



Sociaal en Cultureel Planbureau

# Meer meedoen aan het maatschappelijk leven

Notitie 2 van Sociale en Culturele Ontwikkelingen 2023



# Meer meedoen aan het maatschappelijk leven

Notitie 2 van Sociale en Culturele Ontwikkelingen 2023

Andries van den Broek

Willem Huijnk

Edith Josten



Sociaal en Cultureel Planbureau

Den Haag, april 2023

Het Sociaal en Cultureel Planbureau is een interdepartementaal, wetenschappelijk instituut, dat – gevraagd en ongevraagd – sociaal-wetenschappelijk onderzoek verricht. Het SCP rapporteert aan de regering, de Eerste en Tweede Kamer, de ministeries en maatschappelijke en overheidsorganisaties. Het SCP valt formeel onder de verantwoordelijkheid van de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. Het SCP is opgericht bij Koninklijk Besluit op 30 maart 1973. Het Koninklijk Besluit is per 1 april 2012 vervangen door de 'Regeling van de minister-president, Minister van Algemene Zaken, houdende de vaststelling van de Aanwijzingen voor de Planbureaus'.

© Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag 2023

Opmaak binnenwerk: Xerox, Den Haag

Eindredactie en productiebegeleiding: Future Communication, Utrecht

Omslagontwerp: Xerox, Den Haag

Foto omslag: Tineke Dijkstra

### **Copyright**

U mag citeren uit SCP-rapporten, mits u de bron vermeldt.

U mag SCP-bestanden op een server plaatsen mits:

- 1 het digitale bestand (rapport) intact blijft;
- 2 u de bron vermeldt;
- 3 u de meest actuele versie van het bestand beschikbaar stelt, bijvoorbeeld na verwerking van een erratum.

### **Data**

SCP-databestanden, gebruikt in onze rapporten, zijn in principe beschikbaar voor gebruik door derden via

DANS: [www.dans.knaw.nl](http://www.dans.knaw.nl).

### **Contact**

Sociaal en Cultureel Planbureau

Postbus 16164

2500 BD Den Haag

[www.scp.nl](http://www.scp.nl)

[info@scp.nl](mailto:info@scp.nl)

Via onze website kunt u zich kosteloos abonneren op een elektronische attendering bij het verschijnen van nieuwe uitgaven.

## 2 Meer meedoen aan het maatschappelijk leven

### 2.1 Meer mensen, meer meedoen: ambities en beperkingen

Mensen kunnen op tal van manieren deel hebben aan het maatschappelijk leven. Vaak heeft dat meedoen zowel persoonlijke als maatschappelijke waarde. Zo verhoogt betaald werk niet alleen de individuele, maar ook de collectieve kwaliteit van leven. En zo hebben sport en bewegen naast de persoonlijke genoegens van ontspanning en fitheid eveneens de maatschappelijke waarde van een gezondere bevolking.

In het Coalitieakkoord 2021-2025 staat dat het kabinet wil dat 'alle inwoners naar vermogen mee kunnen doen' (VVD et al. 2021). Gezien de beleidsambities komt dat er bij veel onderdelen van het maatschappelijk leven op neer dat burgers zich vooral méér moeten inspannen. De argumentatie daarachter is dat de overheid op elk van deze terreinen collectieve en individuele voordelen van een grotere deelname verwacht. De vraag is echter of méér deelname altijd past in het leven van burgers.

Ten eerste gaan individueel en collectief belang niet altijd als vanzelf hand in hand. Meer van een activiteit met collectieve waarde hoeft immers niet altijd ook meer individuele waarde te betekenen. De overheidsambitie dat meer mensen meer gaan werken, bijvoorbeeld, vormt enerzijds een antwoord op de behoefte aan arbeidskrachten, waaraan door de vergrijzing steeds vaker een tekort kan komen. Anderzijds stuit de ambitie op de beperking dat het op individueel en gezinsniveau kan leiden tot krapte in de tijd, of dat mensen er gewoon geen behoefte aan hebben. Met andere woorden: de eigen voorkeuren van burgers kunnen anders liggen.

Ten tweede kunnen beleidsambities concurreren met elkaar, doordat ze een beroep doen op de tijd van dezelfde mensen. De mogelijkheden voor iemand om meer mee te doen zijn immers begrensd. Niemand heeft meer dan 168 uur per week (en nog minder na aftrek van noodzakelijke activiteiten zoals eten, slapen, enz.). De collectieve opbrengst van méér van de ene activiteit kan dan leiden tot een ongewenste krimp van de andere, bijvoorbeeld als meer betaald werk zou leiden tot minder mantelzorg of minder vrijwilligerswerk, omdat mensen daar minder tijd voor overhouden. En als ze wel extra inspanningen leveren op meerdere vlakken én de gezamenlijke druk daarvan te hoog wordt, brengt dat het risico van overbelasting met zich mee, wat niet alleen op individueel, maar ook collectief niveau onwenselijk is.

Deze notitie schijnt meer licht op meedoen aan het maatschappelijk leven. Het gaat in op een aantal participatievormen die de overheid bevordert onder de hele ofwel specifieke delen van de bevolking: een zo goed mogelijke opleiding behalen, betaald werk verrichten, aanvullende scholing volgen, voor kinderen zorgen, mantelzorg en vrijwilligerswerk doen, sporten en bewegen, en deelnemen aan cultuur. Eerst passeert, per participatievorm, kort de revue op welke groepen de ambities zich vooral richten en wat de overwegingen voor de beleidsambitie in kwestie zijn. Daarna volgt, eveneens per participatievorm, een overzicht van de feitelijke situatie: zijn de beoogde groepen inderdaad méér gaan meedoen op deze terreinen, en in hoeverre wensen ze zelf eigenlijk een grotere participatie, voor zover ons hierover cijfers bekend zijn? Vervolgens komen de consequenties aan bod van meer meedoen op het ene terrein voor andere vormen van participatie (en vice versa) en welbevinden. We beperken ons daarbij tot een aantal activiteiten die de overheid zodanig belangrijk vindt dat ze er beleid op voert. Het gaat in de eerste levensfase dan om het terrein onderwijs, in de tweede levensfase om betaald werk en mantelzorg, en in de derde levensfase om mantelzorg.

We zullen zien dat de overheidsambities er zeker in de tweede levensfase, de werkzame leeftijd, op neerkomen dat meer mensen activiteiten meer of langduriger moeten combineren. Maar ook in de eerste en derde levensfase, de school- en studeerfase en na pensionering, spelen uitdagingen, zoals prestatiedruk onder jongeren. In deze notitie ligt de focus dus op het risico van een mogelijke overvloed aan meedoen, de daaraan verbonden consequenties en de beleidsimplicaties daarvan. Uiteraard kan er bij delen van de bevolking juist sprake zijn van een schaarste aan meedoen. Dat staat hier niet centraal, maar komt in andere bijdragen van *Sociale en culturele ontwikkelingen* aan de orde: in de notitie *Adequate ondersteuning van mensen in kwetsbare situaties* gaat het over kwetsbare groepen en in de notitie *Samenleven in verscheidenheid* gaat het over eenzaamheid. Een kanttekening bij deze bijdrage is dat de recentste gegevens over feitelijke deelname vaak uit de coronajaren stammen, hetgeen op onderdelen noopt tot reflectie op de invloed van de coronapandemie op meedoen.

## 2.2 De beleidsambitie: meer meedoen

Realisatie van de overheidsambities zou betekenen dat de ene groep mensen op meer terreinen extra stappen moet zetten dan de andere. Soms is dat beoogd: dan zijn er extra beleidsinspanningen richting een specifieke groep, om zo hun achterblijvende deelname op een bepaald terrein te verhogen. In andere gevallen is het niet de expliciete bedoeling van het beleid: dan is er sprake van generieke maatregelen, maar komen die eerder bij de ene dan de andere groep terecht. Zoals hierna zal blijken is dat laatste bijvoorbeeld het geval bij de beleidsambitie om de inzet van mantelzorg te vergroten: dat is algemeen beleid, maar zal vaker terechtkomen bij 40-plussers en ook vrouwen. Vrouwen en ouderen zijn ook degenen naar wie met name gekeken wordt voor het realiseren van een andere beleidsambitie met een hoge overheidsprioriteit, een grotere arbeidsdeelname.

### 2.2.1 De dubbelrol van onderwijs

Het beleid rond onderwijs is hoofdzakelijk gericht op jongeren, met speciale aandacht voor jongeren uit een lagere sociaal-economische klasse. De reden voor het beleid is dat de behaalde opleiding een belangrijke hulpbron is in het latere leven. Onderwijs volgen is niet alleen zelf een vorm van meedoen, maar ook een belangrijke voorwaarde voor andere vormen van meedoen, met name aan betaald werk. En ook in het algemeen geldt: hoe meer opleiding mensen genoten hebben, hoe hoger de kwaliteit van leven (Boelhouwer en Vonk 2020).

Het coalitieakkoord bevat dan ook ambities om alle jongeren goed onderwijs te geven en gelijke kansen op een opleiding passend bij hun talenten (VVD et al. 2021). Zo moeten de vaardigheden die jongeren hebben opgedaan in het basis- en voortgezet onderwijs verbeterd worden met het (structurele) Masterplan Basisvaardigheden. Dit heeft als speerpunt basisvaardigheden op het gebied van de Nederlandse taal, rekenen en wiskunde en burgerschap te versterken door een infrastructuur van kennis en ondersteuning te borgen. Daarnaast zet beleid in op een betere aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt, met name in het mbo, en op versterking van de digitale vaardigheden. Ook wordt het belang onderstreept van 21<sup>e</sup>-eeuwse vaardigheden, die men nodig acht voor de huidige arbeidsmarkt, zoals ICT-geletterdheid, probleemoplossingsvermogen, kritisch denken en sociale competenties. Verder is er al jaren beleid om het aantal schoolverlaters zonder minstens een mbo-2-diploma te verkleinen.

Maatregelen tegen onderwijsachterstanden bestaan onder andere uit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO), dat de door de coronapandemie ontstane achterstanden moet verhelpen. Het NPO biedt scholen een financiële impuls, waarbij om kansengelijkheid te bevorderen scholen met veel leerlingen met een lagere sociaal-economische status (SES) een grotere impuls krijgen. Ook wordt geïnvesteerd in voor- en vroeg-schoolse educatie en in de rijke schooldag. De rijke schooldag poogt talent in brede zin te ontwikkelen door extra activiteiten aan te bieden, zoals sport, cultuur en huiswerkbegeleiding. In het hoger onderwijs is er aandacht voor kansengelijkheid door het vergroten van de financiële en sociale toegankelijkheid (inclusie en diversiteit) (zie TK 2021/2022a).

### 2.2.2 Meer werken is meer combineren

Bij de ambitie van een grotere arbeidsdeelname kijkt de overheid vooral naar in deeltijd werkenden, wat meestal vrouwen zijn. De overheid ziet daar de meeste ruimte voor een grotere arbeidsinzet, want in Nederland werken velen in deeltijd, meer dan in landen om ons heen. Waar vorige kabinetten er vooral op inzetten om deeltijders van een kleine in een grotere parttimebaan te krijgen (TK 2009/2010), richt het huidige kabinet zich er ook op om deeltijders te stimuleren voltijds te gaan werken (TK 2021/2022b). Vergroting van het aantal mensen in betaald werk is lastig te realiseren, want dat ligt al hoog, onder andere doordat de overheid al jaren beleid voert op dit vlak. Het kabinet wil nog wel een iets verdere verhoging bereiken, en heeft als doel dat het aandeel 20-64-jarigen met werk stijgt van 81,7% in 2021 naar 82,5% in 2030. Verder zal de arbeidsdeelname nog wat toenemen door het stijgen van de AOW-leeftijd en wil het kabinet doorwerken na de AOW-leeftijd bevorderen.

Een belangrijke reden voor het overheidsstreven naar meer meedoen aan betaald werk is de vergrijzing. De vergrijzing leidt tot grotere AOW- en zorgkosten, en daarom wil het kabinet via een grotere arbeidsdeelname de belastingopbrengsten verhogen. Verder neemt door de vergrijzing het risico op structurele personeelstekorten toe doordat de groei van de beroepsbevolking (dat zijn werkenden en werkzoekenden samen) gaat stagneren (Ebregt et al. 2022). Ook hiervoor moet meer meedoen aan betaald werk een oplossing bieden.

