

Attitudes, zingeving en verwachtingen onder jongeren met betrekking tot werk

Eerste aanzet voor een onderzoek

Ton Wilthagen, hoogleraar Arbeidsmarkt Tilburg & Stadshoogleraar Tilburg

Maart 2023

Inleiding

De arbeidsmarkt is krap, zeer krap. De structurele oorzaak hiervan is de vergrijzing en ontgroening van de (beroeps)bevolking. Er gaan meer mensen met pensioen dan er op de arbeidsmarkt komen. De cohorten jongeren die erbij komen zijn kleiner dan voorheen. Deze ontwikkeling bereikt pas rond 2050 haar hoogtepunt en zal daarna langzaam afnemen.

Tegen deze achtergrond moeten we zuinig zijn op jong talent. Wie de jeugd heeft, heeft de toekomst. In de eerste plaats moeten we zorgen dat alle jongeren perspectief dan wel toekomst hebben en de stap naar de arbeidsmarkt, een (nieuwe) opleiding en een stage kunnen maken. Nog teveel jongeren staan buiten de arbeidsmarkt. Om die reden is in 2014 in de regio Hart van Brabant de doelstelling van een 'Jeugdwerkloosheidsvrije regio' geformuleerd. En ook de provincie Noord-Brabant heeft het ontwikkelen, aantrekken en duurzaam inzetten van jong talent als speerpunt. Nationaal is nieuwe wetgeving met betrekking tot de overgang van school naar werk in aantocht. Een aanvraag die voor het Nationaal Groeifonds wordt voorbereid, met als titel 'Leave No Youngster Behind' speelt hier ook op in.

Een tweede kwestie is echter hoe jonge generaties tegen werk(en) aankijken, wat hun voorkeuren, verwachtingen zijn. Dus het perspectief op werk van jongeren zelf. Als de steeds kleinere cohorten jongeren zich in min of meerdere mate afkeren van betaald werk zou dat funest zijn voor de arbeidsmarkt. En ook doet het de vraag rijzen op welke manieren jongeren dan wel in hun inkomen voorzien en maatschappelijk participeren, als het niet of minder via arbeidsparticipatie is.

Signalen

In de Verenigde Staten is sinds enkele jaren sprake van The Great Resignation. Jongeren, vooral jonge mannen, verlaten massaal de arbeidsmarkt omdat het werk en de beloning ervan hen niet aanstaan. Meer dan 19 miljoen mensen hebben sinds 2021 hun baan opgezegd. Er is zelfs sprake van een Anti-Work Movement op het social platform Reddit.¹ Een groep van deze jongeren vervalt vervolgens in alcohol- of drugsgebruik of gaat over tot zelfmoord. Deze ontwikkeling sluit aan bij de maatschappelijke discussie over zinloos werk, de zogenoemde bullshit-banen.²

Nederland is de Verenigde Staten niet, maar toch zijn er ook hier signalen dat jongeren al voor dat zij de arbeidsmarkt betreden niet van zins zijn de hele week te gaan werken. Bovendien bleef de arbeidsparticipatie van jonge mannen in de leeftijd van 15 tot 25 jaar 19 jaar lang achter bij die van jonge vrouwen.³ Eerder verrichtte het CPB een voorstudie naar de afnemende

¹ Zie hierover <https://www.bbc.com/worklife/article/20220126-the-rise-of-the-anti-work-movement>

² Zie het boek 'Bullshit Jobs: A Theory' uit 2018 van de antropoloog David Graeber

³ Zie CBS gegevens <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2023/03/jonge-mannen-hebben-nu-vaker-betaald-werk-dan-jonge-vrouwen>

arbeidsparticipatie onder mannen in de leeftijd 15-45 jaar.⁴ Geconcludeerd werd dat de daling in de arbeidsparticipatie met name samenhangt met een afname in de werkgelegenheid in sectoren waar naar verhouding veel mannen werken, de nasleep van de Grote Recessie tussen 2008 en 2014, een hogere onderwijsdeelname en een (tijdelijke) toename in het aantal Wajong-uitkeringen.

Wat willen jongeren dan wel?

