

# Working nine-to-five?

## Arbeidswaarden, generaties en de transitionele arbeidsmarkt

Ester, P., Román, A., Vinken, H. & Van Dun, L. (2004). *Work values and the transitional labor market. The Netherlands in European and American comparison*. Tilburg: OSA-publicatie A204.

***Het concept van de transitionele arbeidsmarkt – in toenemende mate gekaderd binnen een levensloopsperspectief – is snel centraal komen te staan in het huidige debat over modern arbeidsmarktbeleid (Schmid, 2000; Schmid & Gazier, 2002). Het achterliggende idee is dat in onze samenleving de levensloop een groeiende verscheidenheid te zien geeft, een weerspiegeling van een trend naar een keuze-biografie. Meer en meer variaties zijn waar te nemen in de manier waarop mensen werk, zorg, opleiding, en vrije tijd combineren en afwisselen. Steeds meer diversiteit treedt op in de manier waarop mensen nadenken over hun levensloop en over de gewichtige beslissingen die moeten worden genomen. Ze werken een tijd, zorgen dan voor de kinderen, volgen cursussen om hun arbeidsvaardigheden te verbeteren, nemen dan enige maanden een sabbatical leave, enzovoort. Kortom, de levensloop de-standaardiseert en wordt meer en meer onderwerp van persoonlijke planning en individuele overwegingen (Ester & Vinken, 2001).***

### **Welke arbeidswaarden horen bij een transitionele arbeidsmarkt?**

Het centrale doel van een transitionele arbeidsmarkt is het ontwikkelen van institutionele arrangementen die deze kernoverwegingen rond levensloopkeuzes faciliteren en wel door het mogelijk maken van soepele transitie naar, op, en van de arbeidsmarkt. Nieuwe arbeidsmarktregimes worden onderzocht om evenwichtige arbeidsmarkttransities te verwezenlijken. Het ontwerpen van een transitionele ar-

beidsmarkt is niet alleen een antwoord op het verzoek van werknemers om individuele transitie te vergemakkelijken, maar het beantwoordt ook aan de behoefte van werkgevers aan flexibele en inzetbare ('employable') arbeidskrachten. Toegenomen concurrentie in de nationale en wereldwijde economische arena vraagt om een werknemersmentaliteit, die permanent investeert in het onderhoud van eigen vaardigheden, in het ontwikkelen van competenties, up-to-date expertise, professionalisme, een goed oog voor de toegevoegde waarde die men voor een organisatie kan hebben, en een arbeidsethos dat afziet van een negen-tot-vijf instelling. De moderne arbeidsmarkt en de opkomende kennissamenleving vereisen flexibele, zich gemakkelijk aanpassende werknemers met veel verschillende vaardigheden. De werknemer in de moderne organisatie wordt voortdurend uitgedaagd om creatief, innovatief, mobiel te zijn, en om zich 'harde' en 'zachte' vaardigheden eigen te maken.

Het voortschrijden van een geïndividualiseerde levensloop in de context van een transitionele arbeidsmarkt en een dynamische kennissamenleving, vraagt aldus om werknemers die niet langer alleen conventionele instrumentele arbeidswaarden aanhangen, maar die ook geïnspireerd worden

door expressieve of intrinsieke arbeidswaarden (Roe & Ester, 1999). Een competitieve economie die ruimte geeft aan transitie-management en levensloopveranderingen, gaat, aldus de redenering, uit van een werknemerspopulatie die arbeidswaarden omarmt zoals creativiteit, zelfontwikkeling, groei, iets willen bereiken, verantwoordelijkheid, en de bereidheid uitdagingen aan te gaan; aspiraties die uitstijgen boven louter instrumenteel of extrinsiek gemotiveerde arbeidswaarden als een goed loon, goede verlofregelingen, en weinig stress.