Als deeltijders meer uren gaan maken, zou dat betekenen dat meer mensen een langere werkweek moeten combineren met andere taken, zoals de zorg voor kinderen. Om dat mogelijk te maken roept het kabinet werkgevers op om hun personeel voorspelbaarder werktijden en meer zeggenschap over hun werktijden en -plek te geven. Ook wil het kabinet de kinderopvang goedkoper maken, zodat werk en zorgen voor kinderen gemakkelijker te combineren zijn.

### **2.2.3 Meer meedoen aan een leven lang ontwikkelen**

De overheid bevordert meedoen aan bijleren van iedereen in de werkzame leeftijd. Ze stimuleert het extra onder mensen die alleen basisonderwijs of vmbo afrondden, ouderen en mensen met flexcontracten, omdat die betrekkelijk weinig activiteiten ondernemen op dit vlak. De doelstelling is dat in 2030 minstens 62% van alle mensen in de leeftijd 25-64 jaar, werkend én niet-werkend, jaarlijks aan een of meer scholingsactiviteiten deelneemt (TK 2022/2023a).

Door geregeld bij te leren, kunnen mensen hun kennis en vaardigheden en vaardigheden hun hele loopbaan actueel te houden. Dat moet hen beter inzetbaar houden, met voordelen voor zowel de maatschappij (minder uitkeringen, meer arbeidsdeelname, hogere arbeidsproductiviteit) als voor de betrokkenen zelf (grotere kans op werk, leuker werk, meer inkomen). De overheid verwacht dat de noodzaak van bijleren de komende jaren toeneemt door versnelling van technologische ontwikkelingen, verduurzaming, globalisering en veranderende consumentenvoorkeuren. Daarom wil ze de mate van bijleren vergroten, ondanks dat die in Nederland, in Europees opzicht, al hoog ligt (Maslowski 2019).

Het beleid is gericht op het verlagen van financiële drempels, het bevorderen van een leercultuur in bedrijven en een flexibeler scholingsaanbod in het mbo en hbo, dat beter past bij de behoeften van wie scholing willen volgen (TK 2018/2019; TK 2020/2021). De overheid voert al meerdere jaren beleid ter bevordering van bijleren tijdens de loopbaan, maar heeft dat vanaf 2022 geïntensiveerd met het STAP-budget, waarmee mensen een financiële tegemoetkoming kunnen krijgen in hun scholingskosten.

### **2.2.4 Meer mantelzorgers door ondersteuning**

De ambitie om mensen meer mantelzorg te laten geven is niet gericht op specifieke groepen, maar zal in de praktijk wel vaak bij 40-plussers, ouderen en vrouwen terecht komen. De 40-plussers lopen de kans dat een ouder of schoonouder hulp nodig heeft en ouderen kunnen te maken krijgen met een partner die zorg vergt. Voorts geldt dat zorg voor ouders in de praktijk vaker door dochters dan zoons wordt gegeven (Josten en De Boer 2015a).

Het overheidsstreven naar meer mantelzorg is ingegeven door de vergrijzing: de bedoeling is om zo de stijging van de zorgkosten en van het aantal in de zorgsector nodige arbeidskrachten te beperken (TK 2022/2023b). De overheidsambitie op dit vlak is niet nieuw. De overheid voert al meerdere jaren beleid om de inzet van mantelzorgers te vergroten, bijvoorbeeld met de hervormingen in de langdurige zorg (uit 2015), waarachter de gedachte zat dat mensen meer voor elkaar gaan zorgen (Kromhout et al. 2018). Er zijn maatregelen om mantelzorgers te ondersteunen, met ook nadrukkelijk een rol voor werkgevers. Zo zijn er regelingen om mantelzorg beter met betaald werk te kunnen combineren, zoals de optie van zorgverlof. De Wet flexibel werken geeft werknemers meer invloed op de tijden en plaats waar ze werken, wat de combinatie met privéverplichtingen zou vergemakkelijken (TK 2021/2022c). Verder is de uitvoering, via de Wmo, aan de gemeenten, die verantwoordelijk zijn voor de advisering en de ondersteuning van mantelzorgers. Die ondersteuning kan bestaan uit (tijdelijke) vervangende zorg door een vrijwilliger of een beroepskracht (respijtzorg).

De overheid erkent dat bepaalde groepen mantelzorgers extra aandacht vergen, zoals de jonge mantelzorgers. Er is ingezet op bewustwording rondom de problemen van deze mantelzorgers en er zijn specifieke voorzieningen en interventies ontwikkeld. Anders dan in bijvoorbeeld het Verenigd Koninkrijk, kent Nederland geen specifieke wetgeving voor jonge mantelzorgers (De Roos en De Boer 2022).

### **2.2.5 Zorg voor kinderen: stimuleren van combineren**

Bij de zorg voor kinderen streeft de overheid naar een evenrediger verdeling tussen mannen en vrouwen. Dat komt er bij de meeste koppels op neer dat vaders meer zorgtaken op zich zouden moeten nemen en moeders minder. De overheid heeft deze ambitie onder meer vanuit de gedachte dat dit de arbeidsparticipatie van vrouwen kan vergroten. Maatregelen hiervoor zijn de invoering van maximaal zes weken geboorteverlof voor vaders in 2020 en betaald ouderschapsverlof voor zowel vaders als moeders in 2022: ouders hebben sinds 2 augustus 2022 recht op negen weken betaald verlof met een uitkering ter hoogte van 70% van het



(maximum) dagloon, op te nemen binnen een jaar na de geboorte. Beide maatregelen moet vaders van het begin af aan meer betrekken bij de opvoeding van hun kind.

Generieker is dat de overheid, door de ondersteuning van de formele kinderopvang, stimuleert dat betaald werk en de zorg voor kinderen wordt gecombineerd. De beleidsassumptie is dat een gebrek aan betaalbare kinderopvang de arbeidsparticipatie van ouders remt, met name bij vrouwen. Er ligt een plan voor hervorming van het kinderopvangstelsel, waarbij het idee is dat bijna gratis kinderopvang een remedie vormt voor de oplopende tekorten aan arbeidskrachten, juist ook in sectoren met grote tekorten, zoals de zorg.

### **2.2.6 Vrijwilligerswerk: grote meerwaarde, weinig beleidsaandacht**

De ambities voor meer inzet van vrijwilligerswerk betreffen onder andere meer vrijwilligerswerk in zorg- en welzijnsactiviteiten en zijn niet op specifieke groepen burgers gericht. Aanleiding voor de ambitie van meer vrijwilligerswerk in zorg- en welzijnsactiviteiten is wederom de vergrijzing. In het algemeen bestrijkt vrijwilligerswerk natuurlijk een veel breder terrein. Het is de kurk waarop een aanzienlijk deel van het maatschappelijk middenveld drijft. Verenigingen, stichtingen en informele groepen zijn ervan afhankelijk, evenals evenementen als festivals, sportevenementen en bloemencorso's, alsook instellingen als kleinere musea, podia en (film)theaters. Hetzelfde geldt voor liefdadigheidsactiviteiten als het bezoeken van alleenstaanden en ouderen.

Vrijwilligerswerk varieert van het vervullen van bestuursfuncties tot het verrichten van hand-en-span-diensten. Het kan structureel van aard zijn, maar ook een incidentele betrokkenheid. Op collectief niveau geldt het tevens als een stimulans van sociale contacten en sociale cohesie. Vrijwilligerswerk kan zowel bestaande verbanden bestendigen ('bonding social capital') als mensen uit verschillende 'walks of life' rond een gedeelde interesse samenbrengen ('bridging social capital'). Op individueel niveau staat vrijwilligerswerk te boek als een manier om vaardigheden op te doen en zich te ontwikkelen. Concreet heeft het voor vluchtelingen met een verblijfstatus de functie in de Nederlandse samenleving te integreren (in deze functie staat vrijwilligerswerk twee keer in het coalitieakkoord (VVD et al. 2021)).

De overheid heeft meer oog voor de vraag hoe vrijwilligerswerk in te zetten dan voor de vraag hoe zich voor vrijwilligerswerk in te zetten. Er is geen integraal rijksbeleid ter ondersteuning van vrijwilligerswerk. Er zijn wel enkele beleidsmaatregelen om vrijwilligerswerk te stimuleren. Een generieke maatregel is dat organisaties hun vrijwilligers een vergoeding kunnen geven. Daarnaast zijn er de maatschappelijke diensttijd voor jongeren, beurzen voor studenten met bestuursfuncties en symbolische waardering in de vorm van de lintjesregen. Ook gemeenten voeren beleid rond vrijwilligerswerk: 'Veel gemeenten benoemen in hun vrijwilligerswerkbeleid maatschappelijke opgaven waar vrijwilligers een bijdrage aan kunnen leveren. Vrijwel altijd betreft het opgaven in het sociaal domein, zoals het verminderen van eenzaamheid en langer thuis wonen van ouderen' (VNG 2021). De grootste zorg in het veld is niet zozeer dat het ontbreekt aan overheidsbeleid, maar veeleer dat de regelgeving het vrijwilligerswerk soms belemmert (persoonlijke communicatie met medewerker van Vereniging Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk).

### **2.2.7 Sporten en bewegen: persoonlijke en maatschappelijke gezondheidswinst**

De overheidsambities op het terrein van sport en bewegen zijn op iedereen gericht. Wie voldoende sport en beweegt, blijft gezonder en krijgt minder snel overgewicht. Op collectief niveau bevordert die individuele gezondheidswinst de economische productiviteit en vermindert die de zorgkosten. In het Nationaal Preventieakkoord uit 2018 zijn hier daarom afspraken over gemaakt (VWS 2018a). Het rijksbeleid is erop gericht dat meer mensen gaan voldoen aan de beweegnorm, een leeftijdsafhankelijke norm van gezond geachte hoeveelheid beweging. Het doel is om het aandeel mensen dat die beweegnorm haalt te verhogen van circa de helft tot 75% in 2040. Daarnaast kent het Sportakkoord op het vlak van sociale cohesie de ambitie om inclusie in sport en bewegen te bevorderen (VWS 2018b). Sportbeleid is in de praktijk vooral een zaak van de gemeenten.

### 2.2.8 Cultuur: doel op zich met individuele en sociale meerwaarde

Waar beleid rond sport en bewegen vooral is gericht op het bevorderen van beoefening, stimuleert het cultuurbeleid vooral het bezoek. Daarbij is specifieke aandacht voor groepen die minder culturele activiteiten bezoeken, zoals jongeren en mensen met een migratieachtergrond. De Wet op het specifiek cultuurbeleid spreekt van ‘het scheppen van voorwaarden voor het in stand houden, ontwikkelen, sociaal en geografisch spreiden of anderszins verbreiden van cultuuruitingen’. Het coalitieakkoord stelt:

*Cultuur is van wezenlijk belang voor onze samenleving en een investering in onze maatschappij: de verbindende, inspirerende en prikkelende kracht van kunst en cultuur brengt mensen bij elkaar, daagt uit en biedt nieuwe perspectieven. [...] We willen cultuur toegankelijk maken voor iedereen, onder andere door een goede regionale spreiding door heel Nederland en extra investeringen in cultuurparticipatie.*

(VVD et al. 2021)

Met name via het Fonds voor Cultuurparticipatie behoort ook het bevorderen van cultuurbeoefening tot de beleidsdoelen. Het idee achter de beleidssteun voor cultuurbezoek en -beoefening is de gedachte dat cultuurdeelname individuele en maatschappelijke meerwaarde zou hebben. Individueel zou het ontspanning bieden en de horizon van mensen verbreden. Maatschappelijk zou het door mensen bij elkaar te brengen een bijdrage leveren aan het bevorderen van sociale cohesie. Overigens is rijksbeleid hier niet de belangrijkste vorm van beleid. De som van de financiële bijdragen van de afzonderlijke gemeenten is groter dan de financiële bijdrage van het rijk (Van den Broek en Gieles 2018).

## 2.3 Actuele stand van zaken

Bij de beleidsambities van het kabinet tot ‘méér meedoen’ is veelal sprake van voortzetting van het pad dat eerdere kabinetten al volgden. Een overzicht van in hoeverre burgers inderdaad meer zijn gaan deelnemen, conform de overheidsambities, stuit op de beperking dat meedoen in recente jaren sterk is beïnvloed door de coronapandemie. Het maatschappelijk leven, en dus ook het meedoen eraan, werd erdoor gehinderd en op onderdelen zelfs tijdelijk stilgelegd. Er zijn op een aantal velden nog geen actuele cijfers beschikbaar die laten zien of dat is hersteld.