In Nederland is geen recent diepgaand onderzoek gedaan naar de houding en voorkeuren van (jonge) jongeren ten aanzien van werk. Meer anekdotisch hebben diverse jonge journalisten (NRC, FD, Parool, VK) reportages gemaakt over hun peer groep, waarbij ze optekenen dat jongeren al tijdens de opleiding niet van plan zijn om de hele werk betaald werk te gaan doen, of in ieder geval niet in loondienst.⁵

Vaak luidt de verklaring dat ze het werk 'niet leuk' vinden of weinig ontplooiingsmogelijkheden en autonomie zien in werk.⁶ Ze geven aan dat ze naast hun werk ook projecten willen doen, maar dat dat dan niet mag van bedrijven, als die vinden dat die eigen projecten teveel raken aan wat het bedrijf doet. (Te) vaste werktijden, de werkcultuur, hoge werkdruk en stress ("Zuidas"), saaie werkomgeving (kantoortuin) en werk dat niet zinvol is, niet duurzaam ("climate quitting") en weinig bijdraagt aan de aanpak van maatschappelijke problemen, worden ook genoemd. Deze geluiden uit de samenleving kunnen een forse bias kennen, omdat ze waarschijnlijk vooral vanuit hoger opgeleide jongeren komen die zich makkelijk uitspreken. Anders opgeleide jongeren kunnen werk anders zien.

In een land dat wereldkampioen deeltijdwerk is⁷ en ook het laagste arbeidsethos heeft ter wereld – gemeten met de vraag hoe belangrijk mensen andere zaken naast werk vinden⁸ - is het niet voluit kiezen voor werk, maar ook voor andere activiteiten op zich niet vreemd. Maar als de jonge jongeren al bij de start van hun arbeidsloopbaan (nog) minder gaan werken dan eerdere generaties (waarin het krijgen van kinderen vaak aanleiding is om werk te minderen), dan is dat een significante ontwikkeling. Tot nu toe zien we echter nog een duidelijke ontwikkeling van een lagere arbeidsparticipatie van jongeren, ook niet in aantal uren per week.

Alternatieve inkomstenbronnen

⁴ Jongen, E., P. Koot, R. Dillingh, J. Ebrecht (2021) Dalende arbeidsparticipatie van jonge mannen – een vooronderzoek. Den Haag: CPB Notitie (<https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Notitie-Dalende-arbeidsparticipatie-van-jonge-mannen-een-vooronderzoek.pdf>)

⁵ Zie o.a. het FD, 18 augustus 2022 Star, saai en ouderwets: de negen-tot-vijfbaan is uit de gratie. Een groeiend aantal jonge werkenden wil stoppen, of in ieder geval minder gaan werken. Zij zoeken zingeving, voelen zich niet thuis in 'het systeem'. Hun wensen bagatelliseren zou dom zijn, stellen wetenschappers. 'Dit is geen decadente discussie voor een nieuwe generatie.'

<https://fd.nl/samenleving/1448695/star-saai-en-ouderwets-de-negen-tot-vijfbaan-is-uit-de-gratie-red3ca0niR9B>

⁶ De behoefte aan autonomie en regelmogelijkheden, ook wat betreft werktijden, is ook een van de motieven om voor het zzp-schap te kiezen. Een keuze die jongeren in toenemende mate maken. Sinds begin 2018 is procentueel gezien vooral het aantal ingeschreven ondernemers van 20 tot 24 jaar toegenomen, met 130 procent tot 76.697. In de leeftijdscategorie van 25 tot 34 jaar waren er begin 2023 jaar ruim 50 procent meer ondernemers ingeschreven dan vijf jaar terug, een kleine 260.000 ondernemingen.

⁷ We werken gemiddeld krap 30 uur, zo'n 1440 uur per jaar, tegen de VS 1800 uur en Zuid-Korea 2200 uur.

⁸ Bron: World Value Studies.

Mogelijk veranderende attitudes, zingeving en verwachtingen onder jongeren ten aanzien van werk gaan hand in hand met alternatieve inkomstenbronnen. Dan gaat het niet zozeer om uitkeringen vanuit de sociale zekerheid, waar het beleid een stuk activerender is geworden dan in het verleden. Die bronnen hebben vooral te maken met de digitale economie (click economy), de betekenis van social media, culturele ontwikkelingen op het gebied van levensstijl en uitgavenpatroon en de omvang van de Nederlandse drugseconomie (niet in de laatste plaats in Brabant). Jongeren kunnen inkomsten genereren via allerlei digitale kanalen en platforms, waaronder Youtube, Instagram en TikTok. Op social media leggen jongeren aan andere jongeren uit op welke manieren je zo geld kunt verdienen. Bijvoorbeeld via het invullen van vragenlijsten, affiliate marketing, Cashcow-accounts, dropshipping, vintage-stores enzovoort. In de digitale economie kunnen jongeren (en ouderen) ook beleggingsclubjes organiseren, waarin ze (met ups-and-downs) resultaten kunnen boeken, zoals in de vorm van crypto-gelden.

