

Arbeidswaarden, toekomstbeelden en loopbaanoriëntaties

Een pilot-study onder jonge Nederlanders

In het rapport 'Arbeidswaarden, toekomstbeelden en loopbaanoriëntaties' wordt verslag gedaan van een pilot-onderzoek naar de vraag hoe jongeren zich voorbereiden op hun werkzame toekomst. In de transitionele arbeidsmarkt – gekenmerkt door positiewisselingen én door combinaties van verschillende posities (werk, scholing, zorg) – en door de opkomst van een moderne levensloop, wordt veel van de jonge Nederlander verwacht. In de transitionele arbeidsmarkt komt meer nadruk te liggen op vaardigheden als flexibiliteit en multi-inzetbaarheid. In de moderne levensloop worden individuele keuzevrijheid, maar ook eigen verantwoordelijkheid, steeds belangrijker. Het is dan ook van groot belang dat de jonge Nederlander in staat is zich een helder beeld te vormen van de eigen ambities op het terrein van werk, gezin en studie, en bovendien in staat is deze ambities in de werkelijkheid te combineren.

De pilot peilt onder een representatieve groep jonge Nederlanders (van 16 tot 40 jaar, N=961) wat twintigers (vergeleken met dertigers) zich bij hun toekomstige arbeidsloopbaan voorstellen en welke ondersteuning zij bij keuzes op dit terrein (wensen te) krijgen. Loopbaanoriëntaties hangen mede af van arbeidswaarden en van toekomstconcepties in meer algemene zin – hoe ver en hoe optimistisch men vooruitkijkt, of zich zorgen maakt, etc.

Jongeren zijn tamelijk optimistisch

Uit deze studie blijkt dat *jongeren tamelijk optimistisch* zijn over hun toekomst in het algemeen en hun loopbaan in het bijzonder. Ze zien uit naar een baan die vooral een stimulerend werkklimaat biedt, waarbij een goed salaris op de tweede plaats komt. Hoogopgeleiden vinden expressieve arbeidswaarden (zoals promotiekansen, verantwoordelijkheid, capaciteiten benutten) belangrijker dan materiële (salaris, vakantieregeling). Vrouwen ondersteunen vooral instrumentele arbeidswaarden (zekerheid, stabiliteit, goede werksfeer). De centraliteit van arbeid is nog steeds hecht verankerd, hoewel in belang voorbij gestreefd door levensdomeinen als gezin, vrienden en vrije tijd.

Jongeren zien hun toekomst met vertrouwen tegemoet, waarbij vrouwen relatief wat bezorgder zijn over hun sociale relaties, en mannen over hun beroepsloopbaan. Tussen al het optimisme valt op dat twintigers niet alleen meer hoopvolle verwachtingen over hun beroepsloopbaan hebben dan dertigers, maar ook meer angsten. Men heeft daarnaast een vaag beeld van de eigen toekomst, maar acht zich niettemin goed voorbereid en denkt de toekomst naar eigen regie vorm te kunnen geven. Het

toekomstbeeld is dubbel: enerzijds geloven twintigers dat hun werkzame toekomst maakbaar is, anderzijds kiezen zij er voor hun loopbaanwensen aan veranderende omstandigheden aan te passen. Vrouwen denken vanuit een dubbelperspectief toekomstbeeld. Zij vooral bereiden zich voor op de combinatie van zorg en arbeid.

Loopbaanankers

Analoog aan Schein komen wij tot een *vijftal* 'loopbaanankers'. De *Zelfstandige* wil eigen baas zijn en is niet ongevoelig voor status. De *Strever* wil mensen leiden, een hoge rang bereiken, problemen aanpakken die niemand anders aankan en werk staat voorop. De *Filantroop* denkt dat de wereld is gebaat bij zijn hulp en het goede doel is niet alleen op het werk, maar ook privé de leidraad. Handhaven van de status quo, met name wat betreft de woonplaats, is belangrijk voor de *Localist*. Hij voelt zich prettig bij zijn vertrouwde werk op het vertrouwde bedrijf. De *Onafhankelijke* wil zo min mogelijk beperkt worden door anderen of door de organisatie. Naast het werk is ook het privé-leven belangrijk.