## **Teloorgang van instrumentele arbeidswaarden?**

---

In ons onderzoek zijn we op basis van een aantal grootschalige internationale en nationale bevolkings-surveys (European Values Study; International Social Survey Programme) nagegaan hoe het gesteld is met empirische trends in arbeidswaarden in een groot aantal Europese landen in de afgelopen dertig jaar. Onze aandacht gaat daarbinnen speciaal ook naar de arbeidswaarden van Nederlanders uit, en met name naar de arbeidswaarden van jonge Nederlanders. Zijn zij klaar voor de eisen die een transitionele arbeidsmarkt stelt? We presenteren de bevindingen in vogelvucht.

In algemene zin kunnen we concluderen dat instrumentele arbeidswaarden licht populairder zijn aan het eind van de twintigste eeuw dan in het begin van de jaren tachtig. Een waarde als baan-zekerheid bijvoorbeeld, is onder Europeanen belangrijker geworden. Steun voor expressieve arbeidswaarden is niet toegenomen, tenminste niet in de laatste tien jaar van de vorige eeuw. Dit resultaat betekent dat er voor Europa, wil het – conform de eigen doelstelling – de meest dynamische en competitieve economie worden, nog een wereld te winnen valt als het gaat om een verdere verspreiding van expressieve arbeidswaarden. Vrije tijd, sociaal leven en het gezinsleven zijn – in overeenstemming met de transitionele economie – belangrijker geworden in vergelijking met het domein van de arbeid, dat wat aan centraliteit heeft ingeboet.

## **Arbidswaarden in de polder**

---

Nederland is geen uitzondering in Europa als het om instrumentele arbeidswaarden gaat. Het neemt een middenpositie in en het volgt naadloos de trend naar wat meer nadruk op deze waarden. De Nederlanders leggen veel minder nadruk op baan-zekerheid dan alle overige Europeanen dat doen. Een even groot aandeel Nederlanders als onder Europeanen hangt expressieve arbeidswaarden aan. Werk wordt evenzeer in Europa als in Nederland belangrijk geacht, en dat belang nam af, net als in Europa als geheel. Het licht toenemende belang van andere levensdomeinen (gezinsleven, sociaal leven en vrije tijd) wordt, met enige uitzonderingen, ook in Nederland vastgesteld. Kleine proporties Nederlanders hebben vrouwonvriendelijke genderopvattingen. Of banen nu wel of niet schaars zijn, Nederlanders vinden dat mannen en vrouwen gelijke rechten hebben op deelname aan de arbeidsmarkt. Nederlanders echter, hebben net als veel mensen uit andere landen, nogal traditionele opvattingen over de rol van de vrouw in het huishouden: aanzienlijke percentages Nederlanders vinden bijvoorbeeld dat werkende vrouwen geen warme en veilige relaties met hun kinderen kunnen opbouwen. Nederlanders wijken niet af van het in heel Europa licht conservatieve gevoel, dat verantwoordelijkheden eerder bij het individu dan bij de staat legt. Maar zij zijn wel eerder geneigd te denken dat werklozen het recht moeten hebben om een baan te weigeren als deze hen niet bevalt. De Nederlanders hebben een Europees gemiddeld vertrouwen in het onderwijssysteem (bescheiden) en in vakbonden (laag). Nederland is relatief gezien een postmaterialistisch land en in de laatste twintig jaar is het niveau van postmaterialisme gestegen, net als in heel Europa. Over het algemeen, zo mag de tussentijdse conclusie luiden, houdt Nederland gelijke tred met Europese trends.

## **Groeien arbeidswaarden naar elkaar toe?**

---

In Europa is er geen convergentie of divergentie als we inzoomen op fundamentele instrumentele en expressieve arbeidswaarden, of als we kijken naar traditionele gender-rollen, naar de voorkeur voor het ondernemerschap, de rechten en plichten van werklozen, of het vertrouwen in instituties. We ne-

