.* https://bieb.knab.nl/ondernemen/hoe-presteren-zzpers-per-provincie-alle-relevante-cijfers-op-een-rij

Koopmans, L,, Van den Tooren, M. en Preenen, P. (2025). Long-term effects of on-the-job skills (mis)match on employee wellbeing and employability: a 7-wave longitudinal study. *Front. Psychol. Vol. 16:1591769.* https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1591769

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (z.d. a). Leeroverzicht. Geraadpleegd op 26 oktober 2026. www.leeroverzicht.nl

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (z.d. b). Deelname aan LLO: relatie met hoogst behaald onderwijsniveau en leeftijd. Geraadpleegd op 8 september 2026. https://www.ocwincijfers.nl/themas/leven-lang-ontwikkelen/algemeen/algemeen1/naar-hoogst-behaald-onderwijsniveau

Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek en Centraal Bureau voor de Statistiek (2025). *Zelfstandigen Enquête Arbeid 2025. Resultaten in vogelvlucht.* https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2025/27/zea-2025-resultaten-in-vogelvlucht

Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek en Centraal Bureau voor de Statistiek (2026). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2025. Resultaten in vogelvlucht.* https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2026/17/nea-resultaten-in-vogelvlucht-2025

Planbureau Fryslân (2023). Onderzoeksverantwoording. Steekproef en werving van een representatief internetpanel. https://planbureau.frl/wp-content/uploads/2024/01/Verantwoording-herwerving-panel-2023.pdf?x80738

Planbureau Fryslân (2026a). Brede Welvaart in Fryslân. Een verkenning van verschillen op buurtniveau. https://planbureau.frl/wp-content/uploads/2026/05/Leven-in-de-regio-deel-B-def-1.pdf?x80738

Planbureau Fryslân (2026b). AI-gebruik op de werkvloer in Fryslân. Een verkenning van de gevolgen voor werk en werkzekerheid. https://planbureau.frl/wp-content/uploads/2026/10/AI-op-de-werkvloer-compleet.pdf?x80738

Planbureau Fryslân (z.d.). Panel Fryslân. Geraadpleegd op 31 augustus 2026. https://planbureau.frl/panelfryslan/

Rijksoverheid (z.d.). Leven Lang Ontwikkelen. Geraadpleegd op 2 september 2026. https://www.rijksoverheid.nl/themas/onderwijs/leven-lang-ontwikkelen

Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (2023, 23 januari). *In Nederland heeft een kleine Great Resignation plaatsgevonden*. UWV Amsterdam. https://www.uwv.nl/nl/persberichten/in-nederland-heeft-een-kleine-great-resignation-plaatsgevonden

Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (2025). Regio in Beeld. Nederland 2025-2026. https://www.uwv.nl/assets-kai/files/d0ff4e8d-a920-4d18-86c1-42cfc5778ec4/Regio_in_Beeld_2025-2026_Nederland.pdf

Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (z.d.). Overzicht gemeenten. Geraadpleegd op 9 september 2026. https://www.uwv.nl/nl/arbeidsmarktinformatie/regio/gemeenten

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2020) *Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht*, WRR-Rapport 102. https://www.wrr.nl/documenten/2020/01/15/het-betere-werk

Bijlage A: Regressieresultaten

Algemeen

In hoofdstuk 3 is onderzocht welke baan- en persoonskenmerken van invloed zijn op de tevredenheid met het werk in het algemeen en met de werk-privé balans. Om zoveel mogelijk relevante variabelen tegelijk te onderzoeken is een regressieanalyse de meest geschikte methode. Deze bijlage toont van deze analyses de uitkomsten.

Gegevens omtrent werktevredenheid zijn beschikbaar voor 3 jaren: 2019, 2021 en 2025. Echter, niet alle verklarende variabelen zijn beschikbaar voor alle jaren. Tabel A.1 neemt alleen de variabelen mee die wel voor alle jaren beschikbaar zijn om een zo groot mogelijke groep respondenten mee te nemen. Zoals aangegeven in hoofdstuk 2 worden hierbij voor 2025 alle respondenten meegenomen, en voor de eerdere jaren de respondenten die ook in 2025 de vragenlijst hebben ingevuld. Dit geeft een maximum van 3.140 respondenten.

Tabel A.2 neemt in plaats van een dummy variabele die aangeeft of iemand zelfstandige is, een variabele mee die zelfstandigheid uitsplitst in zelfstandigen mét en zonder personeel. Ook wordt er een uitsplitsing gemaakt tussen respondenten in loondienst in de commerciële en de niet-commerciële sector. Dit heeft als consequentie dat alleen de jaren 2021 en 2025 kunnen worden onderzocht.

Een aantal variabelen die mogelijk van invloed zijn op werktevredenheid is alleen beschikbaar voor 2025. Het gaat hier om het type dienstverband dat men heeft (bijvoorbeeld een vast of tijdelijk contract) en vragen in hoeverre er sprake is van technologische ontwikkelingen in een functie en of men gebruikmaakt van Artificial Intelligence (AI). Tabel A.3 voegt deze variabelen toe.

Methodiek

Omdat de afhankelijke variabelen ordinaal zijn, zijn alle modellen geschat door middel van ordinale logistische regressies. Voor tabellen A.1 en A.2 is gebruikgemaakt van de panelstructuur van de data door individuele random intercepts toe te voegen.[25] Ook zijn er jaardummies toegevoegd aan die modellen. Als alternatief hierop kunnen de modellen ook met een meer standaard lineaire regressiemethode worden geschat. In dat geval wordt er impliciet verondersteld dat de stapgroottes tussen twee antwoordopties gelijk zijn (bijvoorbeeld: het verschil tussen zeer ontevreden en ontevreden is gelijk aan het verschil tussen neutraal en tevreden). Deze methode leidt tot dezelfde conclusies.[26]

Coëfficiënten van modellen moeten worden geïnterpreteerd als Odds Ratios. Bijvoorbeeld: in regressie 1 is de coëfficiënt voor zelfstandigheid 0,8851 (tabel A.1) wat correspondeert met een Odds Ratio van $e^{0,8851} = 2{,}42$. Dit betekent dat de kansverhouding om in een hogere tevredenheidscategorie te komen 2,42 keer zo groot is voor een zelfstandige als voor een werknemer in loondienst.

[25] Het meenemen van vaste effecten is niet goed mogelijk, omdat (zoals uit paragraaf 3.1 bleek) de werktevredenheid nauwelijks verandert door de jaren heen, waardoor er te weinig variatie overblijft om te verklaren. Een regressie met vaste effecten levert wel op dat respondenten die switchen weg van de sector landbouw & visserij een duidelijke terugval in tevredenheid met het werk en de werk-privé balans kennen (details niet getoond).
[26] De uitkomsten zijn niet getoond in dit rapport, maar zijn op te vragen bij de auteurs.

Alle regressies zijn op basis van ongewogen data om te voorkomen dat waarnemingen met de hoogste gewichten een te grote impact hebben op de uitkomsten. Als robuustheidstest zijn de regressies ook uitgevoerd met gewogen data.[27] De uitkomsten hiervan zijn grotendeels gelijk aan de hoofdanalyses. Het belangrijkste verschil is dat het effect van de verschillende inkomenscategorieën wat meer fluctueert. Waar in de hoofdanalyses de coëfficiënten met betrekking tot de inkomenscategorieën stapsgewijs stijgen, variëren deze coëfficiënten sterker met gewogen data. Ook komt daarin naar voren dat de inkomens tussen de €1.000 en €2.500 de laagste werktevredenheid hebben. Niet alleen de hogere inkomensgroepen, maar ook de laagste groep (tot €1.000) kent een hogere werktevredenheid. Dit duidt op mogelijke non-lineariteit en interactie-effecten. Vervolgonderzoek is nodig om deze effecten nader te onderzoeken.

[27] De uitkomsten zijn niet getoond in dit rapport, maar zijn op te vragen bij de auteurs.