Loopbaanconcepten

Brousseau e.a. komen door combinatie van frequentie en richting van baanverandering tot een *viertal loopbaanconcepten*, ideeën die in hoge mate loopbaankeuzes en werkbeleving bepalen: Expert, Spiral, Linear en Transitory. De *Expert* kiest een loopbaan voor het leven; stabiliteit en voorspelbaarheid zijn belangrijk; promotie is minder belangrijk dan beheersing van zijn vakgebied, aan specialisatie ontleent de Expert zijn succes. De loopbaan evolueert bij de *Spiral* via een serie beroepen, waarin men vijf tot tien jaren verblijft. Hij beweegt tussen gerelateerde vakgebieden. Het belangrijkste is persoonlijke groei. Het motief om een andere baan te zoeken is niet een hogere positie, maar verbreding van kennis en vaardigheden. De *Linear* is gericht op groei: hij wil klimmen in de hiërarchie. Verandering van werkterrein komt onregelmatig en zelden voor, terwijl promoties juist gewenst zijn. De *Transitory* verandert vaak van werkterrein, organisatie en baan. Het gaat hem om de afwisseling, de carrière is één groot avontuur.

Jongeren en loopbaankeuzes

Scherp komt naar voren dat jongeren in hun (voorbereidingen op) loopbaankeuzes nagenoeg exclusief terugvallen op hun primaire relaties (partner/ouders). De professionele circuits van loopbaanadvisering spelen geen enkele rol van betekenis. Ook nieuwe informatiemedia zoals Internet worden maar met mondjesmaat benut. Jongeren mobiliseren in hun anticipatie op de toekomst vooral *hulpbronnen in hun privé-wereld of varen op eigen koers*.

Wij zijn nagegaan of *arbeidswaarden en toekomstoriëntaties*, naast sekse, leeftijd, opleiding (ook van de ouders), van invloed zijn op loopbaanoriëntaties en (de behoefte aan) loopbaanbegeleiding. Expressieve arbeidswaarden schragen de loopbaanankers van de Zelfstandige en de Strever. Een afkeer van materiële arbeidswaarden stimuleert het Filantroop-anker. Stelt men werk centraal in het leven, dan neigt men eerder naar het anker van de Strever, de Localist of de Onafhankelijke en hangt men eerder een lineair loopbaanconcept aan. Supporters van instrumentele arbeidswaarden wensen vaker steun van de partner.

Hoe verder men in de toekomst kijkt, des te meer steun voor het concept van de Expert, en des te minder voor dat van de Transitory of Linear. Meer toekomstoptimisme gaat samen met de keuze voor het anker van de Strever en de Filantroop. Past men eerder de eigen doelen aan de veranderende omgeving aan, dan kiest men eerder voor het anker van de Localist. Een helder toekomstbeeld heeft een positieve invloed op de keuze voor de Strever of Localist of voor het Expert loopbaanconcept.

Hoger opgeleiden kiezen eerder voor een Filantroop-anker en zij zoeken eerder steun bij hun partner voor loopbaanbeslissingen. De opleiding van de ouders lijkt belangrijker. Een hoogopgeleide vader zet aan tot steun voor de Strever en afkeer van de Localist. Een hoogopgeleide moeder stimuleert de keuze voor de Onafhankelijke en het Transitoryconcept; kinderen met een hoogopgeleide moeder zoeken minder steun bij de partner. Jonge vrouwen hebben een afkeer van de Strever en de Zelfstandige en van het Spiral en Linear loopbaanconcept, zij zijn minder optimistisch over de eigen loopbaan en zoeken eerder steun bij de partner voor loopbaanbeslissingen.

