

Bron 1

Alleen het hoognodige doen op je werk? Dat is juist heel verstandig

- (1) In mijn opwinding over de krappe arbeidsmarkt waar ik de vorige twee weken over schreef, had ik helemaal *quiet quitting*¹⁾ gemist – volgens het
5 Algemeen Dagblad dé nieuwe trend op het werk. Het komt, uiteraard, uit Amerika en het is “alleen nog maar het hoognodige doen op je werk, en niks extra’s”.
- 10 (2) Dus “je laptop om 17.00 uur dichtklappen, alleen je toegewezen taken uitvoeren, niet meer ’s avonds je mail bekijken en meer tijd doorbrengen met je familie”.
- 15 (3) Experts vonden het niet verstandig om daaraan mee te doen, want zonder dat stapje extra mis je de boot in je carrière. Maar ja, het is iets “van de jonge generatie”, die “door
20 corona de verbinding met de arbeidsmarkt is kwijtgeraakt en een andere opvatting over werk heeft dan ouderen”.
- (4) Toen ik het las, dacht ik drie
25 dingen. Eén: ammehoela. Twee: *quiet quitting* is helemaal niet nieuw. Overal in het land klappen al miljoenen jaren hele volksstammen hun laptop om 17.00 uur dicht, zelfs
30 als ze geen zak gedaan hebben. En drie: er is helemaal niks mis met het hoognodige doen. Dat is hartstikke veel! Ik wou dat ik dagelijks het hoognodige afkreeg.
- 35 (5) Want *quiet quitting* is niet de kantjes eraf lopen, zoals een voormalig Schiphol-topman deed, met z’n jaarsalaris van zes ton en z’n stomme praatjes op tv. Of dat hele
40 leger in Den Haag dat al jaren het Toeslagenschandaal²⁾ “hoog op de agenda heeft staan”. Als ze daar het “hoognodige” hadden gedaan, hadden al die ouders allang hun geld
45 gehad en waren de rijen bij de security op Schiphol allang verdwenen.
- (6) Werkgevers mogen zich in hun handjes knijpen met mensen die het
50 hoognodige doen. Ik denk dat al die jongeren die dagelijks het hoognodige doen, sowieso tien keer meer doen dan menig *scrummaster*³⁾ in een jaar.
- 55 (7) Ik zou al die *quiet quitters* dan ook willen adviseren te stoppen met die term, en het gewoon te noemen wat het is, namelijk: je grenzen stellen – het belangrijkste wat er is
60 op het werk.
- (8) Ja, werkgevers hebben er belang bij om dat een negatieve kwalificatie te geven – alsof je daarmee stilletjes naar de achtergrond verdwijnt – maar
65 dat is het helemaal niet. *Quiet quitting* is niet *quitten*, maar doen waar je voor betaald wordt en onbetaald overwerk weigeren.
- (9) Maar het meest ben ik tegen dat
70 ‘*quiet*’! Hoezo *quiet*? Je moet helemaal niks *quiet* doen op je werk. Juist *dán* verdwijn je naar de achtergrond. Je moet alles luid doen, zodat niemand meer om je heen kan.
- 75 (10) Nu zijn het vaak de mensen die het minst doen, die het meeste lawaai maken. Die amechtig door de gangen met dikke dossiers lopen te zuchten hoe druk ze het hebben. Die
80 het geluid van hun mail zo instellen dat er steeds een harde ping klinkt als er iets binnenkomt (de nieuws-

brief van de Jumbo, mail van hun moeder, de laatste update van de game *Minecraft*) en luid tijdens vergaderingen hun mening verkondigen om te verhullen dat dat het enige is wat ze doen.

(11) Mensen die *quiet* blijven, krijgen juist het meeste werk op hun bord – wie zwijgt, stemt toe – moeten alle puinzooi opruimen, raken in een burn-out en worden het meest gemist. Het wordt hoog tijd dat we daar eens tegen in opstand komen.

(12) Vanaf nu noemen we het dus niet meer ‘*quiet quitting*’, lieve jongeren, maar ‘*loud working*’⁴). En laten we ons niet stilletjes naar de uitgang leiden, maar verheffen we onze stem.

(13) Gaan we keihard in de vergadering roepen dat we écht niet gaan doen wat die luie collega allang had moeten doen. Wijzen we luidkeels op onze magere salarisschaal bij alles wat we doen. Protesteren we als er iets over de schutting wordt gegooid.