Tabel A.1. Regressieresultaten (2019, 2021, 2025)

	Afhankelijke variabele:			
	Tevredenheid met werk (algemeen)	Tevredenheid werk-privé balans	Tevredenheid met werk (algemeen)	Tevredenheid werk-privé balans
	(1)	(2)	(3)	(4)
Zelfstandige	0,8851***	0,7592***	0,8747***	0,7326***
	(0,1584)	(0,1604)	(0,1423)	(0,1471)
Dubbele bezigheid	-0,0416	-0,0589	-0,1026	-0,1229
	(0,1391)	(0,1401)	(0,1291)	(0,1319)
Werkuren	0,0026	-0,0440***	0,0027	-0,0420***
	(0,0056)	(0,0060)	(0,0052)	(0,0056)
Recente opleiding of cursus	0,2475***	0,1077	0,2458***	0,1547*
	(0,0951)	(0,0958)	(0,0902)	(0,0921)
Inkomenscategorie: lager dan €1.000 is de referentie				
Inkomen €1.000 - €1.500	0,0404	0,4470	0,0757	0,3558
	(0,3288)	(0,3412)	(0,3169)	(0,3314)
Inkomen €1.500 - €2.000	0,2129	0,2933	0,2761	0,1666
	(0,3064)	(0,3209)	(0,2950)	(0,3110)
Inkomen €2.000 - €2.500	0,0791	0,1619	0,1370	0,0493
	(0,2994)	(0,3123)	(0,2873)	(0,3017)
Inkomen €2.500 - €3.000	0,6453**	0,2810	0,7095**	0,2000
	(0,3054)	(0,3176)	(0,2925)	(0,3068)
Inkomen €3.000 - €3.500	0,8155***	0,3087	0,9048***	0,2259
	(0,3156)	(0,3281)	(0,3020)	(0,3165)
Inkomen €3.500 - €4.000	1,1278***	0,4974	1,1793***	0,4125
	(0,3399)	(0,3493)	(0,3254)	(0,3373)
Inkomen €4.000 - €4.500	0,9704***	0,4236	1,0854***	0,3638
	(0,3594)	(0,3683)	(0,3445)	(0,3560)
Inkomen €4.500 - €5.000	1,0518***	-0,1938	1,1152***	-0,2233
	(0,3900)	(0,3966)	(0,3740)	(0,3838)
Inkomen €5.000 of meer	1,4001***	0,6277*	1,4917***	0,4984
	(0,3634)	(0,3716)	(0,3460)	(0,3575)
Inkomen onbekend/wil niet zeggen	0,3670	0,4244	0,5477*	0,3872
	(0,3068)	(0,3200)	(0,2939)	(0,3088)
Sector: zorg is de referentie[1]				
Landbouw & Visserij	0,4630	0,6990**		
	(0,3317)	(0,3411)		
Industrie & Delfstoffen	0,2679	0,2424		
	(0,2122)	(0,2186)		
Nutsbedrijven	-0,2171	0,1704		
	(0,4397)	(0,4662)		

	Afhankelijke variabele:			
	Tevredenheid met werk (algemeen)	Tevredenheid werk-privé balans	Tevredenheid met werk (algemeen)	Tevredenheid werk-privé balans
	(1)	(2)	(3)	(4)
Bouwnijverheid	-0,0203	-0,4387		
	(0,2777)	(0,2892)		
Groot- & Detailhandel, Reparatie	-0,0799	-0,0630		
	(0,2246)	(0,2324)		
Vervoer & Opslag	0,1271	0,5813*		
	(0,2910)	(0,3044)		
Horeca	-0,0238	-0,0431		
	(0,4040)	(0,4129)		
ICT	-0,1846	-0,0379		
	(0,2611)	(0,2730)		
Financiële dienstverlening	0,3662	0,4005		
	(0,3035)	(0,3114)		
Zakelijke dienstverlening	0,4225*	0,0019		
	(0,2294)	(0,2324)		
Openbaar bestuur	0,3954**	0,4551***		
	(0,1674)	(0,1731)		
Onderwijs	0,2577	-0,0269		
	(0,1767)	(0,1822)		
Overige dienstverlening	0,0038	0,2350		
	(0,2887)	(0,2998)		
Overige sector	0,1713	0,0827		
	(0,1689)	(0,1729)		
Geslacht: vrouw is de referentie				
Man	-0,3030***	0,2617**	-0,2725***	0,3090***
	(0,1151)	(0,1196)	(0,1051)	(0,1115)
Non-binair	2,1321	0,6215	1,0089	0,3271
	(1,4832)	(1,3973)	(1,1721)	(1,1662)
Leeftijdsgroep: 18-34 jaar is de referentie				
Leeftijd 35-49 jaar	0,0080	-0,0349	0,0264	-0,0079
	(0,1400)	(0,1425)	(0,1354)	(0,1398)
Leeftijd 35-49 jaar	0,1377	0,2338	0,1356	0,2493*
	(0,1410)	(0,1446)	(0,1358)	(0,1412)
Leeftijd 65 jaar of ouder	0,7824***	0,7192***	0,7456***	0,6972***
	(0,2153)	(0,2184)	(0,2055)	(0,2109)
Opleiding: basis, vmbo, mbo-1 is de referentie				
Havo, vwo, mbo-2, mbo-3, mbo-4	-0,1513	-0,2850	-0,1588	-0,3405*
	(0,1980)	(0,2039)	(0,1894)	(0,1974)
Hbo, wo	-0,1577	-0,1743	-0,1028	-0,2108
	(0,2000)	(0,2066)	(0,1872)	(0,1957)

	Afhankelijke variabele:			
	Tevredenheid met werk (algemeen)	Tevredenheid werk-privé balans	Tevredenheid met werk (algemeen)	Tevredenheid werk-privé balans
	(1)	(2)	(3)	(4)
Streek (Leeuwarden is de referentie)[2]				
Noordoost Fryslan	0,1864	0,2716*	0,1787	0,2480*
	(0,1446)	(0,1505)	(0,1389)	(0,1471)
Noordwest Fryslan	0,0652	0,1393	0,0931	0,1334
	(0,1867)	(0,1949)	(0,1797)	(0,1906)
Zuidoost Fryslan	0,0062	0,1692	-0,0075	0,1606
	(0,1340)	(0,1396)	(0,1282)	(0,1359)
Zuidwest Fryslan	-0,0078	0,3282**	-0,0187	0,3207**
	(0,1413)	(0,1474)	(0,1354)	(0,1434)
Jaardummy 2021	0,5758***	0,4386***	0,4777***	0,3711***
	(0,1258)	(0,1241)	(0,1173)	(0,1163)
Jaardummy 2025	0,4377***	0,3907***	0,3579***	0,3562***
	(0,1226)	(0,1228)	(0,1156)	(0,1167)
Waarnemingen	3.005	3.005	3.140	3.140
St. dev. Random intercept	1,38	1,99	1,25	1,95
Log Likelihood	-2.991,80	-3.558,62	-3.138,57	-3.716,77
AIC	6.075,60	7.209,25	6.341,14	7.497,53

Ordinale logistische regressies met individuele random intercepts.
[1] In regressies 1 en 2 zijn respondenten verwijderd die meerdere sectoren hebben aangevinkt.
[2] Wadden is als categorie niet meegenomen vanwege een te laag aantal waarnemingen.
*p<0,1; **p<0,05; ***p<0,01

Tabel A.2. Regressieresultaten (2021, 2025)

	Afhankelijke variabele:			
	Tevredenheid met werk algemeen	Tevredenheid met werk-privé balans	Tevredenheid met werk algemeen	Tevredenheid met werk-privé balans
	(5)	(6)	(7)	(8)
Aantal jaren in huidige functie	-0,0030	0,0061	-0,0039	0,0038
	(0,0052)	(0,0053)	(0,0051)	(0,0052)
Arbeidssituatie (loondienst commerciële sector is de referentie)				
Loondienst (niet commercieel)	0,3152**	0,3408**	0,3156***	0,2554**
	(0,1589)	(0,1627)	(0,1162)	(0,1184)
Zzp	1,0220***	1,0131***	0,9591***	0,9319***
	(0,2110)	(0,2117)	(0,1953)	(0,1955)
Zmp	0,6635**	0,6457**	0,4672*	0,5495**
	(0,2870)	(0,2885)	(0,2735)	(0,2735)
Dubbele bezigheid	-0,1947	-0,0562	-0,2044	-0,0962
	(0,1512)	(0,1530)	(0,1459)	(0,1470)
Werkuren	0,0035	-0,0443***	0,0052	-0,0391***
	(0,0068)	(0,0073)	(0,0065)	(0,0068)
Recente opleiding of cursus	0,2059**	0,0864	0,2095**	0,1054
	(0,1044)	(0,1056)	(0,1012)	(0,1020)
Inkomenscategorie: lager dan €1.000 is de referentie				
Inkomen €1.000 - €1.500	0,4115	0,1060	0,4387	0,0137
	(0,4473)	(0,4668)	(0,4361)	(0,4520)
Inkomen €1.500 - €2.000	0,1646	-0,2490	0,1946	-0,3366
	(0,4208)	(0,4469)	(0,4084)	(0,4304)
Inkomen €2.000 - €2.500	0,2222	-0,2700	0,2441	-0,3723
	(0,4091)	(0,4334)	(0,3959)	(0,4160)
Inkomen €2.500 - €3.000	0,6793*	-0,1427	0,7014*	-0,1974
	(0,4111)	(0,4340)	(0,3975)	(0,4166)
Inkomen €3.000 - €3.500	0,7775*	-0,0945	0,8202**	-0,1261
	(0,4179)	(0,4413)	(0,4041)	(0,4234)
Inkomen €3.500 - €4.000	1,0431**	0,1159	1,1012***	0,0885
	(0,4383)	(0,4592)	(0,4241)	(0,4404)
Inkomen €4.000 - €4.500	1,0548**	0,0229	1,1550***	0,0113
	(0,4568)	(0,4760)	(0,4418)	(0,4563)
Inkomen €4.500 - €5.000	1,0519**	-0,3688	1,0582**	-0,3660
	(0,4770)	(0,4950)	(0,4617)	(0,4764)
Inkomen €5.000 of meer	1,3845***	0,0505	1,4624***	0,0154
	(0,4640)	(0,4806)	(0,4476)	(0,4598)
Inkomen onbekend/wil niet zeggen	0,3023	-0,0399	0,3759	-0,0280
	(0,4149)	(0,4392)	(0,4012)	(0,4210)