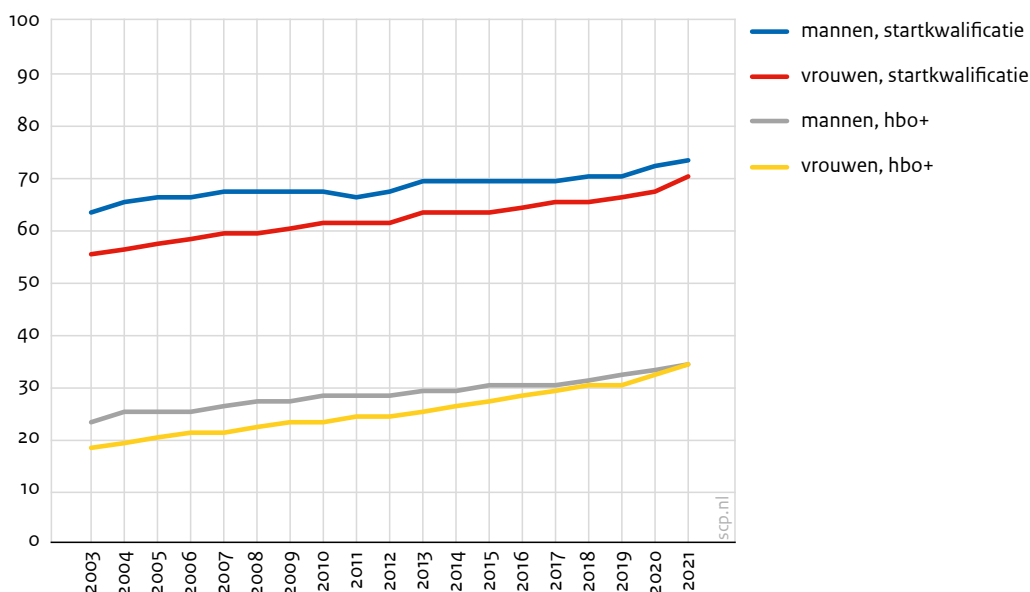
Deze beperking buiten beschouwing latend is het beeld van het meedoen van burgers wisselend. Soms is er nauwelijks beweging en soms wat kleine plussen en een min. Steeds meer mensen hebben een startkwalificatie of ronden een hbo-/wo-opleiding af, een groter aandeel van de potentiële beroepsbevolking werkt, de deelname aan mantelzorg groeide licht en bij bewegen is er een licht opgaande lijn. Bij deelname aan levenslang ontwikkelen en cultuur was het beeld overwegend stabiel. Vrijwilligerswerk, daarentegen, gaf een daling te zien, ook al voor de coronapandemie.

### 2.3.1 Meer mensen met startkwalificatie en hbo- of wo-opleiding, geringere uitval

Een groeiend deel van de bevolking in Nederland heeft minstens een opleiding op mbo-2-niveau of hoger (ook wel startkwalificatie genoemd), en steeds meer mensen hebben een hbo- of wo-opleiding afgerond (figuur 2.1). Begin jaren tachtig waren mensen zonder startkwalificatie nog in de meerderheid. In 2021 had het grootste deel van de 15-75-jarigen een havo-, vwo- of mbo-diploma, met mensen die ook een hbo- of wo-opleiding afronden als tweede grootste groep (Van der Mooren en De Vries 2022). Onder vrouwen groeide het aandeel dat een hbo- of wo-opleiding afrondde sneller dan onder mannen; in 2021 hadden meer vrouwen dan mannen een hbo- of wo-diploma. Jongens presteren in het voortgezet onderwijs minder dan meisjes: ze vallen vaker uit, blijven vaker zitten en stromen vaker door van een meer theoretische naar een meer praktische opleiding (Onderwijsraad 2020). In het basisonderwijs zijn de sekseverschillen gering.



**Figuur 2.1 Opleiding: startkwalificatie en hbo+, naar sekse, personen van 15-90 jaar, 2003-2021 (in procenten)**



Bron: CBS StatLine

Nederlanders met een migratieachtergrond zijn vaker praktisch opgeleid en hebben vaker geen startkwalificatie dan Nederlanders zonder migratieherkomst. In de voorbije jaren nam het verschil in opleiding tussen leerlingen met een Nederlandse en een migratieherkomst geleidelijk af. Dat verschil is onder de tweede generatie kleiner dan onder de eerste generatie. Ook het verschil naar migratieherkomst in het aandeel voortijdig schoolverlaters nam af en is kleiner onder de tweede generatie dan onder de eerste generatie (CBS 2022a).

In vergelijking met scholieren uit andere EU-landen presteren Nederlandse 15-jarige scholieren goed in wiskunde en natuurwetenschappen. Dit geldt niet voor hun leesvaardigheid (Gubbels et al. 2019). Zorgwekkend is de dalende trend in lees- en rekenprestaties in het voortgezet onderwijs sinds begin deze eeuw (Maslowski 2020). Ook is het niveau van leerlingen in het voortgezet onderwijs gestagneerd of gedaald op het gebied van taal en rekenen. Een toenemend aantal leerlingen verlaat het onderwijs onvoldoende geletterd en/of gecijferd (Inspectie van het Onderwijs 2022). Ook het burgerschapsonderwijs stagneert.

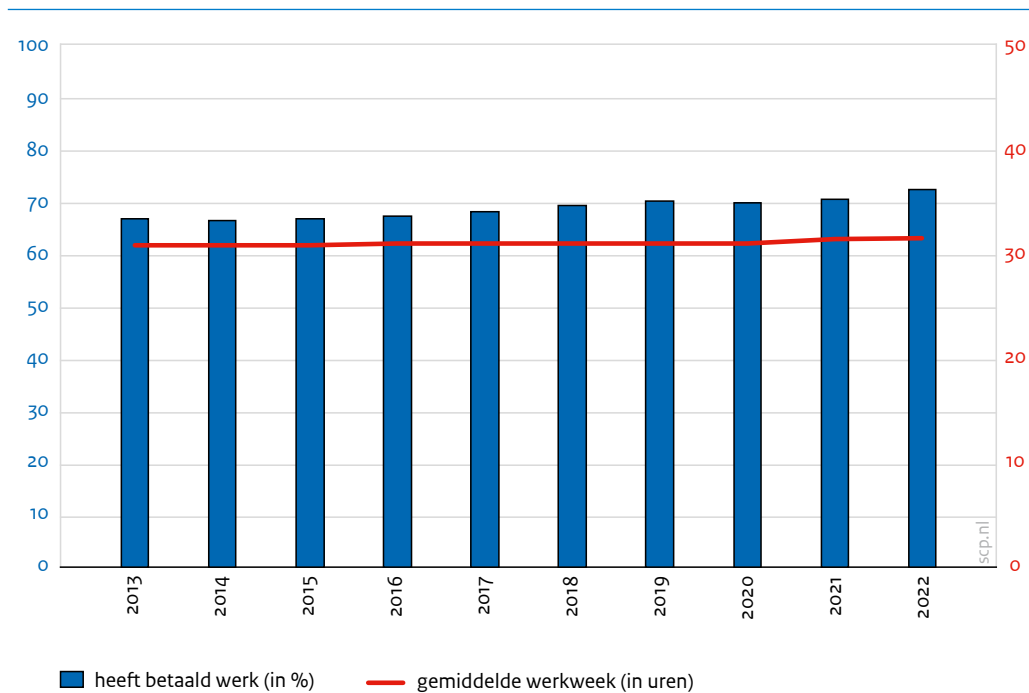
De kansen van leerlingen in het onderwijs zijn het resultaat van een cumulatief proces dat al begint voor aanvang van het basisonderwijs, doorloopt tot in het hoger onderwijs en doorwerkt in het latere leven. Voorschoolse educatie neemt achterstanden niet weg, maar verkleint ze wel substantieel, met name op het gebied van de woordenschat. Dit geldt sterker voor kinderen met een migratieachtergrond of met een andere thuistaal dan voor kinderen van moeders die alleen basisonderwijs of vmbo afronden. Kinderen van ouders met minder inkomen of minder jaren opleiding zijn minder goed in taal en rekenen dan kinderen van ouders met meer inkomen of opleiding. Deze verschillen zijn vaak al meetbaar op tweejarige leeftijd en verdwijnen niet gedurende hun jeugd en schooltijd (Zumbuehl en Dillingh 2020). Recent belemmerde de coronacrisis de kansen om te leren, wat bij veel leerlingen tot een onderwijsachterstand leidde. In eerste instantie waren de achterstanden in het basisonderwijs het grootst onder leerlingen uit lagere sociaal-economische klassen, maar vervolgens maakte deze groep een grotere inhaalslag, waardoor hun corona-achterstand kleiner is dan die van kinderen met ouders die een hbo- of wo-opleiding afronden.

### 2.3.2 Meer arbeidsdeelname, maar weinig animo voor grotere arbeidsduur

Conform het beleidsdoel groeiden zowel het aandeel werkenden als de gemiddelde arbeidsduur van werkenden tussen 2013 en 2022 (figuur 2.2). De verbeterde economische situatie sinds 2013 droeg hieraan bij. Werkzoekenden konden makkelijker werk vinden. Maar er werd in 2022 ook meer gewerkt dan ten tijde van de personeelskrapte in 2007-2008 (CBS 2022b).

De grotere arbeidsdeelname komt deels door het langer doorwerken van ouderen vanwege de verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd. Dat lijkt vooral een kwestie van 'moeten' te zijn, want de gewenste uittredeleeftijd lag tussen 2010 en 2020 onveranderd rond de 61-62 jaar (Pouwels en Josten 2022). Een ander deel van de gestegen arbeidsdeelname heeft als oorzaak dat recentere generaties vrouwen vaker betaald werk hebben dan eerdere generaties. Dit is ook een belangrijke oorzaak van de gegroeide wekelijkse arbeidsduur, want recentere generaties vrouwen korten hun werkweek rond de geboorte van hun eerste kind minder sterk in (CBS 2022c). Door verdere generatievervanging zal de gemiddelde arbeidsduur vermoedelijk verder stijgen. Deze groei voltrekt zich echter langzaam en biedt niet de kortetermijntoename van betaald werk die de overheid wenst. Ondertussen besteden mannen gemiddeld nog altijd meer tijd aan betaald werk dan vrouwen.

Figuur 2.2 Aandeel betaald werkenden en gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, personen van 15-75 jaar, 2013-2022 (in uren en procenten)



Bron: CBS (EBB'13-'22)

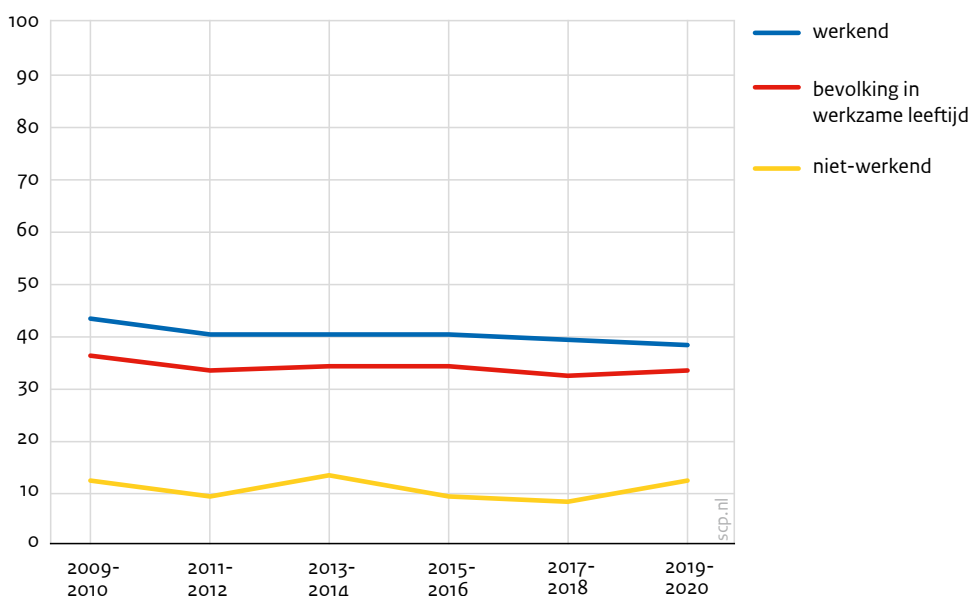
De gemiddelde werkweek zou sneller stijgen als de huidige bevolking meer zou gaan werken. De animo hiervoor is echter beperkt: 9% van de vrouwelijke en 11% van de mannelijke deeltijders wilde in 2021 een grotere werkweek en was daarvoor op korte termijn beschikbaar. Pas bij financiële noodzaak zou een groter deel van de vrouwelijke deeltijders een langere werkweek overwegen (CBS 2022c). De grootste groep in deeltijd werkende vrouwen bestaat uit oudere vrouwen zonder kleine kinderen. Een deel van hen is meer gaan werken toen de kinderen groter werden, maar uitbreiding naar voltijdswerk is voor deze vrouwen veelal een stap te ver (Portegijs 2022). De meeste inwoners van Nederland zien deeltijdwerk als de ideale arbeidsduur voor moeders, ongeacht de leeftijd van de kinderen (CBS 2022c).