Een student wees recent op het feit dat hij dan wel geen huis verwachtte te kunnen kopen, maar dat hij wel de eigen woning van zijn ouders ging erven. Dat sluit aan bij een andere keuze die jongeren (niet exclusief jongeren) kunnen maken die leidt tot minder afhankelijkheid van betaald werk als inkomstenbron. Dat betreft de keuze voor een minimalistische levensstijl, met minder consumeren, geen dure uitgaven als de aanschaf van een auto, een kleine (tiny) woning en tweedehands goederen en kleding. Die keuze wordt doorgaans niet per se gedreven door de wens om minder te hoeven werken, maar komt voort uit een duurzame levens- en maatschappijopvatting, die vroeger misschien als 'alternatief' zou worden aangemerkt maar dat niet meer is.

Over de derde alternatieve inkomstenbron, de ondermijningseconomie, wordt bijna dagelijks bericht. Vooral kwetsbare jongeren worden hierin gezogen, door de hoge verdiensten in vergelijking met legaal werk, niettegenstaande de nog hogere risico's. In sommige regio's, zoals Zuid-Limburg, verklaart deze werkwijze deels de lagere arbeidsparticipatie onder laagopgeleide jonge mannen en de hogere schooluitval. Landelijk en lokaal is voor deze kwestie veel aandacht en toenemend beleid (ook voorlichting op scholen en beroepsopleidingen), maar de strijd om jongeren weg te houden uit de criminele sector verloopt uiterst moeizaam.

Onderzoeksvragen

Zoals aangeven, hebben we onvoldoende recent beeld van de attitudes, zingeving en verwachtingen van jongeren ten aanzien van werk en inkomstenbronnen. Uiteraard is het zaak om bestaande studies te inventariseren. Gezien de bijzondere Nederlandse situatie, kunnen we ons daarbij niet alleen op internationale studies baseren. Bijvoorbeeld Corporaal, Van Vuuren, Van Veen en Van Riemsdijk publiceerden in 2016 een onderzoek waarin ze nagingen in hoeverre Nederlandse gemeenten voorbereid zijn op de nieuwe generatie jongeren.⁹ Zij vroegen aan zo'n achthonderd jongeren wat zij zoeken in werk en vergeleken dat met de kenmerken van werk, zoals ervaren door ruim driehonderd medewerkers van gemeenten. In deze studie werd geconcludeerd dat jongeren niet zozeer nieuwe wensen hebben, maar ze wel anders uiten dan wel formuleren in vergelijking met eerdere generaties.

Sowieso mag niet klakkeloos worden aangenomen dat jonge generaties sowieso anders denken en doen. Ten eerste zijn veel populaire generatietypologieën weinig wetenschappelijke gefundeerd. En ten tweede moet een goed onderscheid worden gemaakt tussen generatie-, cohort-, periode- en

⁹ Corporaal, S., T. van Vuuren, B. van Veen en M. van Riemsdijk (2016) Werken bij de overheid: een aantrekkelijk alternatief voor jongeren? m&o 2016 1, p. 21-35.

leeftijdseffecten. Verschillen tussen generaties zijn niet altijd generatieverschillen, maar vaak leeftijdsverschillen. Mensen willen en verwachten iets op jonge leeftijd, maar willen later weer hetzelfde als vorige generaties als ze ouder zijn. Zoals de uitspraak luidt: jongeren gaan ook van discotheek naar hypotheek (met de aantekening dat discotheeken nauwelijks meer bestaan, en veel jongeren niet makkelijk een hypotheek kunnen krijgen). Belangrijk is ook dat in onderzoek wordt gekeken naar verschillende groepen *binnen* een generatie: geslacht, opleiding, achtergrond, regio/stad/platteland enzovoort.