	Afhankelijke variabele:			
	Tevredenheid met werk algemeen	Tevredenheid met werk-privé balans	Tevredenheid met werk algemeen	Tevredenheid met werk-privé balans
	(5)	(6)	(7)	(8)
Sector (zorg is de referentie)[1]				
Landbouw & Visserij	0,2645	0,7561*		
	(0,3848)	(0,3952)		
Industrie & Delfstoffen	0,2289	0,5130**		
	(0,2527)	(0,2603)		
Nutsbedrijven	-0,0208	0,3862		
	(0,4629)	(0,4920)		
Bouwnijverheid	0,0680	-0,1304		
	(0,3190)	(0,3262)		
Groot- & Detailhandel, Reparatie	-0,0987	0,1268		
	(0,2627)	(0,2686)		
Vervoer & Opslag	0,3363	0,9478***		
	(0,3382)	(0,3499)		
Horeca	0,2216	0,0294		
	(0,4616)	(0,4617)		
ICT	0,0066	0,2032		
	(0,2921)	(0,3048)		
Financiële dienstverlening	0,5658*	0,6996**		
	(0,3423)	(0,3462)		
Zakelijke dienstverlening	0,4404	0,2786		
	(0,2722)	(0,2738)		
Openbaar bestuur	0,3665**	0,4629**		
	(0,1848)	(0,1902)		
Onderwijs	0,2739	-0,1095		
	(0,1954)	(0,1985)		
Overige dienstverlening	-0,0747	0,3819		
	(0,3040)	(0,3156)		
Overige sector	0,2205	0,1083		
	(0,1960)	(0,1992)		
Geslacht: vrouw is de referentie				
Man	-0,2401*	0,2198*	-0,2063*	0,2953**
	(0,1253)	(0,1280)	(0,1190)	(0,1218)
Non-binair	2,1306	0,6146	1,0219	0,5198
	(1,4995)	(1,4077)	(1,1752)	(1,1639)
Leeftijdsgroep: 18-34 jaar is de referentie				
Leeftijd 35-49 jaar	0,0203	-0,0761	0,0312	-0,0444
	(0,1443)	(0,1476)	(0,1407)	(0,1435)
Leeftijd 35-49 jaar	0,2553	0,0746	0,2535*	0,1107
	(0,1575)	(0,1609)	(0,1528)	(0,1555)

	Afhankelijke variabele:			
	Tevredenheid met werk algemeen	Tevredenheid met werk-privé balans	Tevredenheid met werk algemeen	Tevredenheid met werk-privé balans
	(5)	(6)	(7)	(8)
Leeftijd 65 jaar of ouder	0,8723***	0,5993**	0,8404***	0,6547**
	(0,2741)	(0,2727)	(0,2652)	(0,2639)
Opleiding: basis, vmbo, mbo-1 is de referentie				
Havo, vwo, mbo-2, mbo-3, mbo-4	-0,1134	-0,2321	-0,1666	-0,3235
	(0,2237)	(0,2282)	(0,2170)	(0,2198)
Hbo, wo	-0,1103	-0,1273	-0,1258	-0,2432
	(0,2264)	(0,2310)	(0,2162)	(0,2188)
Streek (Leeuwarden is de referentie)[2]				
Noordoost Fryslan	0,1363	0,2221	0,1373	0,2044
	(0,1552)	(0,1595)	(0,1521)	(0,1557)
Noordwest Fryslan	-0,0395	0,0960	-0,0384	0,1096
	(0,2050)	(0,2111)	(0,2003)	(0,2055)
Zuidoost Fryslan	-0,0510	0,1214	-0,0811	0,1099
	(0,1439)	(0,1477)	(0,1402)	(0,1433)
Zuidwest Fryslan	-0,0393	0,2574	-0,0573	0,2574*
	(0,1536)	(0,1574)	(0,1497)	(0,1525)
Jaardummy 2025	-0,2640**	-0,1391	-0,2491**	-0,1222
	(0,1245)	(0,1231)	(0,1189)	(0,1175)
Waarnemingen	2.243	2.243	2.291	2.291
St. dev. Random intercept	1,17	1,61	1,11	1,50
Log Likelihood	-2.301,83	-2.644,28	-2.361,76	-2.709,52
AIC	4.699,66	5.384,57	4.791,52	5.487,04

Ordinale logistische regressies met individuele random intercepts.
[1] In regressies 5 en 6 zijn respondenten verwijderd die meerdere sectoren hebben aangevinkt.
[2] Wadden is als categorie niet meegenomen vanwege een te laag aantal waarnemingen.
*p<0,1; **p<0,05; ***p<0,01

Tabel A.3. Regressieresultaten (2025)

	Afhankelijke variabele	
	Tevredenheid met werk algemeen	Tevredenheid met werk-privé balans
	(9)	(10)
Aantal jaren in huidige functie	0,0002	0,0092
	(0,0059)	(0,0057)
Arbeidssituatie (loondienst commerciële sector is de referentie)		
Loondienst (niet commercieel)	0,4623***	0,3221**
	(0,1653)	(0,1622)
Zzp	0,8216***	0,7522***
	(0,2078)	(0,2107)
Zmp	0,8237***	0,4400
	(0,2970)	(0,3142)
Dubbele bezigheid	-0,0878	0,0038
	(0,1658)	(0,1507)
Werkuren	0,0016	-0,0315***
	(0,0073)	(0,0082)
Recente opleiding of cursus	0,1170	0,0509
	(0,1098)	(0,1050)
Inkomenscategorie: lager dan €1.000 is de referentie		
Inkomen €1.000 - €1.500	1,0093	0,4545
	(0,6189)	(0,6326)
Inkomen €1.500 - €2.000	0,3885	-0,0305
	(0,5234)	(0,5838)
Inkomen €2.000 - €2.500	0,2999	-0,3968
	(0,5080)	(0,5536)
Inkomen €2.500 - €3.000	0,8802*	-0,1297
	(0,4977)	(0,5456)
Inkomen €3.000 - €3.500	0,9948**	-0,2702
	(0,5030)	(0,5526)
Inkomen €3.500 - €4.000	1,2120**	-0,0696
	(0,5177)	(0,5617)
Inkomen €4.000 - €4.500	1,3097**	0,0173
	(0,5281)	(0,5734)
Inkomen €4.500 - €5.000	1,2001**	-0,3391
	(0,5371)	(0,5959)
Inkomen €5.000 of meer	1,4131***	-0,1773
	(0,5362)	(0,5806)
Inkomen onbekend/wil niet zeggen	0,5573	-0,1916
	(0,5133)	(0,5532)

	Afhankelijke variabele	
	Tevredenheid met werk algemeen	Tevredenheid met werk-privé balans
	(9)	(10)
Sector (zorg is de referentie)		
Landbouw & Visserij	0,3797	0,5411
	(0,3561)	(0,3298)
Industrie & Delfstoffen	0,4926*	0,5580**
	(0,2528)	(0,2711)
Nutsbedrijven	-0,2229	-0,0307
	(0,4355)	(0,7314)
Bouwnijverheid	-0,0029	-0,0272
	(0,3115)	(0,2923)
Groot- & Detailhandel, Reparatie	-0,1080	0,3720
	(0,2954)	(0,2643)
Vervoer & Opslag	-0,1329	0,4703
	(0,3168)	(0,3354)
Horeca	0,2700	-0,3186
	(0,9066)	(0,7126)
ICT	0,4114	0,5781*
	(0,2749)	(0,3176)
Financiële dienstverlening	0,6492*	1,0255***
	(0,3725)	(0,3216)
Zakelijke dienstverlening	0,6774**	0,4278
	(0,2822)	(0,2862)
Openbaar bestuur	0,2701	0,3186*
	(0,1759)	(0,1754)
Onderwijs	0,1375	-0,0308
	(0,1966)	(0,1874)
Overige dienstverlening	0,0463	0,3186
	(0,3087)	(0,3213)
Overige sector	0,2793	0,1476
	(0,2120)	(0,2012)
Geslacht (vrouw is de referentie)		
Man	-0,1545	0,2112*
	(0,1265)	(0,1250)
Non-binair	1,8681**	0,6911
	(0,7711)	(1,5002)
Leeftijdsgroep (18-34 jaar is de referentie)		
Leeftijd 35-49 jaar	0,2878**	0,0377
	(0,1420)	(0,1437)
Leeftijd 35-49 jaar	0,5378***	0,1882
	(0,1699)	(0,1658)