Verkondigen we luid dat we al onze verlofdagen gaan opnemen. Zeggen we hardop dat we alleen nog ons éigen werk doen en als ze meer willen: voor jou tien andere werkgevers!

(14) Als de recessie straks weer toeslaat, is het vroeg genoeg om ons allemaal weer *quiet* een burn-out te werken.

Japke-d. Bouma, NRC, 20 september 2022

Japke-d. Bouma schrijft een wekelijkse column voor NRC over werk, carrière, het leven en taal.

noot 1 *quiet quitting*: letterlijke vertaling: stil stoppen

noot 2 toeslagenschandaal: politieke affaire rond de kinderopvangtoeslag, waarbij duizenden ouders onterecht als fraudeur werden aangemerkt

noot 3 *scrummaster*: iemand die projecten begeleidt op de werkvloer volgens een methode waarbij grote taken worden opgedeeld

noot 4 *loud working*: letterlijke vertaling: luid werken

Vooroordelen over jongeren op de werkvloer

- (1) Over de jongste generatie (Gen Z) op de werkvloer bestaan nogal wat vooroordelen. Zo zijn de huidige twintigers lui, veeleisend, willen ze geen kantoorbaan en hoppen ze van de ene baan naar de andere. Maar zijn die vooroordelen wel waar en zo ja, hoe erg zijn ze eigenlijk?
- 5 (2) Sommige vooroordelen zijn voor een deel van de jongeren inderdaad waar. Er is een groep die graag parttime wil werken. Niet uit luiheid: nee, ze willen daarnaast vrijwilligerswerk doen, hebben een eigen bedrijf naast hun baan in loondienst of kiezen bewust voor een specifieke werk-privébalans.
- 10 (3) Dat maakt ze niet lui. Dat maakt ze wel anders dan generaties boven hen. Daarmee zijn ze niet beter of slechter dan anderen. Bij de een past een voltijdbaan nou eenmaal beter dan bij de ander. Krijg je een sollicitant die minder dan 40 uur wil werken? Vraag diegene vanuit interesse eens waarom het de wens is parttime te werken. Zo leer je de kandidaat beter
- 15 kennen. En wie weet blijkt deze in zijn vrije tijd wel iets te doen waar jij je voordeel mee kunt doen.

Willem Hop, website YoungCapital, 6 februari 2023

Willem Hop was directeur MKB bij uitzendbureau YoungCapital Nederland.

Werken graag, maar er is meer in het leven

(1) Over het waarom van die veranderde werkmentaliteit hoeft hoogleraar economie Robert Dur niet lang te filosoferen. Veel meer dan met de jongeren zelf heeft het te maken met de economische omstandigheden waarin zij de arbeidsmarkt betreden. Uit zijn onderzoek naar Amerikaanse data blijkt namelijk dat die bepalend zijn voor de prioriteiten die jonge werkenden stellen aan hun baan. “Als het lastig is een baan te vinden, ligt de focus heel erg op inkomen, terwijl in gunstige tijden inhoud en zingeving veel belangrijker worden gevonden”, aldus Dur.

(2) Bovendien vermoedt hoogleraar arbeidsmarkt Ton Wilthagen dat de veranderde werkmentaliteit niet alleen uit luxe is geboren. Veel jongeren groeiden weliswaar op in grote welvaart met ouders die hen vooral aanmoedigen te doen wat ze leuk vinden, maar óók met werkgevers die hen behandelden als klapstoelmedewerkers (tweederde heeft een flexcontract). Voor elke jongere waren er altijd tien anderen, tot ze er plotseling niet meer waren. “Dan is het niet gek dat zij nu tegen die werkgever zeggen: zoek het uit.”

(3) Deze generatie heeft bovendien de opkomst van de ‘burn-out-pandemie’ heel bewust meegemaakt, aldus de hoogleraar. Als gevolg van nieuwe technologieën die de grens tussen werk en privé vervaagden en de toegenomen werk- en regeldruk, leken mensen in sectoren als de zorg en het onderwijs afgelopen jaren bij bosjes om te vallen. Volgens onderzoek van TNO lijden inmiddels 1,2 miljoen werkenden aan burn-outklachten. “Jongeren zagen dit bij hun broers en zussen gebeuren”, zegt Wilthagen. “Zij zijn daardoor soms bij voorbaat al bang om overbelast te raken.”