men veranderingen binnen landen waar, bijvoorbeeld een afname van traditionele gender-opvattingen, maar de verschillen tussen landen blijven stabiel: landen met relatief traditionele opvattingen blijven relatief traditioneel. Divergentie is waarneembaar wat betreft baanzekerheid, waarbij Nederlanders en sommige Scandinavische landen minder nadruk leggen op baanzekerheid, terwijl in andere Europese landen meer belang wordt gehecht aan dit aspect, dat uitermate relevant is voor de verandering naar een transitionele arbeidsmarkt. Het belang van baanzekerheid hangt vermoedelijk af van conjuncturele ontwikkelingen. Divergentie is ook vastgesteld bij het belang dat aan werk wordt gehecht. In Nederland en opnieuw enige Scandinavische landen, is het belang dat aan werk wordt gehecht aan het afnemen. Relatief gezien worden andere levensdomeinen dominanter. Deze veranderende prioriteiten raken de kern van het levensloopdenken. Er is sprake van een sterke convergentie bij het aspect van baantevredenheid (in de richting van minder tevredenheid), bij economische progressiviteit (meer verantwoordelijkheid voor de staat), de acceptatie van meer inkomensongelijkheid, en de steun voor postmaterialistische waarden.

## Een generatiekloof?

---

Het lijkt, dat intergenerationele verschillen gedurende de laatste twee decennia op een aantal punten zijn toegenomen, waarbij de jongere generatie meer steun geeft aan instrumentele arbeidswaarden. Over geheel Europa bezien, geven de 'baby boom' maar vooral de 'baby bust' generatie (respectievelijk geboren tussen 1940-1959, en na 1960) meer steun aan instrumentele arbeidswaarden dan de oudste generatie (geboren voor 1940) dat doet. Ook wat betreft expressieve arbeidswaarden benadrukt de 'baby bust' generatie in Europa consistent deze waarden meer dan andere generaties, net als hoger opgeleiden dat doen in vergelijking met lager opgeleiden. De twee jongste generaties vinden werk belangrijker dan de oudste generatie. De 'baby boom' generatie verandert in de richting van de 'baby bust' generatie, en wijst discriminatie van vrouwen op de arbeidsmarkt af, net als de jongste generatie dat doet. Uitzonderingen zijn Frankrijk, Italië, Spanje, België, Ierland en Oostenrijk. In deze

landen is de jongste generatie nog altijd meer voor seksgeelijkheid dan zowel de oorlogsgeneratie als de 'baby boom' generatie. Als we de verschillende generatieposities bezien, dan kunnen we concluderen dat intergenerationele verschillen vooral zijn waar te nemen bij het belang dat aan werk wordt toegedicht, gevolgd door gelijke rechten voor mannen en vrouwen, instrumentele arbeidswaarden, en ten slotte, maar in de minste mate, bij expressieve arbeidswaarden (vgl. Diepstraten et al., 1998).

## Nation still matters

---

Verdere gedetailleerde analyses, waarbij Nederland met enige andere Europese landen en de Verenigde Staten wordt vergeleken, tonen aan dat het de Nederlander niet ontbreekt aan mentale kwaliteiten, die nodig zijn om de culturele veranderingen te kunnen maken die de komst van een transitionele arbeidsmarkt zullen bespoedigen: ze zijn bereid meer uren te werken, ze geven meer steun aan ondernemerschap, ze zijn – en dat geldt met name voor de jongste generatie – bereid hard te werken, en ze beschouwen werk als de belangrijkste activiteit. Intergenerationele verschillen in arbeidswaarden zijn op algemeen niveau niet erg opvallend. Geen uitgesproken bewijs is gevonden voor een convergentie of divergentie in trends van arbeidswaarden. Veranderingen in arbeidswaarden zijn bescheiden en niet systematisch in een bepaalde convergerende of divergerende richting. Nationale verschillen in arbeidswaarden verdwijnen niet snel, een conclusie die ook getrokken is in eerder cross-cultureel onderzoek (zie Ester et al., 1993). Vanuit een landenvergelijkend perspectief bekeken, zijn er geen aanwijzingen dat de Nederlandse samenleving een aantal typische culturele kenmerken bezit, die de slag naar een kenniseconomie en een transitionele arbeidsmarkt in de weg staan.