Het te ontwikkelen conceptueel-theoretisch kader van de studie dient de generationele dimensie te verdisconteren, de verschillen tussen groepen jongeren, alsmede de invloed van een veranderende economie, technologie, social media, periode-effecten (zoals de Covid-19 periode) en culturele factoren. Voor de verklaring van de Nederlandse situatie, het lage arbeidsethos, vigeren twee theorieën c.q. hypothesen. De eerste luidt dat hoge welvaart leidt tot een lager arbeidsethos, terwijl de tweede stelt dat hoge welvaart leidt tot minder nadruk op de materiële aspecten van werk en meer op de (benadrukking van de) intrinsieke aspecten van werk. Voor de eerste theorie/hypothese is meer steun dan voor de tweede.¹⁰

Wat we te weten zouden willen komen, zowel ten behoeve van de toekomst van jongeren als die van de arbeidsmarkt is:

- Wat zijn de attitudes, zingeving en verwachtingen van jongeren ten aanzien van betaald werk?
- Meer specifiek betreffende: arbeidsinhoud (aard en doel van het werk, imago/missie van het bedrijf/de instelling, regelmogelijkheden, autonomie, werkzaamheden, taken), arbeidsvoorwaarden (beloning, type contract/arbeidsvorm, arbeidstijden, scholing, pensioen, verlof/vakantie, vrijetijd, werk/privé et cetera), arbeidsrelaties (type contract, arbeidsverhoudingen, collegiale verhoudingen, zeggenschap, werksfeer/cultuur etc.) en arbeidsomstandigheden (fysieke en organisatorische omgeving, werkdruk, mentale belasting).
- Hoe zouden jongeren betaald werk idealiter inrichten als zij dit vanuit een nulsituatie zouden kunnen bepalen (resetten van werk)?
- Wat zijn de beelden c.q. ervaringen die jongeren hebben ten aanzien van de huidige praktijk van werken op de bovengenoemde punten?
- Welke zaken vinden jongeren belangrijk buiten betaald werk, waarom en in welke mate bepalen deze hun attitude, zingeving en verwachtingen ten aanzien van werk?
- Van welke inkomensbronnen, inclusief betaald werk, maken jongeren gebruik of denken zij gebruik te zullen/willen gaan maken? Waarom en op welke wijze?
- Wat kunnen werkgevers/opdrachtgevers doen om het werk beter te doen aansluiten bij de attitudes, zingeving en verwachtingen op bovengenoemde punten?¹¹ Wordt werk nog te traditioneel georganiseerd en ingevuld? In de jaren negentig werd gesproken van het 'nieuwe werken'. De vraag is hoe de huidige discussie kan worden benoemd, bijvoorbeeld in termen van waardevol, zinvol en fatsoenlijk werk. En hoe kunnen werkgevers/opdrachtgevers daarbij lokaal/regionaal, provinciaal en nationaal bij worden

¹⁰ Zie onder meer Wielers, R. en F. Koster (2011) Welvaart en arbeidsmotivatie: een internationale vergelijking. Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken 2011 (27) 1, 9-24.

¹¹ Zie McKinsey Quarterly, 'Great Attrition' or 'Great Attraction'? The choice is yours, 8 september, 2021 <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/great-attrition-or-great-attraction-the-choice-is-yours>

ondersteund en gefaciliteerd, mede vanuit arbeidsmarktregels- en instituties (inclusief cao's), fondsen, subsidies etc.?

- Welke rol speelt het onderwijs en kan het onderwijs verder spelen bij het voorbereiden en ondersteunen van jongeren naar en op de arbeidsmarkt?

Methodologische aanpak

Er zijn uiteraard diverse manieren om samen met jongeren hun attitudes, zingeving en verwachtingen ten aanzien van werk in kaart te brengen. Zowel kwantitatieve als kwalitatieve methoden kunnen worden ingezet. Belangrijk is dat zowel jongeren die nog in opleiding zijn als jongeren die sinds enige tijd werken in het onderzoek worden betrokken. Bovendien, zoals hierboven al aan de orde kwam, zou het onderzoek zich dienen te richten op verschillende groepen van jongeren, op basis van bepaalde kenmerken/variabelen. Deze groepen kunnen uiteraard afzonderlijk en volgtijdelijk worden onderzocht. Te denken is aan een populatie universitaire studenten, zoals op Tilburg University, studenten van een ROC, zoals ROC Tilburg, alumni van beide instellingen die enige tijd aan het werk zijn. Jongeren die werkloos zijn (geraakt). Het is bovendien relevant om in het onderzoek specifiek aandacht te hebben voor jongeren die recent uit eigen beweging bij hun werkgever zijn vertrokken. We horen dat in diverse sectoren behoorlijke aantallen jongeren na korte tijd weer vertrekken.