### 2.3.3 Geen toename in bijleren

Het aandeel 25-65-jarigen dat een opleiding of cursus volgt bleef tussen 2009-2010 en 2019-2020 vrijwel gelijk (figuur 2.3), ondanks het beleid ter bevordering van een leven lang ontwikkelen. Ook de werkenden onder hen gingen niet vaker aan dit soort activiteiten meedoen. In 2019-2020 slonk de deelname van werkenden aan formele scholing zelfs iets (zie ook Künn-Nelen et al. 2022; Pouwels 2022a; SER en TNO 2022). Waarschijnlijk was dat een tijdelijk gevolg van de coronapandemie, want later, eind 2020, was de

deelname weer terug op het oude niveau (Pleijers en De Vries 2021).

**Figuur 2.3** Volgde een opleiding of cursus, naar positie op de arbeidsmarkt, a personen van 25-65 jaar, 2009-2010 – 2019-2020 (in procenten)



a Scholieren en studenten met een bijbaan tellen niet mee, net zomin als 25-minners in het algemeen, om mensen die de voorafgaande twee jaren nog met hun opleiding bezig waren zo veel mogelijk uit te sluiten.

Bron: SCP (AAP'04-'20)

Informeel bijleren op het werk, dat wil zeggen door uitleg van collega's of door simpelweg te doen, kan een alternatief zijn voor formele scholing. Dit neemt evenmin toe: het aandeel werkenden dat zegt te leren van collega's of door te doen bleef tot en met 2019-2020 ongeveer constant (Pouwels 2022b). De tijdsbesteding per week hieraan kromp tussen 2017 en 2020 zelfs iets (Künn-Nelen et al. 2022), mogelijk ook een tijdelijk effect van de coronapandemie.

Mensen die alleen basisonderwijs of vmbo afrondden en mensen van 55 jaar of ouder doen van alle werkenden het minst vaak aan een leven lang ontwikkelen. Zij ondernamen sinds 2009-2010 niet vaker activiteiten op dit vlak. Mannen en vrouwen verschillen onderling niet in hun deelname aan een leven lang ontwikkelen (Pouwels 2022a), net zomin als mensen met en zonder migratieachtergrond (Künn-Nelen et al. 2022). De al jaren constante deelname aan een leven lang ontwikkelen roept de vraag op of mensen hier in de toekomst meer aandacht aan gaan besteden, zoals de overheid wenselijk acht. Mogelijk vormt de al hoge de scholingsdeelname in Nederland een rem op de groei ervan. Het is de vraag in hoeverre werkenden zelf wel behoefte hebben aan meer scholing. Ze ervaren geen toenemend gevoel van urgentie op dit vlak (SER en TNO 2022). Bovendien had bijna driekwart van degenen die de afgelopen twaalf maanden niet deelnam op dit terrein, geen wens tot scholingsdeelname (Eurostat 2023). Onder degenen die wel meer scholing hadden willen volgen, was tijdgebrek vanwege familie- en gezinsverplichtingen of het werk een obstakel (Maslowski 2019).

### 2.3.4 Mantelzorgdruk en de (on)mogelijkheid van het combineren

Er bestaan wisselende definities van mantelzorg. Het SCP omschrijft mantelzorg als zorg aan een hulpbehoevende door iemand uit diens directe sociale omgeving. Het kan daarbij gaan om zowel langdurige of intensieve zorg als om kortdurende of minder intensieve zorg. Volgens deze definitie verrichtte in 2019 35% van de 16-plussers mantelzorg, vrouwen (39%) vaker dan mannen (32%). Het aandeel mantelzorgers groeide tussen 2016 en 2019 licht, van 32% naar 35% (De Boer et al. 2020). Onder werkenden bleef het in die periode gelijk (Josten 2020).

Twee derde van de mensen vindt dat de zorg voor hulpbehoevende ouders vooral een taak is van de overheid en niet van familie (De Boer et al. 2019a). Hoewel de bereidheid om mantelzorg te verlenen onder mannen en vrouwen nagenoeg even groot is, vinden meer mannen (31%) dan vrouwen (21%) dat een

vrouw geschikter is om voor naasten te mantelzorgen (CBS 2022c). Mensen met een migratieachtergrond geven minder vaak mantelzorg dan mensen zonder migratieachtergrond. Hierbij kan meespelen dat de (groot)ouders van mensen met een migratieachtergrond in het land van herkomst wonen (De Boer et al. 2020; Huijnk en Andriessen 2016).

Tijdens de coronacrisis moesten helpers van huisgenoten meer hulp bieden, omdat er minder toegang tot professionele zorg was (De Boer et al. 2021). Omdat de groep die mantelzorg aan huisgenoten biedt de groep is die de meeste zorg verleent (De Klerk et al. 2017), liep zij het grootste risico op overbelasting.

### 2.3.5 Zorg voor kinderen en taakverdeling

De meeste vaders en moeders zouden de zorg voor de kinderen het liefst gelijk verdelen, maar de praktijk is anders. Vrouwen besteden meer tijd aan zorg en huishouden (CBS 2022c); 9% van de 16-plussers met partner en kinderen verdeelt de zorg voor kinderen gelijk. Voor de helft van de ouders met een minderjarig kind is het ideaalplaatje dat de partners evenveel betaald werk verrichten, waarbij de meesten ook de zorg voor kinderen graag gelijk verdeeld zien. Bijna een derde van de ouders ziet de vader idealiter meer werken, met ook een bijdrage aan de zorg voor kinderen. Vaders en moeders denken hierover nagenoeg hetzelfde (CBS 2022c). De voorkeur voor een gelijke verdeling van betaald werk en zorg is sterker onder vrouwen die een hbo- of wo-opleiding afrondden (57%) dan onder vrouwen met alleen een havo-, vwo- of mbo-diploma (41%) en vrouwen die alleen basisonderwijs of vmbo afrondden (31%). Deze laatste tweegroepen vrouwen zijn er ook minder vaak van overtuigd dat kinderopvang goed is voor een kind (Van den Brakel et al. 2020).

Het anderhalfverdienersmodel voert bij ouderstellen al jaren de boventoon, al werken moeders wel steeds vaker in grotere deeltijdbanen. Kinderopvang geldt als de manier om betaald werk en zorg thuis te kunnen combineren. Hoewel het aantal 0-12-jarige kinderen daalde, steeg het aantal kinderen in de formele opvang. Tijdens de coronaperiode werd de opgaande trend in kinderopvanggebruik even gestuit, maar die zette nadien weer door (SZW 2022). In 2021 werd kinderopvangtoeslag uitgekeerd voor ruim een miljoen kinderen; in 2015 was dit voor ongeveer 800.000 kinderen het geval (CBS 2022d). De opvattingen over kinderopvang zijn in de afgelopen jaren iets positiever geworden. Zo denken de meeste mannen en vrouwen dat het goed is voor peuters om een paar dagen per week naar de opvang te gaan. Voor baby's (tot 1 jaar) is dit veel minder het geval; vooral mannen zijn het hier niet mee eens. De BSO (voor- en naschoolse opvang voor de basisschooleleeftijd) wordt over het algemeen ook positief gezien. Maar niet iedereen is zo overtuigd wanneer het om peuters gaat (Van den Brakel et al. 2020).

In 2021 nam 18% van de vrouwelijke werknemers met kinderen tot acht jaar ouderschapsverlof op, bij de mannen was dit 17%. In 2015 was dat nog 21% van de vrouwen en 11% van de mannen.

### 2.3.6 Vrijwilligerswerk

Het aandeel mensen dat rapporteerde vrijwilligerswerk verricht te hebben, daalde sinds 2016 licht (tabel 2.1). Die daling raakte tijdens de coronajaren 2020 en 2021 in een versnelling. Dat hoeft niet te verbazen, want delen van het maatschappelijk leven ging op slot, ook die delen waarin veel vrijwilligers actief zijn, zoals evenementen, (sport)verenigingsleven, kleinere podia en musea alsook het bezoeken van zieken en eenzamen. Daarmee vervielen ook de mogelijkheden om vrijwilligerswerk te doen.

**Tabel 2.1 Aandeel vrijwilligers, minstens 1 keer vrijwilligerswerk per jaar, personen van 15 jaar en ouder (in procenten)**

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
50,5	49,1	48,0	48,7	49,7	48,5	47,6	46,7	43,8	38,9

Bron: Arends en Tummers (2022)

Meedoen in de vorm van vrijwilligerswerk is niet gelijk over de samenleving verdeeld. Sekse maakt geen verschil, opleiding en herkomst doen dat wel. Onder mensen die een hbo- of wo-opleiding afrondden is een groter aandeel vrijwilliger dan onder mensen die alleen basisonderwijs of vmbo afrondden (ca. de helft vs. ca. een kwart). Naar herkomst is het verschil kleiner; niettemin doen meer mensen zonder migratieachtergrond vrijwilligerswerk dan mensen met een migratieachtergrond (40% resp. 30%).

### 2.3.7 Sport en bewegen

Bij cijfers over ontwikkelingen in het meedoen aan sport en bewegen ten tijde van de coronapandemie geldt dat bevolkingsonderzoek werd bemoeilijkt. Het onderzoek berust meer dan anders op digitale enquêtes, waarin niet-sporters ondervetegenwoordigd zijn. Met dat voorbehoud in gedachten is het beeld vooralsnog dat meedoen aan sport weliswaar tijdelijk lastig was maar in omvang niet blijvend verminderd is (Pulles et al. 2021). Voorafgaand aan de coronapandemie gaf sportdeelname een constant beeld te zien, terwijl het aandeel mensen dat voldeed aan de (leeftijdsgebonden) bewegingsnorm vanaf 2016 leek toe te nemen (tabel 2.2). Het jaar 2020 kende een piek in het voldoen aan die norm. Mensen gingen dat jaar meer wandelen (Grubben en Hoekman 2021); mogelijk een onbedoeld positief bijeffect van de coronamaatregelen, waardoor veel mensen meer thuis waren en iedereen minder uithuizige mogelijkheden had. Een jaar later leek dat effect echter alweer uitgewerkt.

**Tabel 2.2 Kernindicatoren meedoen aan sport en bewegen, personen van 12 jaar en ouder (in procenten)<sup>a</sup>**

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
sport wekelijks	51	52	51	54	53	53	54	53
sport minstens 12 keer per jaar	72	.	70	.	73	.	70	.
voldoet aan beweegnorm	44	44	43	46	46	48	52	46

. = Over dit jaar zijn er geen gegevens beschikbaar.

a Ten tijde van de coronapandemie verliep het veldwerk anders dan in eerdere jaren: er zijn minder face-to-face-interviews afgenomen, wat betekent dat digitaal minder goed bereikbare respondenten mogelijk zijn ondervetegenwoordigd. Het is niet uit te sluiten dat de bereikcijfers in 2020 zonder die ondervetegenwoordiging lager waren uitgevallen.

Bron: RIVM (z.d.)

Er is geen groot verschil tussen aandelen mannen en vrouwen die sporten. Mensen met een niet-westerse achtergrond sporten wat minder;<sup>1</sup> het verschil naar opleiding is aanzienlijk groter. Van mensen die een hbo- of wo-opleiding afrondden sport ruim 50% meer dan mensen die alleen basisonderwijs of vmbo afrondden (Tiessen-Raaphorst en Van den Broek 2016). Voor het voldoen aan de bewegingsnorm geldt hetzelfde. Het verschil in sportdeelname naar herkomst en opleiding nam tijdens de coronapandemie licht toe (Grubben en Hoekman 2021).