	Afhankelijke variabele	
	Tevredenheid met werk algemeen	Tevredenheid met werk-privé balans
	(9)	(10)
Leeftijd 65 jaar of ouder	1,0309***	0,3265
	(0,3115)	(0,2829)
Opleiding (basis, vmbo, mbo-1 is de referentie)		
Havo, vwo, mbo-2, mbo-3, mbo-4	-0,0105	-0,0641
	(0,2972)	(0,2791)
Hbo, wo	-0,0797	0,1025
	(0,3004)	(0,2855)
Streek (Leeuwarden is de referentie)[1]		
Noordoost Fryslan	0,0593	0,2521
	(0,1548)	(0,1572)
Noordwest Fryslan	0,0132	0,3514*
	(0,1976)	(0,2015)
Zuidoost Fryslan	-0,0389	0,1071
	(0,1412)	(0,1392)
Zuidwest Fryslan	0,0264	0,3406**
	(0,1641)	(0,1504)
Dienstverband (vast contract is de referentie)		
Dienstverband tijdelijk	0,3450	-0,0657
	(0,2285)	(0,2004)
Dienstverband gedetacheerd	-1,1029***	-0,8148**
	(0,3444)	(0,3733)
Dienstverband uitzendbureau	1,5357**	0,3596
	(0,7555)	(0,5955)
Dienstverband oproep/afroep	-1,6850***	-0,2559
	(0,5187)	(1,7359)
Dienstverband nuluren contract	-1,9883**	-0,7993
	(0,8223)	(0,7238)
Leidinggevend	-0,0017	-0,1940
	(0,1294)	(0,1344)
Technologische ontwikkelingen		
Is er sprake van?	-0,0560	-0,0276
	(0,0664)	(0,0650)
Kunt u het bijhouden?	0,5107***	0,4098***
	(0,0824)	(0,0807)
Ervaart u het als bedreiging?	-0,1613**	-0,1025*
	(0,0640)	(0,0558)
Kunstmatige intelligentie		
Maakt u er gebruik van?	0,0318	-0,0479
	(0,0610)	(0,0582)
Beïnvloedt het uw werk?	-0,0575	-0,0468

	Afhankelijke variabele	
	Tevredenheid met werk algemeen	Tevredenheid met werk-privé balans
	(9)	(10)
	(0,0652)	(0,0623)
Ervaart u het als bedreiging?	-0,0006	-0,0642
	(0,0595)	(0,0540)
Waarnemingen	1,528	1,528
Log Likelihood	-1,504,7210	-1,778,5450

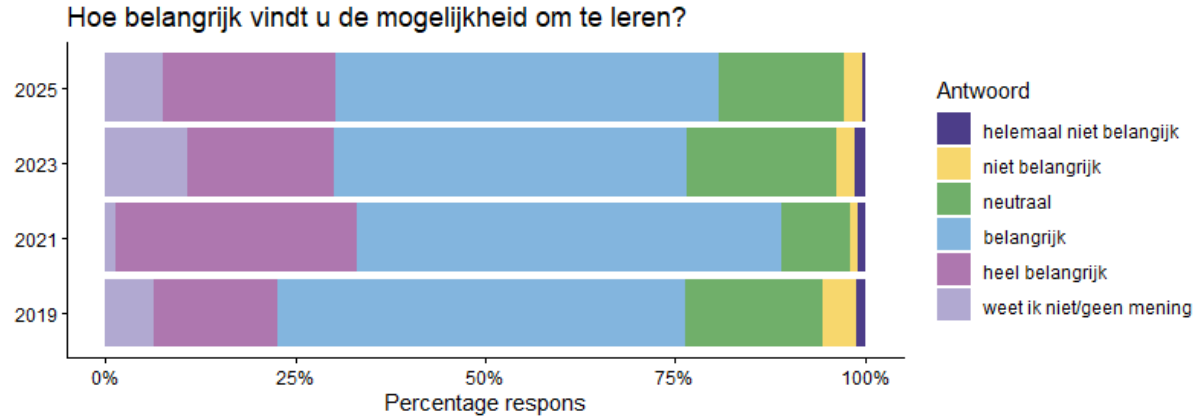
Ordinale logistische regressies.

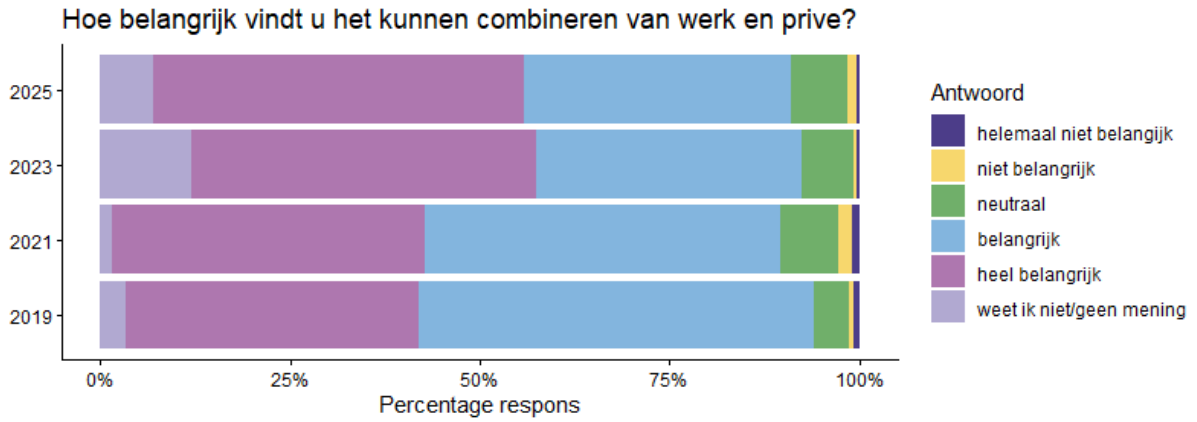
[1] Wadden is als categorie niet meegenomen vanwege een te laag aantal waarnemingen.

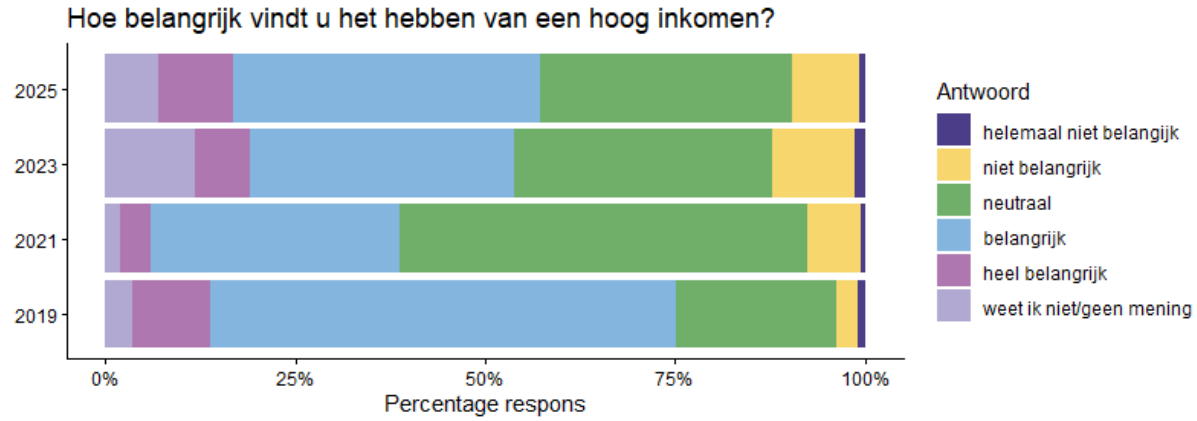
Getallen tussen haakjes tonen robuuste standaardfouten

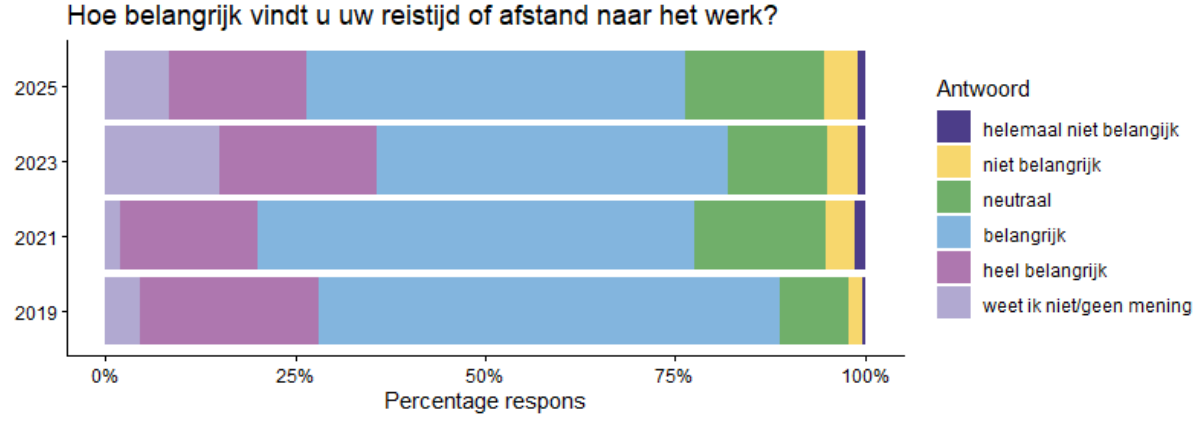
$^{*}p<0.1$; $^{**}p<0.05$; $^{***}p<0.01$