## En jongeren?

---

Het is vooral (maar uiteraard niet alleen) de jongste generatie die de opkomende transitionele arbeidsmarkt moet vormgeven en onderhouden. Een uitdagende maar ook moeilijke taak. Want de moderne levensloop mag dan gebaseerd zijn op grotere

keuzevrijheid, het betekent ook een grotere persoonlijke verantwoordelijkheid voor gemaakte (goede en verkeerde) keuzes. Jonge mensen worden geacht te leren hoe ze op een succesvolle manier werk, opleiding, zorg, en vrije tijd kunnen combineren. Jonge mensen zijn over het algemeen tamelijk optimistisch over hun toekomst en hun loopbaan, maar het is nog steeds onduidelijk of dat een cohort, een leeftijds- of zelfs een periode-effect is. Ze vinden dat hun toekomst een open project is, maar geven aan goed voorbereid te zijn op een transitionele arbeidsmarkt die flexibiliteit en multi-inzetbaarheid benadrukt. De toekomst als een open project wordt duidelijk weerspiegeld in het gegeven dat jonge mensen niet één bepaald carrière-anker omarmen; ze ondersteunen tamelijk onderscheiden en zelfs contrasterende carrièremotivaties. Dit geldt met name voor twintigers, die ook meer steun geven aan een lineair (klimmen op de hiërarchische ladder), of aan een transitoir (afwisseling van ervaringen, loopbaan is één groot avontuur) carrièreconcept. Twintigers zijn systematisch optimistischer – of minder pessimistisch – over hun toekomst dan dertigers dat zijn.

Scherp komt ook naar voren dat jongeren in hun loopbaankeuzes – en de voorbereidingen daarop – nagenoeg exclusief terugvallen op hun primaire relaties (partner, ouders). De professionele circuits van loopbaanadvisering spelen geen enkele rol van betekenis. Jongeren mobiliseren in hun anticipatie op de toekomst vooral hulpbronnen in hun privé-wereld of varen op eigen koers. Jonge mensen zijn zich terdege bewust van de eisen die aan hen gesteld worden door een op kennis gebaseerde economie en een transitionele arbeidsmarkt. Ze weten dat ze continu hun vaardigheden en competenties moeten onderhouden en updaten, ze hebben gevoel voor een samenleving die op informatie en ICT drijft, en ze accepteren de persoonlijke consequenties.

Tegelijkertijd echter eisen ze van de arbeidsorganisatie dat deze de verlangde competentieontwikkeling, een leven lang leren, en periodiek verlof mogelijk maakt. Ze realiseren zich evenzeer dat de markt competitiever wordt, maar ze vrezen de negatieve invloed hiervan op de solidariteit en de trouw onder de werknemers. Ze voorzien ook een toekomst waarin onregelmatige werktijden en werkstress de keerzijde vormen van meer flexibili-

teit en multi-inzetbaarheid, en dat zijn negatieve effecten die ze duidelijk afkeuren. Aan de andere kant zijn ze tamelijk optimistisch over de mogelijkheid om in de toekomst arbeid en zorg te combineren en menen dat institutionele herzieningen deze combinatie gemakkelijker zullen maken. Het lijkt alsof ze een 'mentaal voorschot' nemen op het welslagen van deze arrangementen. Interessant is het te zien dat, ondanks de vele verhalen over de toenemende diversificatie van de levensloop, de keuzes van de Nederlandse jongeren op dit terrein tamelijk conventioneel zijn: de combinatie fulltime werken en ouderschap voor mannen, de combinatie parttime werken en ouderschap voor vrouwen.

## **Conclusie: het transitionele kapitaal van jongeren**

---

Al met al een gemêleerd, deels zonnig, maar ook deels een risicovol beeld. We moeten immers vaststellen dat de huidige cohort 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 enige sociaal-economische tegenslag van betekenis. Hun vaardigheden en weerbaarheid om zich adequaat voor te bereiden op een succesvolle levensloop en loopbaan zijn nooit beproefd ten tijde van forse sociaal-economische malaise. In hun formatieve periode, de periode waarin deze jongeren opgroeiden, en in hun latere leven, is hun jeugdig optimisme nauwelijks blootgesteld aan de economische ritmiek van voor- en tegenspoed, van 'goede tijden' en 'slechte tijden'. Als gevolg hiervan zijn hun psychologische vaardigheden om mindere tijden het hoofd te bieden, niet gestoeld op eigen persoonlijke ervaring. De vraag is dan ook of ze zich staande kunnen houden in een arbeidsklimaat dat steeds hogere eisen stelt, waarin vaardigheden voortdurend ter discussie staan, kerncompetenties continu aandacht en onderhoud verlangen in een steeds turbulenter en hardere context, en een zware wissel trekken op de keuzeproblematiek van de jongste cohort Nederlanders in de nabije toekomst. Deze overwegingen maken het des te belangrijker om te kijken wie binnen deze jongste generatie de 'winnaars' en de 'verliezers' zijn van

Tabel 1.