### 2.3.8 Cultuur

Over cultuurbezoek zijn zowel tellingen 'aan de deur' van culturele instellingen en evenementen als tellingen uit enquêtes beschikbaar. Film en musea mochten zich in een licht stijgende populariteit verheugen, voor het overige was het beeld vooral stabiel. Beide typen tellingen laten echter een daling in het bezoek ten tijde van de coronapandemie zien. Zo bedroeg het aantal bezoeken aan bibliotheken in 2021 met ruim 3 miljoen de helft van dat in 2019, gaf het bezoek aan musea een sterkere afname te zien (van bijna 34 naar ruim 14 miljoen) en daalde het filmbezoek nog scherper (van 38 naar 14 miljoen) (Boekmanstichting (z.d.)). Gegevens uit enquêtes (tabel 2.3) duiden op een geringer bezoek aan cultuur in 2020 dan in eerdere jaren. Ook aan het eerder gestaag groeiende bereik van film kwam een eind. En dan is er bij het bereik in 2020 vanwege veldwerkproblemen (zie tabel 2,3, noot a) mogelijk ook nog sprake van een overschatting. Bij beoefening is, met hetzelfde voorbehoud van mogelijke overschatting, weinig te zien van een coronadip. Deels kan de verklaring zijn dat het bij veel cultuurbeoefening om solistische activiteiten (thuis) gaat, zoals een instrument bespelen, schilderen of digitaal bronnenonderzoek.

<sup>1</sup> Hierbij is gebruikgemaakt van de geldende indeling in migratieachtergronden ten tijde van het onderzoek. Tegenwoordig maakt het SCP geen onderscheid meer tussen westerse en niet-westerse achtergrond.

**Tabel 2.3 Cultuurdeelname, minstens 1 keer per jaar, personen van 6 jaar en ouder (in procenten)<sup>a</sup>**

	2014	2016	2018	2020
<b>bezoek</b>				
podiumkunst	74	74	73	46
beeldende kunst	56	50	53	35
film	62	65	67	44
erfgoed	64	62	66	47
<b>beoefening</b>				
kunstbeoefening	52	55	54	52
erfgoedbeoefening	32	33	32	31

a Ten tijde van de coronapandemie verliep het veldwerk anders dan in eerdere jaren: er zijn minder face-to-face-interviews afgenomen, wat betekent dat digitaal minder goed bereikbare respondenten mogelijk zijn ondervertegenwoordigd. Het is niet uit te sluiten dat de bereikcijfers in 2020 zonder die ondervertegenwoordiging lager waren uitgevallen.

Bron: SCP/CBS/Boekmanstichting Vrijtijdsomnibus

Cultuurbezoek is van oudsher scheef over de bevolking verdeeld (Van den Broek en Gieles 2018). Het aandeel bezoekers is gradueel hoger onder vrouwen dan onder mannen. Ook is er verschil tussen mensen met verschillende migratieachtergronden. Veruit het grootst zijn de verschillen naar opleiding, en dan in het bijzonder bij bezoek aan gecanoniseerde podiumkunst en musea. Het aandeel bezoekers daarvan is onder mensen die een hbo- of wo-opleiding afrondden twee respectievelijk twee en een half keer groter dan onder mensen die alleen basisonderwijs of vmbo afrondden.

Bij cultuurbeoefening ligt het iets anders: wat meer vrouwen doen aan kunstbeoefening, wat meer mannen doen aan erfgoedbeoefening. Naar herkomst is er maar weinig verschil in kunstbeoefening en geen in erfgoedbeoefening. Wel geldt ook hier dat meer opleiding hand in hand gaat met flink grotere aandelen cultuurdeelname: het deelnamepercentage ligt onder mensen die een hbo- of wo-opleiding afrondden circa 80% hoger dan onder mensen die alleen basisonderwijs of vmbo hebben gevolgd.

## 2.4 Meer meedoen: over combinatiedruk, uitruil en stapeling

De overheidsambitie is om elke afzonderlijke vorm van meedoen te stimuleren. Het dagelijks leven is niet onderverdeeld in beleidssectoren, daarin vallen die ambities samen. Waar mensen aan meedoen hangt voor een groot gedeelte samen met de levensfase waarin ze zich bevinden. In de eerste levensfase, de jeugdfase, speelt bij het onderwijs, het terrein dat de overheid in die fase naar onze indruk het urgentst vindt, de uitdaging van prestatiedruk. In de tweede fase, die van de werkende leeftijd, ligt de sterkste nadruk van de overheid op een grotere deelname aan betaald werk en mantelzorg, en speelt dus de uitdaging van het combineren. In de derde levensfase (de post-werkende leeftijd) is de tijdsdruk geringer, maar in de oudste leeftijdsgroep, 75 jaar, vormt intensieve mantelzorg een zware last voor degenen die deze hulp geven.

### 2.4.1 Meedoen in de jeugdfase

Bijna twee derde van de jongeren tussen de 12 en 25 jaar is tevreden over hun hoeveelheid vrije tijd. Meisjes zijn daar iets minder tevreden mee dan jongens. Ook zijn jongeren die veel huiswerk moeten doen minder tevreden over de hoeveelheid vrije tijd. De grootste bronnen van stress onder jongeren in deze leeftijdsgroep zijn hun drukke leven en school of studie. Andere aspecten van het leven, zoals vrienden, uiterlijk, werk of social media, leveren aanzienlijk minder stress op (Kloosterman et al. 2021). Toch bestaat ook bij deze aspecten een samenhang met stress. Hoe meer tijd jongeren besteden aan social media of werk, hoe meer stress ze ervaren. Bijna de helft van de meisjes en bijna een derde van de jongens in het voortgezet onderwijs rapporteert dat smartphonegebruik (best of heel) vaak ten koste gaat van huiswerk maken of leren voor school (Boer et al. 2022).



Een bijzondere risicogroep bestaat uit scholieren met langdurig zieke huisgenoten, zeker als ze naast hun onderwijsverplichtingen ook mantelzorg verlenen. Een op de vijf scholieren woont samen met een langdurig ziek gezinslid en heeft een verhoogde kans op psychosomatische klachten. Scholieren met een langdurig ziek gezinslid voelen zich vaker onder druk staan door het schoolwerk dat ze moeten doen. Het geven van intensieve mantelzorg heeft consequenties voor hun welzijn en hun toekomst. Een op de drie jonge mantelzorgers voelt zich matig of ernstig belast. Dit heeft als risico dat hun schoolprestaties er onder lijden en ze later minder kansen hebben. Jonge mantelzorgers vormen daarmee een groep die extra aandacht vraagt (De Boer et al. 2019b; De Roos en De Boer 2022).

Jongeren in Nederland behoren tot de gelukkigste van Europa (WHO 2020). Driekwart van de jongeren in de leeftijd van 12 tot 25 jaar is gelukkig, 6% is ongelukkig. Bijna 70% is tevreden met het leven, 9% is ontevreden (Kloosterman et al. 2021). De laatste jaren zijn er echter signalen dat het minder goed gaat met hun mentale welbevinden (Kleinjan et al. 2020). Een op de vier jeugdigen voelt zich weleens opgejaagd, bijna de helft vindt het weleens 'te druk' (Roeters 2018). Onder jongeren op de basisschool en in het voortgezet onderwijs verdriedubbelde in de afgelopen twintig jaar de ervaren druk door schoolwerk. In het voortgezet onderwijs steeg deze van 16% in 2001 tot 47% in 2021 (Boer et al. 2022). Dit is zorgwekkend, aangezien druk door schoolwerk sterk samenhangt met mentale problemen (De Looze et al. 2020; Kleinjan et al. 2020). Deze groeiende druk hangt samen met het groeiend belang dat jongeren, hun ouders en de maatschappij hechten aan schoolprestaties en soort opleiding (Elffers 2018; Vermeulen 2018). Ook de coronacrisis droeg bij aan het groeiend aandeel scholieren en studenten dat veel schooldruk ervaart (Dopmeijer et al., 2021; Vermeulen et al. 2021). Los daarvan ervaren veel jongeren en jongvolwassenen prestatiedruk, een druk die lijkt toe te nemen (RIVM 2019). Die druk komt zowel van anderen als van henzelf: 40% van de jongeren voelt vaak druk om aan de verwachtingen van anderen te voldoen en de helft om aan de eigen verwachtingen te voldoen (Kloosterman et al. 2021). De last van het groeiende ambitieniveau blijkt ook uit de sterke stijging (van 16% in 2001 naar 45% in 2021) van het aandeel jongeren dat druk en stress door school ervaart (Boer et al. 2022).

Deze bevindingen lijken geen direct verband te houden met de vraag naar een mogelijke overvloed aan meedoen, behalve dan bij mantelzorg. Veeleer duiden ze op de culturele factor van een hoog verwachtingsniveau over het presteren van jongeren. Daarmee is deze constatering hier meer een bijvangst dan dat ze volgt uit het gekozen thema, wat aan de relevantie ervan echter niets afdoet.

#### **2.4.2 Meedoen als volwassene in de tweede levensfase**

In de tweede levensfase vallen meerdere vormen van meedoen samen. In deze fase krijgen velen te maken met het verwerven van een inkomen, het opvoeden van kinderen, het bijspijkeren van vakkennis, het mantelzorgen voor hulpbehoevende ouders en het voldoen aan een verzoek om vrijwilligerswerk te verrichten.

Het drukst zijn werkende ouderstellen met de zorg voor jonge kinderen. Dit is dan ook de reden waarom het anderhalfverdienersmodel, waarbij de ene partner voltijds en de andere in deeltijd werkt, populair is. Onder heteroseksuele stellen is het meestal de vrouw die in deeltijd werkt. De man doet dan meer aan betaald werk, de vrouw meer aan onbetaald werk, zoals zorg voor huishouden en kinderen, al wint ook deeltijd werken door beide partners aan terrein (CBS 2022c). En hoewel de tijdsbesteding aan betaald plus onbetaald werk onder vrouwen niet hoger ligt dan onder mannen, voelen vrouwen in doorsnee toch meer tijdsdruk. Vrouwen hebben meer te maken met het combineren van verschillende taken en met het schipperen tussen conflicterende temporele ritmes dan mannen (Portegijs et al. 2016). Als vrouwen wel voltijds werken, ervaren ze vaker een disbalans (20%) tussen werk en privé dan voltijd werkende vaders (13%) (CBS 2022c).

Oudere werkenden hebben minder vaak de zorg voor kleine kinderen en ervaren dus minder tijdsdruk. Maar ook dan zijn er grenzen aan het meedoen, of heeft meer meedoen op het ene vlak consequenties voor het andere. Mantelzorg komt vaak bij wat oudere werkenden terecht die meestal geen zorg meer hebben voor kleine kinderen. Vaak leveren zij niet-intensieve zorg (Josten en De Boer 2015b). Hoewel werkende mantelzorgers hun taken veelal goed te combineren vinden, ervaren zij meer tijdsdruk dan werkenden die geen mantelzorger zijn (De Boer et al. 2019a). Zolang het om niet-intensieve zorg gaat, lijken werkenden deze activiteiten in het algemeen wel te kunnen inpassen naast hun werk, want ze gaan niet ten koste van hun arbeidsduur (maar van hun vrije tijd). Bij intensieve mantelzorg, daarentegen, verminderen vrouwen hun arbeidsduur (Van Soest en Ciccarelli 2016; Josten et al. 2022) en ligt de gemiddelde levenstevredenheid van zowel vrouwelijke als mannelijke mantelzorgers lager dan die van anderen (De Boer et al. 2019a). Als de verwachting van het RIVM uitkomt dat werkenden in de toekomst vaker intensieve mantelzorg moeten geven (Vos et al. 2021), kunnen deze problemen vaker gaan optreden. Verder beginnen werkenden met een

voltijdsbaan of grote deeltijd baan minder vaak dan anderen in dezelfde leeftijd en van hetzelfde geslacht aan een mantelzorgtaak (Josten en De Boer 2015b), dus ook wat dat betreft kunnen de overheidsambities van méér meedoen aan betaald werk en méér meedoen aan mantelzorg elkaar tot op zekere hoogte in de weg zitten.