Bijlage B: Belang van verschillende aspecten van werk, over alle jaren

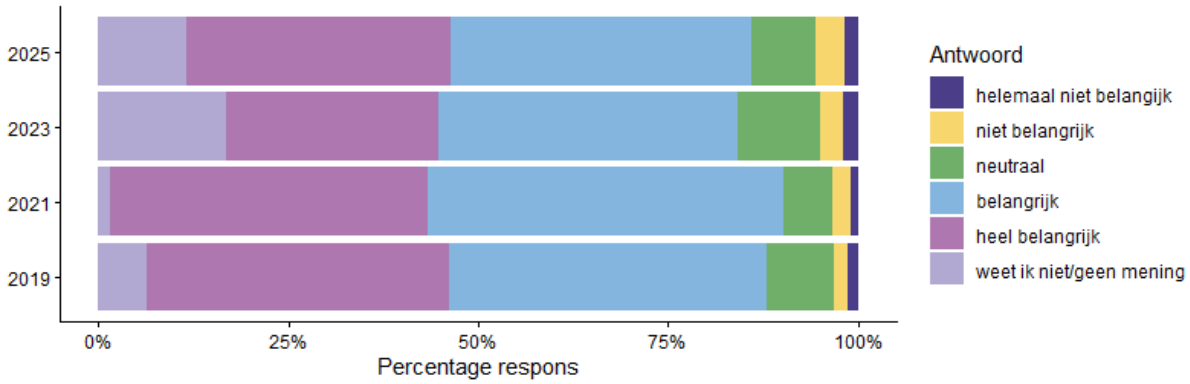




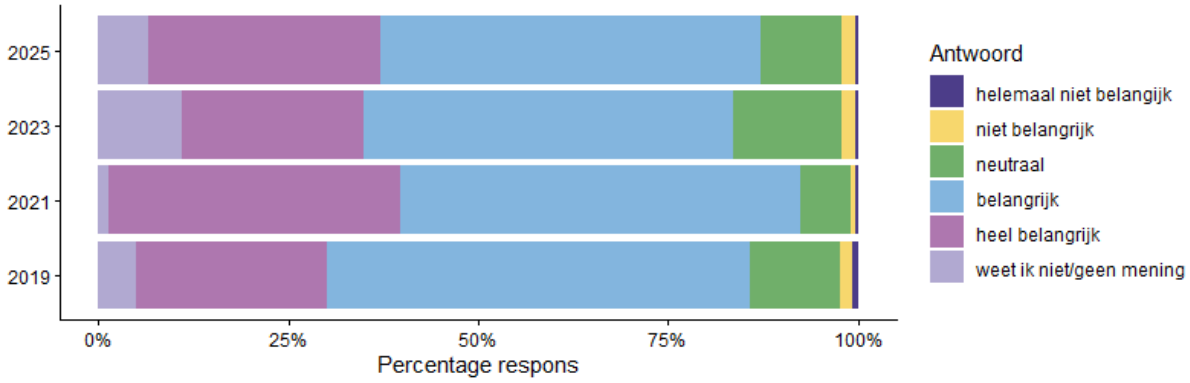




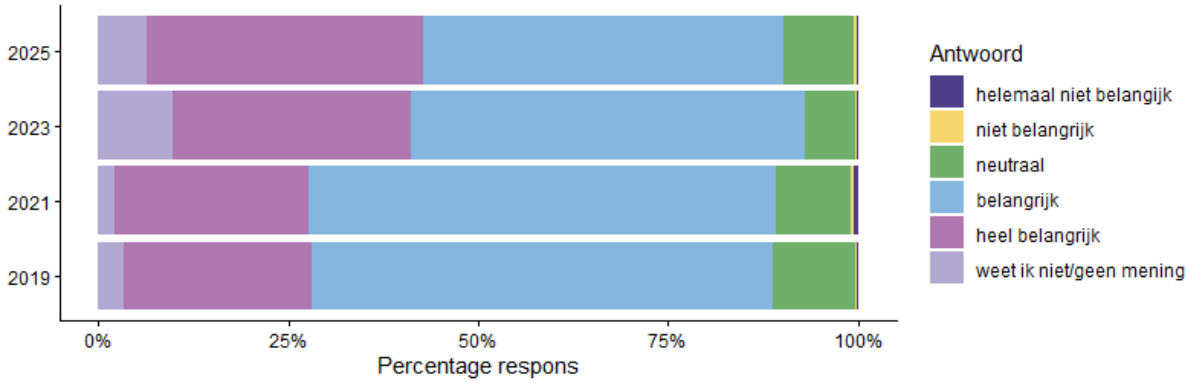
Hoe belangrijk vindt u het om een vast contract te hebben?



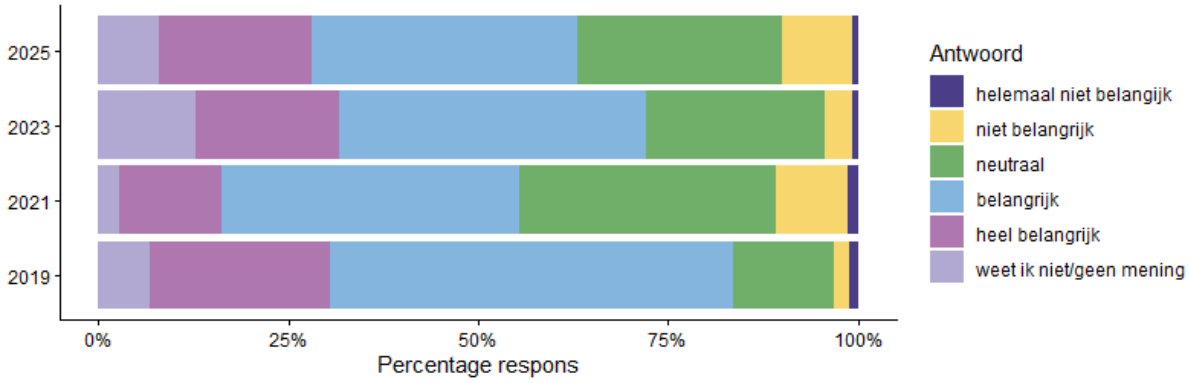
Hoe belangrijk vindt u de mogelijkheid om uzelf te kunnen ontwikkelen?