Er kan een landelijk, representatief onderzoek worden opgezet. Diverse jongerenorganisaties, waaronder SER Jongeren, jongerenvakbonden en jongerencommunities/platforms kunnen worden benaderd. Ook via social media. Enzovoort. Ook werkgevers/HR-afdelingen kunnen worden bevraagd over hun ervaringen met jongeren (inclusief met jongeren die al weer snel zijn opgestapt).

Wat betreft surveys ligt het voor de hand om gebruik te maken van online varianten die jongeren via hun telefoon in niet al te lange tijd kunnen invullen. Daarnaast kunnen ook focusgroepen worden georganiseerd in één of meer regio's. Een andere methode waarmee wat langer met jongeren kan worden doorgesproken is het gebruik van pop-up 'labs' die langere of korte tijd op plaatsen staan waar jongeren zijn/komen: de campus van onderwijsinstellingen, jongerencentra, evenementen enzovoort. De opsteller van notitie heeft ervaring met deze werkwijze in eerder onderzoek naar het resetten van de regels van werk.¹²

Het is zinvol om bij dit project jongeren te betrekken, niet alleen als respondenten. Jonge onderzoekers (promovendus, postdocs), stageairs en studenten kunnen een goede rol spelen en zijn al geïnteresseerd in dit onderwerp. Dat geldt ook voor jonge journalisten. Zo wordt het een onderzoeksproject voor en door jongeren.

Tot slot: al vanaf de oudheid worden jonge generaties door oudere generaties meewarig of zelf negatief gezien. Jongeren zouden niets willen of slap gedrag vertonen. In Nederland kenden we termen als de 'achterbankgeneratie' en de 'patatgeneratie'. Onderzoek begint bij het serieus nemen van jongeren en hun signalen.

Organisatie van het onderzoek en samenwerking

¹² Zie Wilthagen, T. (2019). Meer onderzoek naar wensen op de werkvloer nodig om arbeidsmarktbeleid te verbeteren. Het Financieele Dagblad, 25.

https://pure.uvt.nl/admin/files/31565643/Wetgeving_en_werkvloer.pdf

Het idee is om een promovendus te werven, dus een (jonge) onderzoeker die zich vier jaar met het onderwerp kan bezighouden en daarop promoveert. De kosten hiervan worden geschat op 250.000 euro voor de gehele periode, waarbij het voornemen is dat de Provincie Noord-Brabant en de Brabantse arbeidsmarktregio's deze kosten dragen en Tilburg University zorgdraagt voor begeleiding, opleiding, huisvesting en andere faciliteiten, plus de kosten van het proefschrift van de onderzoeker.

Het project is daarmee uitdrukkelijk een samenwerkingsproject tussen universiteit, provincie en arbeidsmarktregio's. Het promotie-onderzoek wordt opgenomen in de recent opgezet Academische Werkplaats Inclusieve Arbeidsmarkt (AWIA) van Tilburg University, waarin universitaire onderzoekers met externe partners samenwerken aan diverse vraagstukken rond arbeid, arbeidsmarkt en inclusie. Het onderwerp van dit memo past hier meer dan uitstekend in.

Externe partners van AWIA leveren een bijdrage aan de werkplaats door middel van geldelijke middelen, inzet van mensen of anderszins. Op basis van hun bijdragen aan het onderhavige project worden provincie en arbeidsmarktregio's direct voor vier jaar lid van AWIA en kunnen zij ook meedoen aan andere arbeidsmarktprojecten, -programma's en activiteiten.

Ook in het project zelf staat samenwerking centraal. Zoals hierboven al gesteld, kunnen en zullen aan het projecten ook studenten en stageairs meedoen en dat geldt ook voor vertegenwoordigers van provincie en regio's (denk bijvoorbeeld aan trainees).

Bovendien levert het project niet alleen een bijdrage aan de wetenschap, maar is het evenzeer gericht op het creëren van maatschappelijke impact, in het bijzonder in Brabant, maar ook landelijk. Daartoe wordt het project opgezet in deelprojecten die naast wetenschappelijke resultaten ook zogenoemde 'policy briefs' omvatten, dus tussentijdse bevindingen en adviezen die relevant zijn voor de beleidsvorming en -praktijk. Ook zullen er regelmatig meet-ups worden georganiseerd, afwisselend in de regio's, afgestemd met de werkgroep Jong Talent. En tenslotte zal de dataverzameling onder andere in de Brabantse regio's plaatsvinden, zodat ook op die manier de regio's gevoed worden met onderzoeksresultaten. Daarbij zal worden samengewerkt met ETIL, SBB en diverse andere organisaties die zich met jongeren en werk bezighouden.