Vrijwilligerswerk is een andere participatievorm waarbij aanwijzingen zijn voor een spanning met de overheidsambitie van méér meedoen in betaald werk. Onder oudere werkenden concurreert betaald werk met vrijwilligerswerk: langer doorwerken betekent minder vrijwilligerswerk (Grünwald et al. 2021). En zowel recent Deens (Qvist 2021) als Nederlands onderzoek op oudere gegevens (Dekker et al. 2008) suggereert dat als mensen meer betaald werk gaan doen ze minder tijd aan vrijwilligerswerk besteden.

Tot slot: meer uren werken dan mensen zelf willen, waar de overheidsambities op dit vlak toch vaak op zouden neerkomen, kan misschien een risico voor het welbevinden van werkenden zijn. Als mensen meer uren werken dan hun voorkeur heeft, groeien hun gezondheidsklachten (Collewet en De Koning 2013). Het aandeel werknemers met burn-outklachten is in Nederland toch al een punt van zorg. Het aandeel werknemers met burn-outklachten steeg tot 17%, dat is ruim een miljoen werknemers. De toename van burn-out is toegeschreven aan slechtere werk-privébalans, meer baanonzekerheid door flexwerk en voortschrijdende digitalisering (TNO 2021).

### 2.4.3 Meedoen in de derde levensfase

Mensen in de derde levensfase zitten temporeel veelal ruimer in hun jasjes. Maar het beeld dat ouderen vooral thuis achter de geraniums zitten, is achterhaald. Vitale ouderen hebben steeds actiever deel aan het maatschappelijk leven, blijven actief in vrijwilligerswerk, sport en cultuur en trekken eropuit (Roeters 2018). Ook zij kunnen met meerdere claims op hun tijd te maken hebben, zoals een gedeeltelijke zorg voor kleinkinderen (een *spillover-effect* van de grotere combinatie druk onder de werkende bevolking) en mantelzorg voor hulpbehoevende naasten. Pas met het toenemen van fysieke beperkingen verminderen de mogelijkheden tot deelname (Van Campen et al. 2018). Het aandeel dat mantelzorg geeft, vermindert vanaf 75 jaar, dus ongeveer vanaf hetzelfde moment. Als 75-plussers mantelzorg geven doen ze dat echter vaak heel erg intensief en is de ervaren belasting hiervan groot (De Boer et al. 2020).

## 2.5 Meer meedoen: implicaties van gecombineerde ambities

Het coalitieakkoord van het kabinet-Rutte IV stelt dat Nederland een land moet zijn waarin ‘alle inwoners naar vermogen mee kunnen doen’ (VVD et al. 2021). Deelname aan het maatschappelijk leven – zoals werken, leren of culturele participatie – kan allerlei voordelen hebben voor individuen en voor de samenleving. Zo biedt werken op individueel niveau toegang tot inkomen, arbeidsvreugd en sociale contacten, en op collectief niveau een hoger nationaal inkomen en meer arbeidskracht. Er is nu al grote krapte op de arbeidsmarkt en de verwachting met het oog op de vergrijzing is dat dit ook geldt voor de langere termijn (Ebregt et al. 2022). Daarnaast heeft het kabinet arbeidsintensieve ambities op het terrein van de energietransitie, woningbouw, defensie, digitalisering en de overstap naar een circulaire economie. Dit gaat hand in hand met een grotere vraag naar mantelzorg en met meer nadruk op een leven lang ontwikkelen (Vos et al. 2021; Maslowski 2019). Die domeinen zijn verweven. Het werknemerstekort in de zorg en de grotere vraag naar mantelzorg en zorgvrijwilligers hebben dezelfde oorzaak: door de vergrijzing moeten minder mensen voor meer mensen zorgen (WRR 2021; Olsthoorn en Roeters 2023). Een leven lang ontwikkelen is niet los te zien van de ambities rond de energietransitie.

Werken, zorgen en leren komen naast andere bezigheden en wensen van mensen, zoals de zorg voor hun kinderen, vrijwilligerswerk, sport en cultuur. De afzonderlijke beleidsambities per vorm van meedoen aan het maatschappelijk leven tellen op tot een gecombineerde beleidsambitie, die bijna neerkomt op: meer meedoen aan alles, vooral aan betaald werk en mantelzorg.

### Participatie onder druk: uitrust en/of stapeling

De plussen van meer meedoen zijn vervat in de beleidsambities, in deze bijdrage gaat de aandacht vooral uit naar de eventuele schaduwkanten ervan. In de praktijk zijn er grenzen aan meer meedoen. Ieder mens heeft een grens; waar precies die grens ligt varieert sterk. Er zijn mensen die beperkingen ondervinden om vol in het maatschappelijk leven te staan. Niet iedereen kan of mag meedoen; de kansen op deelname zijn ongelijk. Anderzijds, en daar ligt hier de focus op, zijn er mensen die volop meedoen. Ook hun meedoen is echter niet onbegrensd.

Een overvloed aan aanspraken op iemands tijd kan, mogelijk in combinatie, twee reacties uitlokken: uitruil en stapeling. Bij uitruil beschermen mensen zich tegen (te veel) combinatiedruk door meer van het ene meedoen te compenseren met minder meedoen aan iets anders. De persoonlijke winst dat mensen te veel combinatiedruk voorkomen, heeft ook de maatschappelijke winst dat ze daarmee voorkomen door overbelasting uit te vallen. Anderzijds betekent het al op voorhand een zekere mate van uitval van andere activiteiten met persoonlijke en/of collectieve waarde (*opportunity costs*), bijvoorbeeld wanneer mensen minder gaan werken om meer voor de kinderen te zorgen of wanneer mensen op mantelzorg of vrijwilligerswerk bezuinigen om meer te kunnen werken. Deze uitkomsten van uitruil kunnen de gelijktijdige realisatie van beleidsdoelen bemoeilijken.

Bij stapeling proberen mensen meer meedoen binnen de beschikbare tijd te realiseren. Dit kan leiden tot combinatiedruk. Ondanks de persoonlijke en maatschappelijke meerwaarde van meer meedoen per afzonderlijk beleidsdomein, kan de cumulatie negatieve gevolgen hebben voor het persoonlijke en maatschappelijke leven. Meedoen is prima, te veel meedoen kan schadelijk zijn en tot stress leiden. Dat is niet louter een zaak van verschil in individuele draagkracht, maar hangt samen met aan levensfase gebonden rollen.

### **Een levensfaseperspectief op participatiedruk**

De druk van meer meedoen treft vooral mensen in de tweede levensfase. Dan krijgen velen naast werk ook te maken met achtereenvolgens (of tegelijk) de zorg om kinderen en hulpbehoevende ouders. Daarnaast is er de roep om zich beroepsmatig te blijven ontwikkelen, heeft de samenleving behoefte aan vrijwilligerswerk en wordt men gestimuleerd om aan sport en cultuur te doen. De beleidsambitie is dat de mensen in deze levensfase meer betaald werk en, wanneer nodig, meer mantelzorg gaan leveren. In de derde levensfase vallen langer doorwerken (de tweede levensfase lijkt te worden opgerekt), zorg om kleinkinderen, mantelzorg en vrijwilligerswerk samen. In de eerste levensfase ervaren jeugd en jongeren meer prestatiedruk in hun scholing dan voorheen. Dat is minder een kwestie van combinatiedruk en duidt veeleer op de druk van de 'zelfmaakbaarheid': het idee dat succes je eigen verdienste is en gebrek aan succes je eigen schuld. Er is minder dwang dan voorheen, maar er is ook minder berusting in wat het lot brengt (Schnabel 2004). Het is aannemelijk dat dit zich ook in de tweede levensfase doet voelen en daar mede debet is aan het gevoel van druk. Het liefst zijn mensen succesvol in scholing en werk, gelukkig in de liefde, zorgzaam als ouder, behulpzaam als mantelzorger en vrijwilliger, en ook nog eens lekker actief in de vrije tijd. Daarmee ligt de lat op meerdere fronten hoog en is er meer druk dan tijdsdruk alleen. Zowel op persoonlijk als op collectief niveau is het zoeken naar een optimum.

Potentieel het nijpendst zijn combinatieproblemen en combinatiedruk voor werkende ouders met jonge kinderen. In het vroeger maatgevende kostwinnershuishouden was de tijd van de vrouw een buffer tussen de botsende temporele claims en ritmes van werk, zorg en school. Tweeverdieners hebben minder tijd, meer combinatieproblemen en meer kans op combinatiedruk, met in het slechtste geval de persoonlijke en maatschappelijke negatieve consequentie van uitval door burn-out. Maar ook in andere groepen in die levensfase is het stimuleren van meer meedoen op het ene terrein niet zonder consequenties voor het andere vlak. Mantelzorg wordt vaak gegeven door oudere werkenden, die veelal niet meer voor jonge kinderen zorgen. Het oppakken van intensieve mantelzorgtaken gaat onder vrouwen gepaard met een inkorting van de arbeidsduur (Van Soest en Ciccarelli 2016; Josten et al. 2022). En andersom: werkenden met een voltijd- of grote deeltijd baan beginnen minder vaak aan mantelzorg dan werkenden met een kortere werkweek (Josten en De Boer 2015b). Verder zijn er aanwijzingen dat een grotere arbeidsduur de deelname aan vrijwilligerswerk belemmert (Dekker et al. 2008; Qvist 2021).

### **Hoe meer meedoen te realiseren?**

De beleidsambitie is gericht op meer meedoen op meerdere terreinen, vooral betaald werk en mantelzorg. Dat is behalve een kwestie van moeten ook een kwestie van kunnen, willen en mogen (Van der Lippe 2021; Van Campen en Olsthoorn 2022). Hoe is in dat licht bezien meer meedoen te realiseren? Hierna passeren enkele oplossingsrichtingen de revue.

#### **Het aanbod vergroten 1: minder mensen aan de zijlijn**

De focus in deze notitie ligt op (te) veel meedoen. Daar heeft niet iedereen mee te maken; een deel van de bevolking staat aan de zijlijn, of op een plek waar ze niet wil zijn. De kansen om mee te doen zijn ongelijk verdeeld; de verschillen ontstaan vroeg in de levensloop. De omstandigheden waarin iemand opgroeit zijn bepalend voor de onderwijsloopbaan en (daarmee) voor de verdere levenskansen. De inclusie van mensen uit 'different walks of life' is geen gegeven. Ongelijke toegang heeft negatieve effecten, zowel voor de mensen die het betreft alsook voor de Nederlandse samenleving. Structurele (beleids)aandacht, zoals

vormgegeven in de Gelijke Kansen Alliantie en in antidiscriminatie- en inclusiebeleid, kan niet alleen zelfredzaamheid en sociale cohesie, maar ook het arbeidsaanbod vergroten.

Behalve het kunnen (kansen) en mogen (inclusie) is hierbij ook het aspect ‘willen’ van belang. Moeten en willen zijn met elkaar in lijn te brengen door meer aandacht voor zingeving en kwaliteit van meedoen (Van Campen en Olsthoorn 2022; Versantvoort 2022). Een hoger minimumloon en minder flexibilisering, beide aangekondigd als deel van de arbeidsmarkthervormingen, kunnen mensen in kwetsbare posities helpen en tegelijk bijdragen aan het adresseren van het kraptevraagstuk (TK 2021/2022b). De kwaliteit en aantrekkelijkheid van werk hangt voor mensen niet alleen af van loon en werkzekerheid, maar ook van flexibiliteit, autonomie, werk-privébalans, zingeving en ervaren waardering (Roeters et al. 2021b; Versantvoort 2022).

#### *Het aanbod vergroten 2: meer actieve ouderen*

Een tweede potentiële bron van extra inzet bestaat uit de groeiende groep vitale ouderen. Hier gaat het vooral om het willen. Deze ouderen kunnen bijdragen met langer werken, zorg voor de kleinkinderen, mantelzorg en vrijwilligerswerk. In het motiveren van ouderen om actief te blijven of te worden zijn zingevende aspecten van en plezier in activiteiten van belang. Opnieuw kan het mes dan aan twee kanten snijden, want dat is niet slechts een antwoord op een collectieve behoefte aan inzet, maar tevens een mogelijke invulling van een actieve oude dag door zinvol aan het maatschappelijk leven mee te doen.