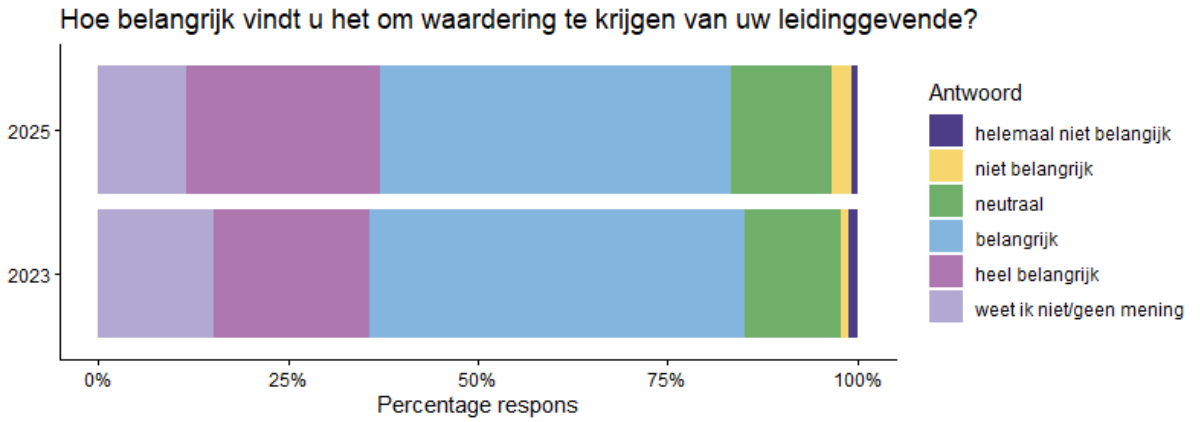


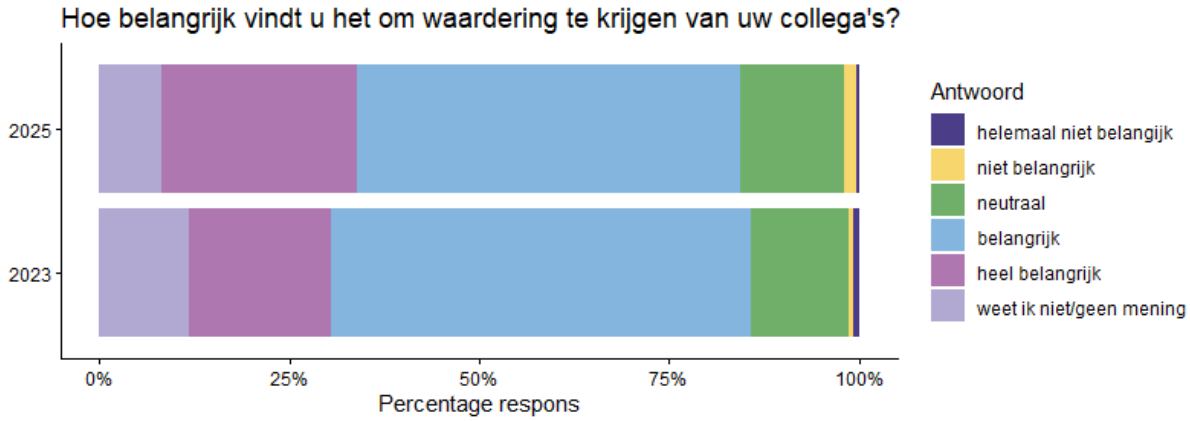
Hoe belangrijk vindt u het om zelf beslissingen te kunnen nemen?

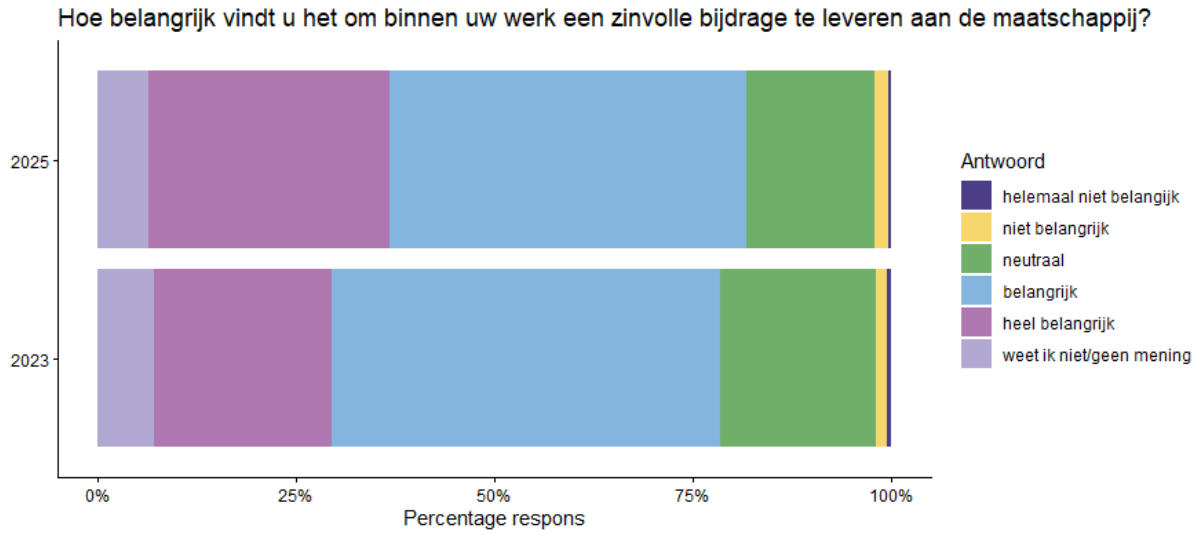


Hoe belangrijk vindt u het om zelf uw tijd in te kunnen delen?

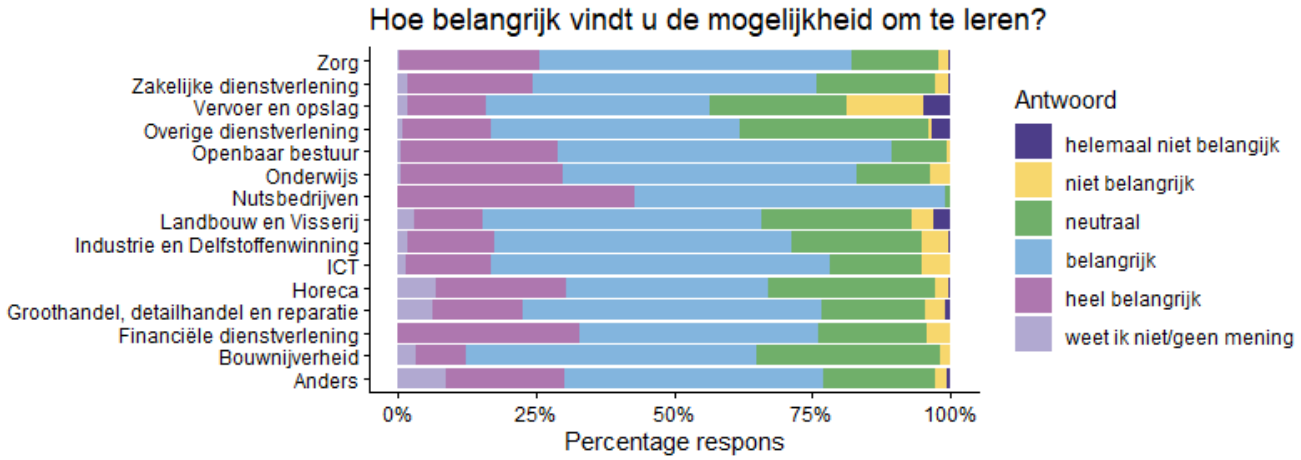


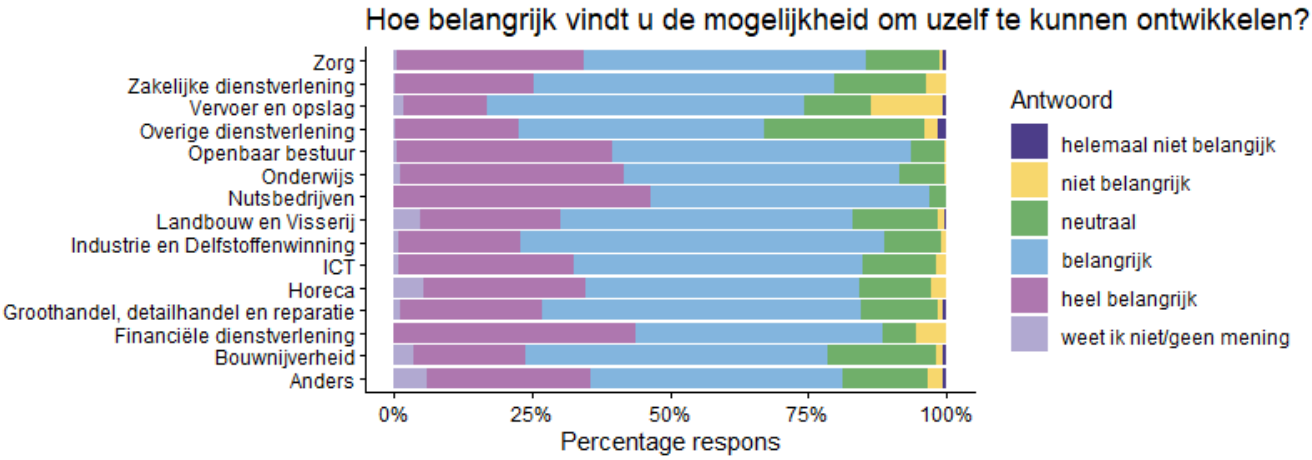

Hoe belangrijk vindt u het om waardering te krijgen van uw leidinggevende?
2025
2023
0%
25%
50%
75%
100%
Percentage respons
Antwoord
helemaal niet belangijk
niet belangrijk
neutraal
belangrijk
heel belangrijk
weet ik niet/geen mening