Twintigers onderschrijven alle vijf loopbaanankers consequent meer dan dertigers dat doen. Voorts hebben zij een grotere voorkeur voor zowel de Linear als de Transitory loopbaanconcepties.

Het is opmerkelijk hoe groot de *rol van het ouderlijk milieu* is in de loopbaanbeslissingen van jongeren. Met het toenemen van individuele keuzevrijheid (keuze- in plaats van standaardbiografie), zien we dus tegelijkertijd een toegenomen belang van het privé-netwerk, het netwerk waarmee jongeren intensiever dan ooit over hun keuzes praten en terug- en vooruitkijken op levensloop- en loopbaanontwikkelingen. Niet alle jongeren voelen zich thuis bij de keuzebiografie. Jonge vrouwen anticiperen al vroeg op het toekomstige dilemma van het combineren van werk én zorg, terwijl laagopgeleide jongeren een loopbaanaspiratie hebben (die van de Localist) die met de keuzebiografie, met het openlaten van opties en levenslang exploreren hiervan, in strijd is. Zij zijn het ook die het minst steun ontvangen van hun privé-omgeving.

Optimistisch, maar niet zonder risico

Al met al een gevarieerd, deels zonnig, maar ook deels een risicovol beeld. We moeten immers vaststellen dat de huidige cohorte van Nederlandse jongeren, geconfronteerd met een veelheid aan opties en transitiemogelijkheden en met een weinig expliciete visie op wat arbeidsloopbanen hen kunnen gaan brengen, is opgegroeid in een klimaat waarin ze niet of nauwelijks geconfronteerd zijn met sociaal-economische tegenslag van betekenis. Hun vaardigheden om zich adequaat voor te bereiden op een succesvolle levensloop en loopbaan zijn *nooit beproefd ten tijde van forse sociaal-economische tegenwind*. De vraag is of ze zich staande kunnen houden in een arbeidsklimaat dat steeds hogere eisen stelt, waarin vaardigheden voortdurend ter discussie staan, waarin kerncompetenties continu aandacht en onderhoud verlangen in een steeds hardere context en een zware wissel trekken op de keuzeproblematiek van de jongste cohorte Nederlanders in de nabije toekomst.

Longitudinaal onderzoek is onontbeerlijk om deze cruciale vraag te kunnen beslechten. Deze pilot-study is een voorafschaduwning van zo'n longitudinaal, grootschalig jeugdpanelsurvey. Het opzetten van een nieuw jongerenpanel in Nederland waarin transities in levensloop en loopbaan gevolgd worden, vergt forse onderzoekstechnische en financiële inspanningen. Samenwerking met het gereputeerde *Schoolverlatersonderzoek* van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) van de Universiteit Maastricht, kan daarvoor een oplossing bieden. De meting van 2001 leverde een bestand op van 40 000 jongeren. Het jeugdpanelsurvey zou een looptijd van tien jaar moeten hebben, te beginnen met de uitstroomcohort 2000-2001, die in het kader van het Schoolverlatersonderzoek 2002 is ondervraagd. De metingen voor het jongerenpanel zouden dan elke twee jaar moeten plaatsvinden. Op deze manier zouden voor Nederland unieke data beschikbaar komen over het wel en wee van jongeren op de transitionele arbeidsmarkt en de problemen en uitdagingen die ze daarbij ondervinden. Dit jeugdpanel zou niet alleen beleidsmakers van belangrijke antwoorden en impulsen voorzien, het zou bovendien het onderzoek rondom jongeren en transitionele arbeidsmarkt een stevige duw in de rug geven.

Henk Vinken

Ludo van Dun

Hans van Poppel

IRIC, Institute for Research on Intercultural Cooperation

Peter Ester

OSA, Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek

Het rapport 'Arbeidswaarden, toekomstbeelden en loopbaanoriëntaties' is te verkrijgen via OSA, Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, www.uvt.nl/osa.