#### *Het aanbod vergroten 3: meer arbeidsuren door deeltijders*

Vrouwen zijn oververtegenwoordigd onder deeltijders. Als zij meer gaan werken, betekent dat meer arbeidskracht en ook grotere gendergelijkheid op de arbeidsmarkt, met meer zelfredzaamheid van en keuzevrijheid voor vrouwen (OCW 2022). Meer arbeidsuren door vrouwen zonder meer tijdsdruk in huishoudens zou kunnen door hun partners minder te laten werken, maar dat lost de vraag naar arbeid niet op. Een tweede mogelijkheid om moeders meer te laten werken, is meer gebruik van kinderopvang. Momenteel is het zelfs een (beleids)aannname dat arbeidsmarkttekorten tegen zijn te gaan door de kosten van opvang voor ouders sterk te verlagen. Er zijn echter grote vraagtekens te zetten bij het doel en de doelmatigheid van dit (dure) beleid (Roeters en Vlieg 2022). Dit bevordert in theorie wel het kunnen, maar stuit in Nederland op de grenzen van het willen, want velen hechten eraan zelf in belangrijke mate voor hun kinderen te zorgen. Daarnaast is deeltijdwerk omgeven met gendernormen en met voorkeuren van mensen hoe hun leven in te richten (Portegijs 2022). Daarbij zijn andere vormen om meer te kunnen combineren inmiddels al gerealiseerd, in de vorm van ruimere winkelopeningstijden en verlofregelingen (zorg-, ouderschaps- en calamiteitenverlof). Ook is thuiswerken al meer ingeburgerd geraakt. De sleutel ligt minder in het kunnen dan in het willen, en daarmee opnieuw bij het aspect van zingeving en in dit geval bij de kwaliteit van het werk om mensen ertoe te bewegen om meer te gaan werken (SER 2023). Dan hoeven extra betaalde uren niet als last te voelen (stapeling) en niet volledig ten koste te gaan van andere bezigheden (uitruil).

#### *Het aanbod vergroten 4: voorkomen dat mensen uitvallen*

Het voorkomen van uitval vergroot het aanbod van werknemers, verzorgenden en vrijwilligers. Een te grote ervaren druk heeft risico's van overbelasting en burn-out, wat zowel de individuele als de collectieve meerwaarde van meer meedoen ondergraaft. Wanneer de condities voor verschillende participatievormen op elkaar afgestemd zijn, kan voorkomen worden dat burgers op piekmomenten te veel ballen in de lucht moeten houden. Wanneer mensen hun werkdagen flexibel in kunnen richten en op het werk informele steun ervaren, is betaald werk beter met andere activiteiten te combineren (Roeters et al. 2021a). Tevens biedt dit burgers meer mogelijkheden om zelf te kiezen hoe ze zinvol en volwaardig willen participeren. Negatieve aspecten van meer meedoen wegen minder zwaar wanneer het meer een kwestie is van willen (intrinsieke motivatie) dan van moeten. Zingeving in het werk draagt bij aan een actiever, gezonder, welvarender en gelukkiger leven (Versantvoort 2022). Het versterken van de individuele veerkracht – goed kunnen omgaan met moeilijkheden, tegenslagen, veranderingen en stress (Kleinjan et al. 2020) – kan helpen bij het omgaan met participatiedruk (Doornwaard et al. 2021). Dit wordt erkend door de rijksoverheid in het Nationaal Preventieakkoord Mentale Gezondheid, waarbij het stimuleren van veerkracht een belangrijk thema is (Kraak en Kleinjan 2021; TK 2021/2022d).

#### *Meer doen met dezelfde mensen door een leven lang ontwikkelen*

Naast vergroting van het arbeidsvolume valt ook te denken aan verhoging van de arbeidsproductiviteit, waardoor meer werk kan gebeuren met dezelfde aantallen mensen. Gezien gevoelens van druk en stress zit de oplossing niet in harder, maar in slimmer werken. Dat kan behalve door digitalisering en robotisering ook door meer leven lang ontwikkelen (SER 2023), met bij- en omscholing naar banen in de tekortsectoren. Dat vergroot op individueel niveau de kansen op ontplooiing en op dat mensen op de juiste plek zitten. Opnieuw

spelen hier naast kunnen ook willen en zingeving mede een rol. Vooral nog leeft het idee van een leven lang ontwikkelen nog niet zo sterk. Er is hierin althans geen toename te zien bij werkenden; ze ervaren geen toenemend gevoel van urgentie en de meeste werkenden die geen scholing volgden hadden geen specifieke wens daartoe (SER en TNO 2022; Eurostat 2023). Er zijn vooral nog blijkbaar grenzen aan de wil tot een leven lang ontwikkelen.

#### *Meer doen met extra mensen, of minder doen*

Naarmate meer doen met dezelfde mensen minder soelaas biedt, komt een tweetal heel andere oplossingsrichtingen in beeld. De eerste is de mogelijkheid om aan de vraag naar meer arbeid te voldoen door arbeidsmigratie (SER 2023). Een kanttekening hierbij is dat dit de arbeidsmarktkrapte oplost maar andere problemen kan vergroten, zoals huisvesting en integratie. Dat roept de vraag op naar het draagvlak voor deze oplossingsrichting.

De tweede, heel andere, oplossingsrichting is de vraag of het niet mogelijk is om met minder arbeid te volstaan. Dat betekent minder doen, en dus ook het maken van keuzes wat dan minder te doen. In een reactie op een SER-briefadvies (SER 2023) lijkt de overheid dit ogen te zien:

*Uiteindelijk zet algehele krapte druk op de welvaarts groei, wat betekent dat het niet mogelijk is alles te doen wat we willen en dat er keuzes gemaakt moeten worden. Een reactie op krapte gaat daarom ook over het verdelen van schaarse arbeidskracht tussen verschillende doelstellingen. Het is daarbij zaak om helder te maken welk belang we hechten aan verschillende maatschappelijke taken, en welke keuzes nodig zijn om die van goede kwaliteit en financieerbaar te houden. (TK 2021/2022b: 19)*

Deze twee alternatieve oplossingsrichtingen verbinden de arbeidsmarktproblematiek met andere domeinen van leven en samenleven. Ze vragen derhalve om een breed afwegingskader van de voors en de tegens. Dat geldt echter in gelijke mate eveneens voor de mogelijkheden om meer meedoen te realiseren.

## Literatuur

- Arends, J. en M. Tummers (2022). *Vrijwilligerswerk 2021*. Geraadpleegd via [www.cbs.nl/nl-nl/longread/rapportages/2022/vrijwilligerswerk-2021](http://www.cbs.nl/nl-nl/longread/rapportages/2022/vrijwilligerswerk-2021).
- Boekmanstichting (z.d.). Dashboard Cultuurmonitor. Geraadpleegd 30 november 2022 via [www.cultuurmonitor.nl/dashboard](http://www.cultuurmonitor.nl/dashboard).
- Boelhouwer, J. en F. Vonk (2020). Kwaliteit van leven. In: J. den Ridder, C. van Campen, E. Josten en J. Boelhouwer (red.), *De sociale staat van Nederland 2020*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Boer, de A., I. Plaisier en M. De Klerk (2019a). *Werk en mantelzorg. Kwaliteit van leven en het gebruik van ondersteuning op het werk*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Boer, A. de, I. Plaisier en M. de Klerk (2019b). *Mantelzorgers in het vizier. Beleidssignalement mantelzorg*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Boer, A. de, M. De Klerk, D. Verbeek-Oudijk en I. Plaisier (2020). *Blijvende bron van zorg. Ontwikkelingen in het geven van informele hulp 2014-2019*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Boer, A. de, E. Verbakel en K. Raiber (2021). *Eerste lockdown had groot effect op mantelzorg*. In: *Sociale Vraagstukken*, 27 september 2021. Geraadpleegd via [www.socialevraagstukken.nl/eerste-lockdown-had-groot-effect-op-mantelzorg/](http://www.socialevraagstukken.nl/eerste-lockdown-had-groot-effect-op-mantelzorg/).
- Boer, M., S. van Dorselaer, M. de Looze, S. de Roos, H. Brons, R. van den Eijnden, K. Monshouwer, W. Huijnk, T. ter Bogt, W. Vollebergh en G. Stevens (2022). *HBSC 2021. Gezondheid en welzijn van jongeren in Nederland*. Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Brakel, M. van den, W. Portegijs en B. Hermans (red.) (2020). *Emancipatiemonitor 2020*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek en Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Broek, A. van den en Y. Gieles (2018). *Het culturele leven. 10 culturele domeinen gezien vanuit 14 kernthema's*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Campen, C. van, F. Vonk en T. van Tilburg (2018). *Kwetsbaar en eenzaam? Risico's en bescherming in de ouder wordende bevolking*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Campen, C. van en M. Olsthoorn (2022). *Essay Meedoen aan de samenleving. Naast kunnen en moeten ook een kwestie van willen en mogen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- CBS (2022a). *Integratie en samenleven 2022*. Geraadpleegd via [longreads.cbs.nl/integratie-en-samenleven-2022](http://longreads.cbs.nl/integratie-en-samenleven-2022).
- CBS (2022b). *Arbeidsdeelname*; vanaf 1969 (StatLine). Geraadpleegd 8 december 2022 via [opendata.cbs.nl/statline](http://opendata.cbs.nl/statline).
- CBS (2022c). *Emancipatiemonitor 2022*. Geraadpleegd via [longreads.cbs.nl/emancipatiemonitor-2022](http://longreads.cbs.nl/emancipatiemonitor-2022).
- CBS (2022d). *Ruim 1 miljoen kinderen met kinderopvangtoeslag* (nieuwsbericht, 11 juli 2022). Geraadpleegd via [www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/28/ruim-1-miljoen-kinderen-met-kinderopvangtoeslag](http://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/28/ruim-1-miljoen-kinderen-met-kinderopvangtoeslag).
- Collewet, M. en J. de Koning (2013). Hoe gezond is werken? In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jg. 29, nr. 1, p. 27-41.
- Dekker, R., D. Fouarge en T. Schils (2008). Concurrentie tussen arbeidsmarkt- en maatschappelijke participatie. In: *Economisch Statistische Berichten*, jg. 93, nr. 4538, p. 404-407.
- Doornwaard, S., M. Peeters, M. Leijerzapf, J. de Haas, A. Efat en M. Kleinjan (2021). *Mentaal kapitaal. Welke factoren spelen een rol bij ongezonde stress, prestatiedruk, schoolverzuim/thuiszitten en schooluitval?* Utrecht: Regionale Kenniswerkplaats Jeugd en Gezin Centraal.
- Dopmeijer, J. M., J. Nuijen, M. Busch en N. Tak (2021). *Monitor mentale gezondheid en middelengebruik studenten hoger onderwijs*. Bilthoven: Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu, Trimbos-instituut en GGD GHOR Nederland.
- Ebregt, J., E. Jongen en B. Scheer (2022). Groei beroepsbevolking gaat sterk afvlakken. In: *Economisch Statistische Berichten*, jg. 107, nr. 4814, p. 478.
- Elffers, L. (2018). *De bijlagesgeneratie: Opkomst van de onderwijscompetitie*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Eurostat (2023). *Population not participating in education or training by main reason and sex*. Geraadpleegd 13 januari 2023 via [ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TRNG\\_AES\\_195\\_custom\\_4521878/default/table?lang=en](http://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TRNG_AES_195_custom_4521878/default/table?lang=en).
- Gubbels, J., A. van Langen, N. Maassen en M. Meelissen (2019). *Resultaten PISA-2018 in vogelvlucht*. Enschede: Universiteit Twente.
- Grubben, M. en R. Hoekman (2021). *Sociale ongelijkheid in sportdeelname* (factsheet 2021/12). Utrecht: Mulier Instituut.