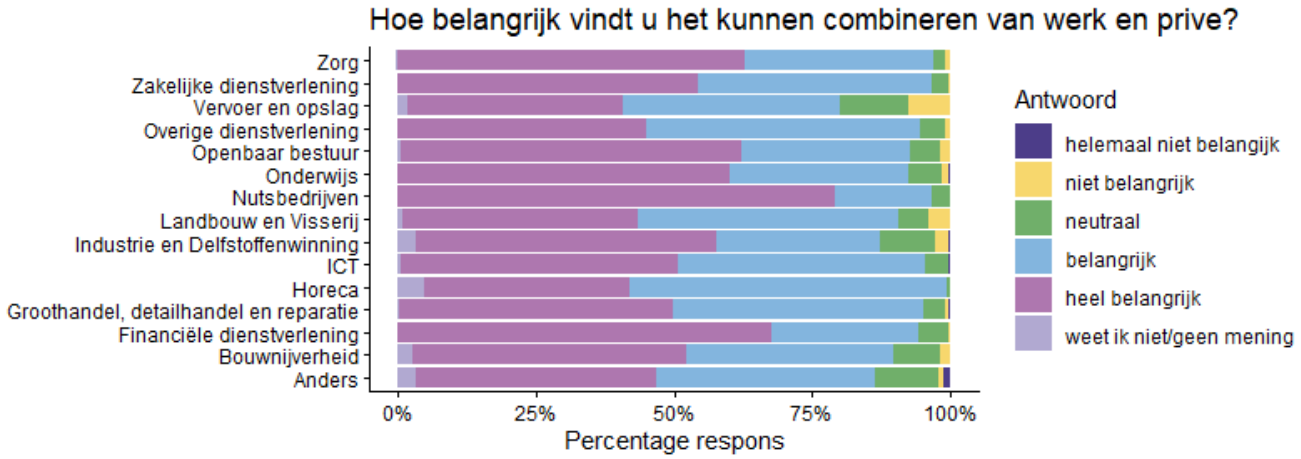

Hoe belangrijk vindt u het om waardering te krijgen van uw collega's?
2025
2023
0%
25%
50%
75%
100%
Percentage respons
Antwoord
helemaal niet belangijk
niet belangrijk
neutraal
belangrijk
heel belangrijk
weet ik niet/geen mening

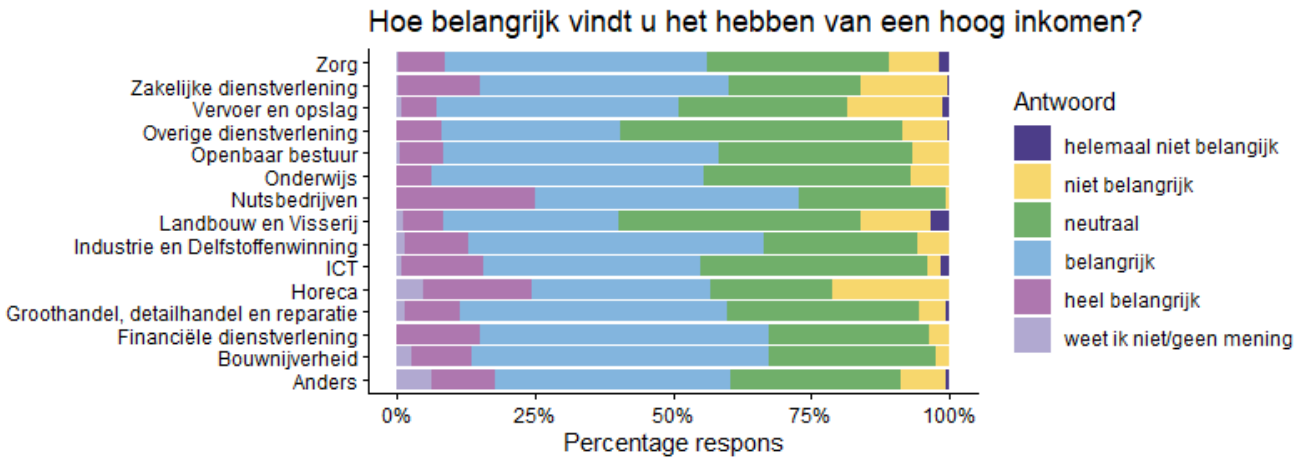

Hoe belangrijk vindt u het om binnen uw werk een zinvolle bijdrage te leveren aan de maatschappij?
2025
2023
0%
25%
50%
75%
100%
Percentage respons
Antwoord
helemaal niet belangijk
niet belangrijk
neutraal
belangrijk
heel belangrijk
weet ik niet/geen mening

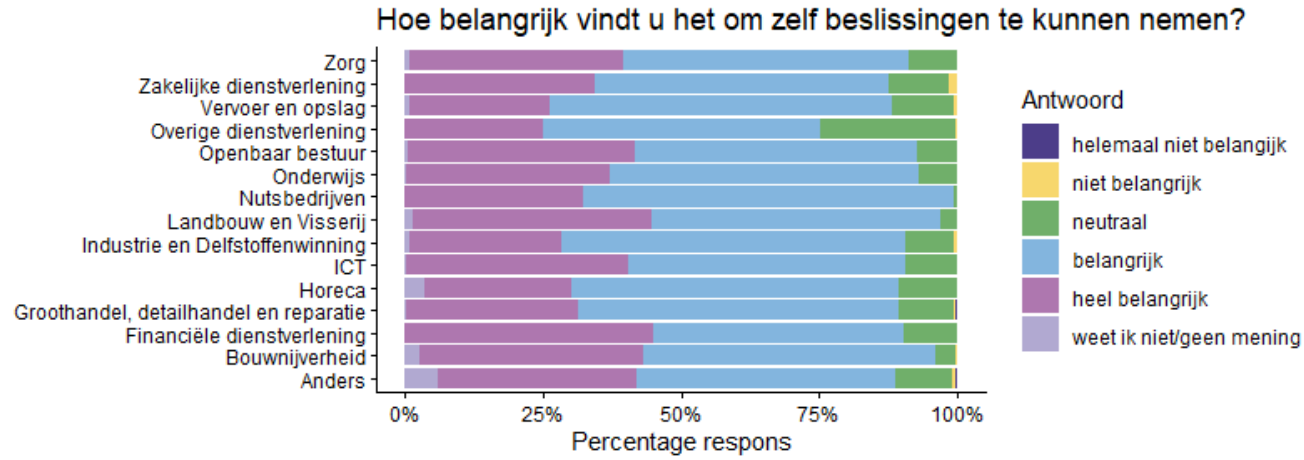
Bijlage C: Belang van verschillende aspecten van werk, per sector (in 2025)