Instrumentele arbeidswaarden: Intergenerationele verschillen (1981-2000)

Instrumentele arbeidswaarden*	EVS 1981			EVS 1990			EVS 1999									
	War	Boom	Bust	War	Boom	Bust	War	Boom	Bust	Totaal	Vershil					
Frankrijk	25	28	29	24	26	27	24	26	27	26	Nee	31	32	37	34	Ja
Italië	37	32	31	42	41	41	42	41	41	42	Nee	62	59	62	61	Nee
Spanje	48	49	52	47	45	48	47	45	48	47	Nee	49	54	54	53	Nee
België	37	42	43	39	37	39	39	37	39	38	Nee	41	40	42	41	Nee
Groot-Brittannië	36	39	40	37	40	42	37	40	42	39	Ja/War	40	49	49	48	Ja/War
Noord-Ierland	37	44	41	40	42	41	40	42	41	41	Nee	55	59	63	60	Ja/War
Ierland	38	39	39	44	41	45	44	41	45	43	Nee	61	59	56	59	Nee
West-Duitsland	52	54	56	45	50	53	45	50	53	49	Ja/War	42	44	48	45	Ja/War
Nederland	36	38	40	46	45	49	46	45	49	46	Nee	36	39	43	40	Ja/War
Denemarken	30	35	39	22	29	35	22	29	35	29	Ja	25	28	30	28	Ja/War
Zweden	37	40	44	54	49	55	54	49	55	53	Ja/Boom	37	38	40	38	Nee
IJsland	36	39	37	51	44	52	51	44	52	49	Ja/boom	47	49	52	50	Nee
Totaal	39	40	41	41	41	44	41	41	44	42	Ja	45	46	48	46	Ja
Gem. 12 landen	37	40	41	41	41	44	41	41	44	42		44	46	48	46	
Std. dev. 12 landen	7	7	8	10	7	8	10	7	8	8		11	11	10	11	

\* Schaal (alpha = .72) bevat 7 werkaspecten: 'goede werktijden', 'goede vakantieregeling/veel vakantie', 'goed loon/salaris', 'niet teveel spanning', 'de zekerheid niet ontslagen te worden', 'goede promotiekansen', 'werk waar de mensen in het algemeen waardering voor hebben'; War = Oorlogsgeneratie, geboren vóór 1940; Boom = Babyboom-generatie, geboren tussen 1940-1959, Bust = Babybust-generatie, geboren na 1959; Verschil = verschilde de jongste generatie (baby bust) van de oudere generaties? ja = verschildt van beide oudere generaties; ja/war = verschildt van oorlogsgeneratie maar niet van baby boom generatie; ja/boom = verschildt van baby boom generatie, maar niet van oorlogsgeneratie; nee = geen verschil tussen generaties; verschillen worden geanalyseerd met *one-way anova* (post hoc multiple comparisons, Tukey HSD test).

Tabel 2.

Expressieve arbeidswaarden: Intergenerationele verschillen (1981-2000)