- Grünwald, O., M. Damman en C. Henkens (2021). *Doorwerken na pensionering beperkt deelname vrijwilligerswerk*. In: Demos, jg. 37, nr. 4, p. 1-4.
- Huijink, W. en I. Andriessen (red.) (2016). *Integratie in zicht? De integratie van migranten in Nederland op acht terreinen nader bekeken*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Inspectie van het Onderwijs (2022). *De Staat van het Onderwijs*. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.
- Josten, E. (red.) (2020). *Arbeidsmarkt in kaart: wel- en niet-werkenden – editie 2*. Geraadpleegd via [digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-2](https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-2).
- Josten, E. en A. de Boer (2015a). *Mantelzorg en betaald werk bij vrouwen en mannen*. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jg. 31, nr. 4, p. 414-429.
- Josten, E. en A. de Boer (2015b). *Concurrentie tussen mantelzorg en betaald werk*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Josten, E.J., E. Verbakel en A.H. de Boer (2022). *A longitudinal study on the consequences of the take-up of informal care on work hours, labour market exit and workplace absenteeism due to illness*. In: *Ageing & Society*, p. 1-24.
- Kleinjan, M., I. Pieper, G. Stevens, N. van de Klundert, M. Rombouts, M. Boer en J. Lammers (2020). *Geluk onder druk. Onderzoek naar het mentaal welbevinden van jongeren in Nederland*. Utrecht: Trimbos-instituut, Stichting Alexander en Universiteit Utrecht.
- Klerk, M. de, A. de Boer, I. Plaisier en P. Schijns (2017). *Voor elkaar? Stand van de informele hulp in 2016*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Kloosterman, R., M. Akkermans, M. Tummres-van der Aa en M. Wingen (2021). *Welzijn en stress bij jongeren in coronatijd*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Kraak, A. en M. Kleinjan (2021). *Naar gezamenlijke veerkracht en kansen voor iedereen. Een nieuw fundament voor mentaal welbevinden van de jeugd*. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut en Trimbos-instituut.
- Kromhout, M., N. Kornalijnslijper en M. de Klerk (red.) (2018). *Veranderde zorg en ondersteuning voor mensen met een beperking. Landelijke evaluatie van de Hervorming Langdurige Zorg*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Künn-Nelen, A., H. Abbink, S. Baumann, S. Van Elferen en D. Fouarge (2022). *Leven lang ontwikkelen in Nederland*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- Lippe, T. van der (2021). *Waar blijft mijn tijd? Waarom we zoveel willen, moeten en kunnen*. Amsterdam: Prometheus.
- Looze, M.E. de, A.P. Cosma, W.A.M. Vollebergh, E.L. Duinhof, S.A. de Roos, S.A.F.M. van Dorsselear, M.J.H. van Bon-Martens, R. Vonk en G.W.J.M. Stevens (2020). *Trends over time in adolescent emotional wellbeing in the Netherlands, 2005-2017: Links with perceived schoolwork pressure, parent-adolescent communication and bullying victimization*. In: *Journal of Youth and Adolescence*, jg. 49, nr. 10, p. 2124-2135.
- Maslowski, R. (2019). *Grenzen aan een leven lang leren*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Pleijers, A. en R. de Vries (2021). *Tijdelijk minder 'leven lang ontwikkelen' in coronatijd*. In: *Economisch Statistische Berichten*, jg. 106, nr. 4795.
- Maslowski, R. (2020). *Onderwijs*. In: *De Sociale Staat van Nederland 2020*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Mooren, F. van der en R. de Vries (2022). *Steeds meer hoogopgeleiden in Nederland: wat voor beroep hebben ze?* Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- OCW (2022). *Emancipatienota 2022-2025*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
- Olsthoorn, M. en A. Roeters (2023). *Reflectie SCP op Aanpak Arbeidsmarktkrapte: Krappe arbeidsmarkt vraagt om meer mensgerichte oplossingen* (kennisnotitie). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Onderwijsraad (2020). *Een verkenning van sekseverschillen in het onderwijs*. Den Haag: Onderwijsraad.
- Portegijs, W. (2022). *Eens deeltijd, altijd deeltijd. Waarom vrouwen in deeltijd blijven werken als ze 'uit' de kleine kinderen zijn*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Portegijs, W., M. Cloin, A. Roodsaz en M. Olsthoorn (2016). *Lekker vrij!? Vrije tijd, tijdsdruk en de relatie met de arbeidsduur van vrouwen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Pouwels, B. (2022a). *Neemt een leven lang ontwikkelen onder werkenden toe?* In: B. Pouwels en E. Josten (red.), *Arbeidsmarkt in kaart: wel- en niet-werkenden – editie 3*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. Geraadpleegd via [digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/neemt-een-leven-lang-ontwikkelen-onder-werkenden-toe](https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/neemt-een-leven-lang-ontwikkelen-onder-werkenden-toe).
- Pouwels, B. (2022b). *Neemt informeel leren toe?* In: B. Pouwels en E. Josten (red.), *Arbeidsmarkt in kaart: wel- en niet-werkenden, editie 3*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. Geraadpleegd via [digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/neemt-informeel-leren-toe](https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/neemt-informeel-leren-toe).

- Pouwels, B. en E. Josten (2022). Wanneer denken werkenden te zullen stoppen met werken? In: B. Pouwels en E. Josten (red.), *Arbeidsmarkt in kaart: wel- en niet-werkenden – editie 3*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Pulles, I., P. Eldert en H. van der Poel (2021). *Monitor Sport en corona IV: De gevolgen van coronamaatregelen voor de sportsector*. Utrecht: Mulier Instituut. Geraadpleegd via [www.mulierinstituut.nl/publicaties/26410/monitor-sport-en-corona-iv](http://www.mulierinstituut.nl/publicaties/26410/monitor-sport-en-corona-iv).
- Qvist, H.-P.Y. (2021). Hours of Paid Work and Volunteering: Evidence From Danish Panel Data. In: *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, jg. 50, nr. 5, p. 983-1008. RIVM (2019). *Mentale gezondheid van jongeren: enkele cijfers en ervaringen*. Bilthoven: Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu.
- RIVM (z.d.). *Overzicht kernindicatoren sport en bewegen*. Geraadpleegd 30 november 2022 via [www.sportenbewegenincijfers.nl/kernindicatoren](http://www.sportenbewegenincijfers.nl/kernindicatoren).
- Roeters, A. (2018). *Alle ballen in de lucht. Tijdsbesteding in Nederland en de samenhang met kwaliteit van leven*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Roeters, A. en M. Vlieg (2022). *Reflectie SCP op Herziening Kinderopvangbeleid: Breuk met eerder beleid zorgelijk met oog op kansenongelijkheid* (kennisnotitie). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Roeters, A., A. De Boer, W. Portegijs, R. Maslowski, J. Omlo, A. Smit en I. Koper (2021a). *De werkende duizendpoot. Hulpbronnen en barrières voor werkenden die zorgen en leren*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Roeters, A, P. van Echtelt, C. Vrooman, J. D. Vlasblom en M. Olsthoorn (2021b). *Slotbeschouwing van de reeks 'De veranderende wereld van werk'. Een verkenning van de kwaliteit van werk in de toekomst*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Roos, S. de en A. de Boer (2022). *Kerncijfers jonge mantelzorgers in Nederland (16-24 jaar)*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Schnabel, P. (2004). *Individualisering en sociale integratie*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- SER (2023). *Waardevol werk: publieke dienstverlening onder druk. Oplossingsrichtingen voor de arbeidsmarktcrisps*. Den Haag; Sociaal- Economische Raad.
- SER en TNO (2022). *Monitor leercultuur*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad en TNO. Geraadpleegd via [publicaties.ser.nl/monitor\\_leercultuur](http://publicaties.ser.nl/monitor_leercultuur).
- Soest, A. van en N. Ciccarelli (2016). *Mantelzorg, arbeidsparticipatie en gezondheid*. Tilburg: Tilburg University.
- SZW (2022). *Cijfers kinderopvang derde kwartaal 2022*. Rijksoverheid: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Tiessen-Raaphorst, A. en A. van den Broek (2016). *Sport en cultuur. Patronen in belangstelling en beoefening*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- TK (2009/2010). *Kabinetstandpunt eindrapport Taskforce Deeltijdplus*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2009/2010, 29544, nr. 260.
- TK (2018/2019). *Leven lang ontwikkelen*. Brief van de ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van 27 september 2018. Tweede Kamer, vergaderjaar 2018/2019, 30012, nr. 92.
- TK (2020/2021). *Leven Lang Leren*. Brief van de ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van 13 november 2020. Tweede Kamer, vergaderjaar 2020/2021, 30012, nr. 135.
- TK (2021/2022a). *Voortgang nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie hoger onderwijs en onderzoek*. Brief van de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van 14 juli 2022. Tweede Kamer, vergaderjaar 2020/2021, 29338, nr. 259.
- TK (2021/2022b). *Aanpak arbeidsmarktcrisps*. Brief van de ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen, van Economische Zaken en Klimaat, van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en voor Primair en Voortgezet Onderwijs en Langdurige Zorg en Sport van 24 juni 2022. Tweede Kamer, vergaderjaar 2021/2022, 29544, nr. 1115.
- TK (2021/2022c). *Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg*. Hoofdlijnenbrief van de minister voor Langdurige Zorg van 13 mei 2022. Tweede Kamer, vergaderjaar 2021/2022, 29 282, nr. 462.
- TK (2021/2022d). *Verkenning Nationaal Preventieakkoord Mentale Gezondheid*. Brief van de staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport van 15 oktober 2021. Tweede Kamer, vergaderjaar 2021/2022, 32793, nr.573.
- TK (2022/2023a). *Beleidslijnen Leven Lang Ontwikkelen*. Brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 september 2022. Tweede Kamer, vergaderjaar 2022/2023, 30012, nr. 147.
- TK (2022/2023b). *Ondersteuning mantelzorg en informele zorg*. Brief van de staatssecretaris voor Volksgezondheid, Welzijn en Sport van 30 september 2022. Tweede Kamer, vergaderjaar 2022/2023, 30169, nr.73.

- TNO (2021). *TNO: diverse factoren verantwoordelijk voor burn-out klachten* (nieuwsbericht, 12 januari 2021). Geraadpleegd via [www.tno.nl/nl/newsroom/2020/12/tno-diverse-factoren-verantwoordelijk](http://www.tno.nl/nl/newsroom/2020/12/tno-diverse-factoren-verantwoordelijk)
- Vermeulen, M. (2018). *Zesjescultuur maakt plaats voor strijd om hoge cijfers – wat doet dat met jongeren?* In: *de Volkskrant*, 16 maart 2018. Geraadpleegd via [www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/zesjescultuur-maakt-plaats-voor-strijd-om-hoge-cijfers-wat-doet-dat-met-jongeren~b1355733](http://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/zesjescultuur-maakt-plaats-voor-strijd-om-hoge-cijfers-wat-doet-dat-met-jongeren~b1355733).
- Vermeulen, W., T. Schwartz, S. Hoekstra en M. Kleinjan. (2021). *Druk in het voortgezet onderwijs. Onderzoek naar oorzaken van schooldruk in het voortgezet onderwijs*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Versantvoort, M. (2022). *Zin verzoet de arbeid. Over arbeid en zingeving in een paradoxale samenleving* (oratie). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- VNG (2021). *Vrijwilligersbeleid leeft, maar wat kan er beter?* (nieuwsbericht, 7 december 2021). Geraadpleegd 16 september 2022 via [vng.nl/nieuws/vrijwilligerswerkbeleid-leeft-maar-wat-kan-er-beter](http://vng.nl/nieuws/vrijwilligerswerkbeleid-leeft-maar-wat-kan-er-beter).
- Vos, E., K.I. Proper, H. Hilderink, A. Van der Beek en S. De Bruin (2021). *Werkende mantelzorgers van ouderen: Verkenning van hun toekomst en ondersteuningsbehoeften*. Bilthoven: Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu.
- VVD, D66, CDA en ChristenUnie (2021). *Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst. Coalitieakkoord 2021-2025*. Den Haag: Rijksoverheid. Geraadpleegd via [www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2022/01/10/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst](http://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2022/01/10/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst).
- VWS (2018a). *Nationaal Preventieakkoord: Naar een gezonder Nederland*. Den Haag: Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.
- VWS (2018b). *Nationaal Sportakkoord: Sport verenigt Nederland*. Den Haag: Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.
- WHO (2020). *Spotlight and adolescent health and well-being. Findings from the 2017/2018 Health-Behaviour in School-Aged Children (HBSC) survey in Europe and Canada. International report, volume 1: key findings*. Kopenhagen: WHO Regional Office for Europe.
- WRR (2021). *Kiezen voor houdbare zorg. Mensen, middelen en maatschappelijk draagvlak*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.
- Zumbuehl, M. en R. Dillingh (2020). *Ongelijkheid van het jonge kind*. Den Haag: Centraal Planbureau.

Dit is een uitgave van:

Sociaal en Cultureel Planbureau  
Postbus 16164  
2500 BD Den Haag  
[www.scp.nl](http://www.scp.nl)  
[info@scp.nl](mailto:info@scp.nl)

50 jaar spiegel  
van de  
samenleving