(4) Volgens voorzitter Kimberley Snijders (21) van de Nationale Jeugdraad, een koepelorganisatie van landelijke jongerenorganisaties, is er nóg een reden dat jongeren minder bereid zijn dat stapje extra te zetten. “Dat ideaal nastreven van een huis en auto waar je status aan ontleent, speelt bij jongeren minder, want hoe hard je ook werkt: je kunt toch geen huis kopen door je studieschuld. En een auto is niet handig en slecht voor het milieu. Dus moet je aan iets anders status ontleenen.” De nieuwe statussymbolen zien jongeren elke dag langskomen in hun Instagram-tijdlijn: mooie reizen, sportieve lijven, festivals. Snijders: “In ieder geval zie je nooit een story vanuit de kantoortuin.”

Marieke de Ruiter, de Volkskrant, 12 november 2022

Marieke de Ruiter is economieredacteur bij de Volkskrant.

***Quiet quitting* is een gezonde reactie op werk dat ons voortdurend overvraagt**

(1) Niet meer bereikbaar zijn voor je werk buiten je werkuren. Niet aanbieden om onbetaald dat extra taakje te doen. Stipt om negen uur beginnen, en om vijf uur weer weg. Niet meer als eerste je hand omhoogsteken wanneer er overuren moeten worden gedraaid, er een
5 afscheidsborrel moet worden georganiseerd of een dienst van een collega overgenomen moet worden. *Quiet quitting* is niets meer of minder dan aan het werk blijven, maar mentaal al 'uitchecken'. Het wordt gedaan door mensen die ontevreden zijn in hun baan. Iemand die *quiet quit*, neemt (verwarrend genoeg) géén ontslag, maar besluit niet meer dan het strikt
10 noodzakelijke te doen voor het werk. Zo'n snordrukker is niet langer bereid om veel meer te doen dan de functie-eisen voorschrijven. En het fenomeen zou dan massaal spelen onder jongeren van Generatie Z – dat is namelijk een keertje op TikTok gezegd.

(2) Ik moet je zeggen dat ik het niet helemaal geloof. Er wordt veel over
15 *quiet quitting* gepraat en geschreven, maar of het daadwerkelijk veel voorkomt, waag ik te betwijfelen. Nieuw is het ook al niet: ook onder de oudere generaties was niet iedereen workaholic. Sommige mensen werken om te leven, in plaats van dat ze leven om te werken. Dat is van alle tijden.

Thijs Launspach, Algemeen Dagblad, 31 oktober 2022

Thijs Launspach is als psycholoog en schrijver werkzaam op gebieden als mentale gezondheid, stress, burn-out, millennials en keuzestress.

De 'verwende sneeuwvlokjes' van Generatie Z zoeken hun weg op de arbeidsmarkt

(1) Een nieuwe generatie werknemers betreedt de arbeidsmarkt, een generatie met een niet al te beste reputatie: Generatie Z, geboren tussen 1997 en 2015. De jongeren zouden verwend zijn en weinig weerbaar. Met spottende bijnamen als 'sneeuwvlokjes' en 'rubbertegelkinderen',
5 grootgebracht door 'curlingouders' die hun problemen hebben weggepoetst. Trainingen leren werkgevers en Generatie Z nu met elkaar omgaan.

(2) Generatie Z – de eerste generatie die volledig is opgegroeid met alle mogelijkheden van de digitale wereld – heeft hoge verwachtingen van de
10 arbeidsmarkt, zien werkgevers. Uitdagende functies moeten niet alleen persoonlijke groei brengen, maar ook een positieve impact hebben op mens en maatschappij. Een aantrekkelijk salaris zien de twintigers als rechtvaardig.

(3) De twintigers van Generatie Z zien niet vaak wat in fulltime werken.
15 Het leven naast werken is minstens zo belangrijk, zo niet belangrijker. In de huidige krappe arbeidsmarkt kunnen ze dan ook eisen stellen. Generatie Z heeft een bevoorrechte positie ten opzichte van voorganger Generatie Y – de millennials – die de arbeidsmarkt betrad in een periode van hoge werkloosheid.

Mayra Pereira Furtado dos Reis, website nos.nl/nieuwsuur, 6 oktober 2023

Mayra Pereira Furtado dos Reis werkt als redacteur voor de online nieuwspagina Nieuwsuur van de NOS.