Expressieve arbeidswaarden *	EVS 1981			EVS 1990			EVS 1999						
	War	Boom	Bust	War	Boom	Bust	War	Boom	Bust	Totaal	Verschil		
Frankrijk	31	33	34	32	Nee	37	40	42	40	44	46	46	Ja
Italië	37	37	37	37	Nee	43	46	49	46	63	68	66	Ja/Boom
Spanje	41	44	48	43	Ja/War	38	39	44	41	46	48	45	Ja/War
België	33	40	41	37	Ja/War	40	41	46	42	46	51	49	Ja/Boom
Groot-Brittannië	46	49	51	48	Ja/War	44	47	48	46	47	46	45	Nee
Noord-Ierland	40	41	34	40	Nee	41	40	44	41	57	57	56	Ja/War
Ierland	37	40	45	40	Ja	46	43	52	47	60	58	59	Nee
West-Duitsland	56	60	63	58	Ja/War	54	58	59	57	50	52	50	Ja/War
Nederland	37	44	47	42	Ja/War	57	57	64	59	51	58	53	Ja
Denemarken	37	46	53	43	Ja	35	44	51	43	45	48	45	Ja/war
Zweden	41	46	49	44	Ja/War	64	62	66	64	50	52	50	Ja/war
IJsland	45	48	44	46	Nee	59	59	63	61	60	61	60	Nee
Total	40	44	46	43	Ja	45	47	51	48	52	54	52	Ja
Mean 12 countries	40	44	46	43		47	48	52	49	52	54	52	
Std. dev. 12 countries	7	7	8	7		10	9	9	9	7	6	7	

\* Schaal (alpha = .80) omvat 10 werkaspecten: 'de mogelijkheid initiatief te tonen', 'een verantwoordelijke functie', een werkring waar je merkt dat je iets kunt bereiken', 'een functie waar je je capaciteiten kunt benutten', 'een interessante functie', 'werk waar je met mensen te maken hebt', 'werk dat nuttig is voor de maatschappij', 'werk waar de mensen in het algemeen waardering voor hebben', goede promotiekansen' en 'prettige mensen om mee te werken'; War = Oorlogsgeneratie, geboren vóór 1940; Boom = Babyboom-generatie, geboren tussen 1940-1959, Bust = Babybust-generatie, geboren na 1959; Verschil = verschil de jongste generatie (baby bust) van de oudere generaties? ja = verschild van beide oudere generaties; ja/war = verschild van oorlogsgeneratie maar niet van baby boom generatie; ja/boom = verschild van baby boom generatie, maar niet van oorlogsgeneratie; nee = geen verschil tussen generaties; verschillen worden geanalyseerd met *one-way anova* (post hoc multiple comparisons, Tukey HSD test).

de gestandaardiseerde levensloop en keuzebiografie. Anders gezegd: wie binnen deze generatie de meest geschikte 'biografische competenties' heeft, wie over het juiste 'transitionele kapitaal' beschikt om succesvol op de transitionele arbeidsmarkt te functioneren.

Peter Ester

OSA, Institute for Labour Studies  
Universiteit van Tilburg, Nederland  
Henk Vinken

Department of Sociology  
Komazawa University, Japan

## Bibliografie

- Diepstraten, I., Ester, P. & Vinken, H. (1998). *Mijn generatie. Zelfbeelden, jeugdervaringen en lotgevallen van generaties in de twintigste eeuw*. Tilburg: Syntax Publishers.
- Ester, P. & Vinken, H. (2001). *Een dubbel vooruitzicht. Doembeelden en droombeelden van arbeid, zorg en vrijetijd in de 21e eeuw*. Bussum: Uitgeverij Coutinho.
- Ester, P., Halman, L. & de Moor, R. (Eds.) (1993). *The individualizing society. Value change in Europe and North America*. Tilburg: Tilburg University Press.
- van den Heuvel, N., Holderbeke, F. & Wielers, R. (Eds.) (2001). *De transitionele arbeidsmarkt. Contouren van een actief arbeidsmarktbeleid*. Den Haag: Elsevier bedrijfsinformatie bv, SISWO/Instituut voor Maatschappijwetenschappen, Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming.
- Roe, R.A. & Ester, P. (1999). Values and work. Special Issue of *Applied Psychology: An International Review*, 48 (1).
- Schmid, G. (2000). Transitional labour markets. A new European employment strategy. In: B. Marin, D. Meulders & D. Snower (Eds.) *Innovative employment initiatives*. Aldershot, etc.: Ashgate.
- Schmid, G. & Gazier, B. (Eds.) (2002). *The dynamics of full employment: Social integration through transitional labour markets*. Cheltenham, UK and Brookfield, US: Edward Elgar.