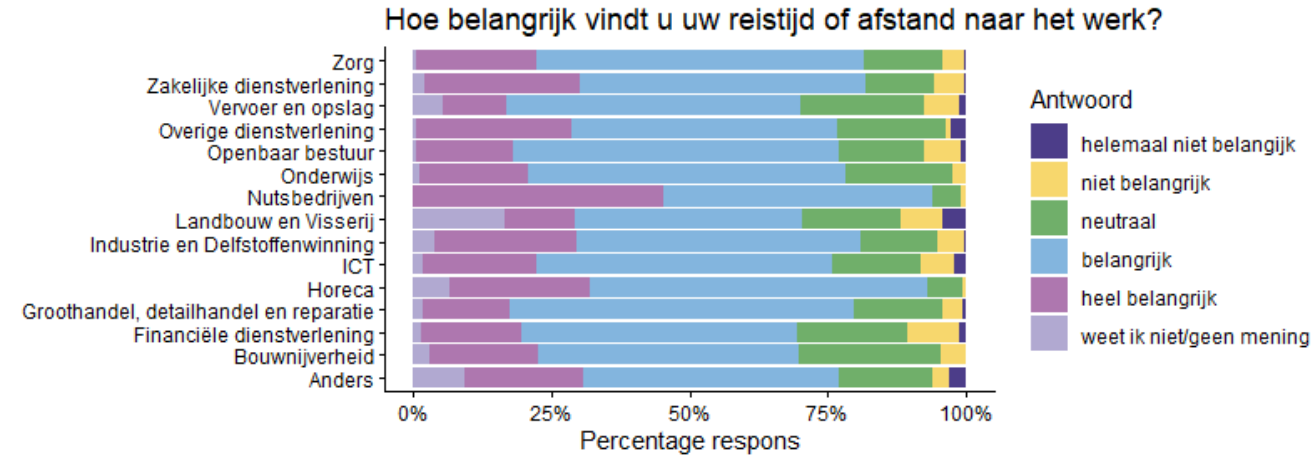


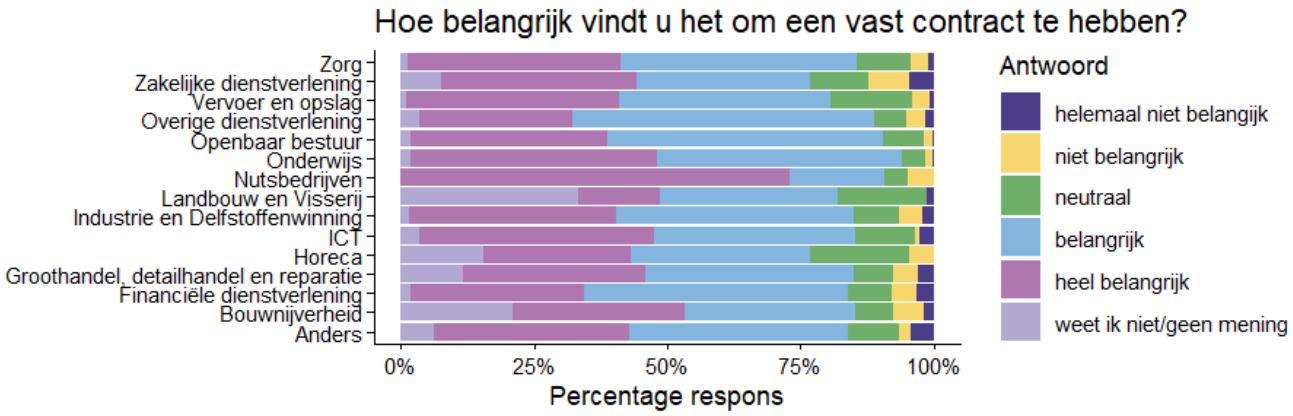


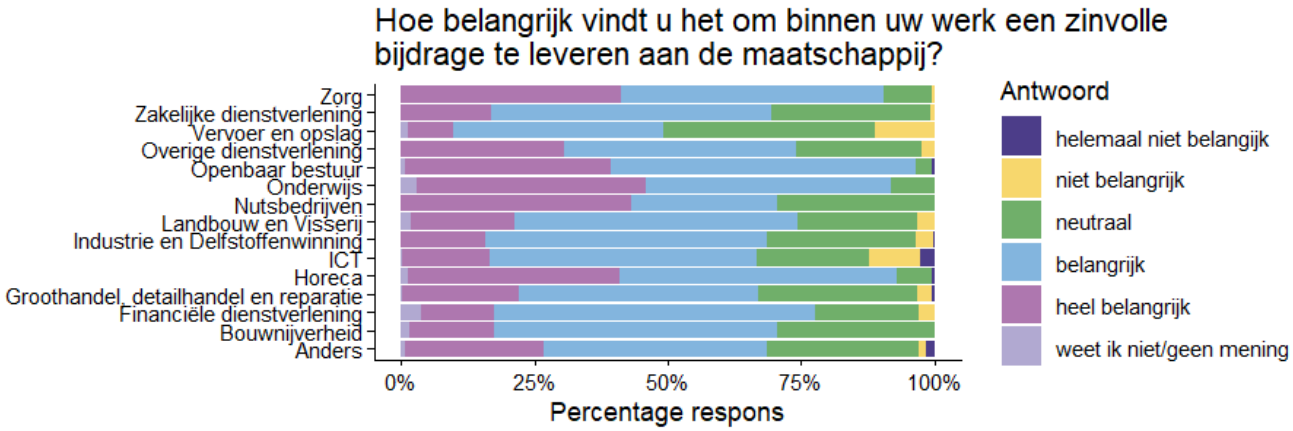


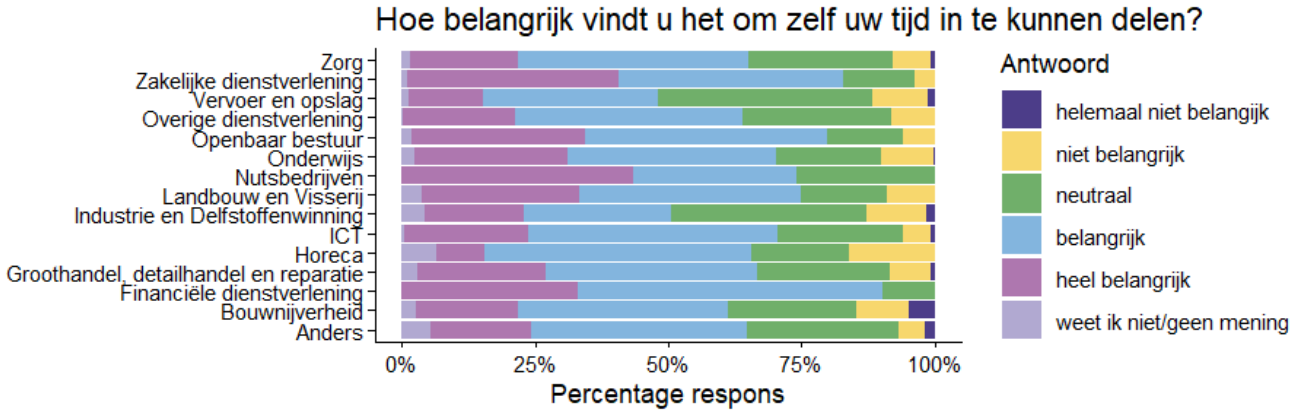

Hoe belangrijk vindt u het hebben van een hoog inkomen?
Zorg
Zakelijke dienstverlening
Vervoer en opslag
Overige dienstverlening
Openbaar bestuur
Onderwijs
Nutsbedrijven
Landbouw en Visserij
Industrie en Delfstoffenwinning
ICT
Horeca
Groothandel, detailhandel en reparatie
Financiële dienstverlening
Bouwnijverheid
Anders
0%
25%
50%
75%
100%
Percentage respons
Antwoord
helemaal niet belangijk
niet belangrijk
neutraal
belangrijk
heel belangrijk
weet ik niet/geen mening


Hoe belangrijk vindt u het om zelf beslissingen te kunnen nemen?
Zorg
Zakelijke dienstverlening
Vervoer en opslag
Overige dienstverlening
Openbaar bestuur
Onderwijs
Nutsbedrijven
Landbouw en Visserij
Industrie en Delfstoffenwinning
ICT
Horeca
Groothandel, detailhandel en reparatie
Financiële dienstverlening
Bouwnijverheid
Anders
0%
25%
50%
75%
100%
Percentage respons
Antwoord
helemaal niet belangijk
niet belangrijk
neutraal
belangrijk
heel belangrijk
weet ik niet/geen mening


Hoe belangrijk vindt u uw reistijd of afstand naar het werk?
Zorg
Zakelijke dienstverlening
Vervoer en opslag
Overige dienstverlening
Openbaar bestuur
Onderwijs
Nutsbedrijven
Landbouw en Visserij
Industrie en Delfstoffenwinning
ICT
Horeca
Groothandel, detailhandel en reparatie
Financiële dienstverlening
Bouwnijverheid
Anders
0%
25%
50%
75%
100%
Percentage respons
Antwoord
helemaal niet belangijk
niet belangrijk
neutraal
belangrijk
heel belangrijk
weet ik niet/geen mening


Hoe belangrijk vindt u het om een vast contract te hebben?
Zorg
Zakelijke dienstverlening
Vervoer en opslag
Overige dienstverlening
Openbaar bestuur
Onderwijs
Nutsbedrijven
Landbouw en Visserij
Industrie en Delfstoffenwinning
ICT
Horeca
Groothandel, detailhandel en reparatie
Financiële dienstverlening
Bouwnijverheid
Anders
0%
25%
50%
75%
100%
Percentage respons
Antwoord
helemaal niet belangrijk
niet belangrijk
neutraal
belangrijk
heel belangrijk
weet ik niet/geen mening


Hoe belangrijk vindt u het om binnen uw werk een zinvolle bijdrage te leveren aan de maatschappij?
Zorg
Zakelijke dienstverlening
Vervoer en opslag
Overige dienstverlening
Openbaar bestuur
Onderwijs
Nutsbedrijven
Landbouw en Visserij
Industrie en Delfstoffenwinning
ICT
Horeca
Groothandel, detailhandel en reparatie
Financiële dienstverlening
Bouwnijverheid
Anders
0%
25%
50%
75%
100%
Percentage respons
Antwoord
helemaal niet belangrijk
niet belangrijk
neutraal
belangrijk
heel belangrijk
weet ik niet/geen mening


Hoe belangrijk vindt u het om zelf uw tijd in te kunnen delen?
Zorg
Zakelijke dienstverlening
Vervoer en opslag
Overige dienstverlening
Openbaar bestuur
Onderwijs
Nutsbedrijven
Landbouw en Visserij
Industrie en Delfstoffenwinning
ICT
Horeca
Groothandel, detailhandel en reparatie
Financiële dienstverlening
Bouwnijverheid
Anders
0%
25%
50%
75%
100%
Percentage respons
Antwoord
helemaal niet belangrijk
niet belangrijk
neutraal
belangrijk
heel belangrijk
weet ik niet/geen mening

Colofon

'Werkgeluk in Fryslân'
is een uitgave van Planbureau Fryslân, november '26

Auteurs
Jacob Veenstra
Gerian Kuiper

Met medewerking van
Wouter Marchand
Sjaak Moerman

Planbureau Fryslân

Planbureau Fryslân
Prins Hendrikstraat 8
8911 BK Leeuwarden

(058) 234 85 00
info@planbureau.frl
www.planbureau.frl

Planbureau Fryslân wordt gesubsidieerd door de provincie Fryslân.

© Planbureau Fryslân, 2026. Verveelvoudigen is toegestaan, mits Planbureau Fryslân als bron wordt vermeld.