



Joop Schippers

Jongeren en de arbeidsmarkt van (over)morgen

Colofon

“Jongeren en de arbeidsmarkt van (over)morgen” is een uitgave van NSvP : : Innovatief in Werk.
Dit whitepaper is geschreven in het kader van het NSvP/NIAS-fellowship 2019 door fellow
Prof. Dr. J.J. Schippers.

Contactgegevens:

NSvP : : Innovatief in Werk

Rijnkade 88

6811 HD Arnhem

Tel. 026 445 78 00

info@nsvp.nl

www.innovatiefinwerk.nl

Twitter: @innovatiefwerk

Facebook: /InnovatiefinWerk

Grafische vormgeving: SA&R, Utrecht

Drukker: Puntgaaf drukwerk, Leiden

ISBN: 978-90-824202-3-4

Gegevens uit deze publicatie mogen uitsluitend worden overgenomen met toestemming van de NSvP.

Inhoud

Voorwoord door Joop Schippers	4
Inleiding	7
Centrale vraagstelling	7
De context en nadere uitwerking van de vraagstelling	8
Werkwijze	12
Belangrijke trends op de arbeidsmarkt	15
Inleiding	15
Demografische ontwikkelingen	15
Technologische ontwikkelingen	18
Individualisering en emancipatie	24
Globalisering en flexibilisering	27
Conclusie	30
Werkenden van de toekomst: beelden, wensen en verwachtingen	33
Inleiding	33
Onzekerheid als dominante factor	34
"Een tevreden natie"	37
Arbeidsmarkt-'idealen'	39
Veel overeenkomsten tussen jongeren met en zonder migratieachtergrond	47
De visie van werkgevers	49
Conclusie	53
'Insiders' en 'outsiders' op de arbeidsmarkt	55
Nieuwe ongelijkheden op de arbeidsmarkt	55
Opleidingshomogamie	57
Geraakt door de crisis?	58
Technologische ontwikkelingen en '21st century skills'	61
Echte 'outsiders' - Jongeren met een ernstige beperking	64
Conclusie	65
Beleid en beleidsinstrumenten	67
Op weg naar een inclusieve arbeidsmarkt	67
Leven lang leren en ontwikkelen	67
Niemand aan de kant: basisbanen	73
Meer collectieve en gezamenlijke verantwoordelijkheid	75
Technologie als hulpmiddel om mensen productiever te maken	78
Conclusie	79
Slotbeschouwing en conclusie	81
Geraadpleegde literatuur	87



Voorwoord

Het voor u liggende white paper is het resultaat van mijn verblijf gedurende de eerste helft van 2019 bij het Netherlands Institute for Advanced Study in the Humanities and Social Sciences (NIAS) in Amsterdam. Het NIAS is onderdeel van de KNAW (Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen), propageert 'slow science' en stelt 'fellows' die er een heel of half jaar verblijven in de gelegenheid ver van hun woelige dagelijkse bestaan in alle rust te werken aan één specifiek onderzoeksthema. Het thema dat gedurende mijn verblijf bij het NIAS centraal stond was dat van de arbeidsmarktpositie van jongeren, nu maar vooral in de toekomst. Wat staat hen te wachten? Met welke ontwikkelingen moeten zij rekening houden? Wie zijn potentieel succesvol op de arbeidsmarkt van morgen? Wie lopen het risico tussen wal en schip te vallen en wat kan de samenleving c.q. wat kunnen verschillende actoren op de arbeidsmarkt doen om ook hen binnenboord te houden? Het thema van jongeren op de arbeidsmarkt, hun ontwikkeling en inclusie sluit nauw aan bij de missie van de NSvP (Nederlandse Stichting voor Psychotechniek), de sponsor van mijn NIAS-fellowship. Onder het motto "innovatief in werk" maakt de NSvP zich sterk voor talentontwikkeling, in het bijzonder van jongeren.

De serene rust van de bijna kloosterachtige omgeving van het NIAS biedt onderzoekers ruime gelegenheid om bij te lezen, rapporten en cijferreeksen te bestuderen. Het opstellen van een white paper als dit vergt echter meer. Veel ideeën, gedachten, maar ook gepercipieerde problemen en knelpunten vind je (nog maar) nauwelijks terug in de literatuur. Dat betekent dat je op pad moet en in gesprek met allerhande groepen, personen en instanties die op een of andere manier een rol spelen bij het vormgeven van de arbeidsmarkt van morgen en het voorbereiden van jongeren op hun werkzame toekomst. Dat heb ik veelvuldig en met plezier gedaan en mijn dank aan alle formele en informele gesprekspartners (ook op verjaardagsfeestjes en afscheidsborrels ging het werk gewoon door) is groot. Gelet op de veelzijdigheid van het thema en de grote kring van relevante zegslieden blijkt een periode van vijf maanden dan toch wel weer kort. Lang niet alle potentieel relevante bronnen – schriftelijk noch mondeling – heb ik kunnen raadplegen.

Van degenen die ik wel heb kunnen spreken, noem ik graag expliciet de deelnemers aan de gezamenlijk met de NIDI-collega's Kène Henkens en Harry van Dalen georganiseerde NIAS-workshop van 17 mei 2019 en in het bijzonder de inleiders Corine Buers (UU/Regioplan) en Lin Rouvroye (NIDI).

Graag bedank ik Floor Cornelisse die vanuit haar rol als programmaleider van de Denktank bij het Stimuleringsfonds voor de Journalistiek zeer behulpzaam was bij het organiseren van een focusgroepbijeenkomst met een aantal jonge/aankomende journalisten in Utrecht op 13 mei 2019.

Dank gaat ook uit naar de collega-fellows van het NIAS en in het bijzonder co-referent Sonia Sjollemma (NSvP) die mij tijdens een aan mijn project gewijd NIAS-seminar op 28 maart 2019 een reeks van nuttige suggesties aan de hand deden. Dat laatste geldt ook voor de door de NSvP ingestelde begeleidingscommissie (bestaande uit Marise Born – EUR/VU; Karen van Oudenhoven-van der Zee – VU; Anneke van Doorne-Huiskes – UU; Sonia Sjollemma – NSvP). Ook de commissieleden past veel dank. Sjoer Bergervoet dank ik graag voor de geboden gelegenheid om op een structurele manier met studenten van de Faculteit Geesteswetenschappen van de Universiteit Utrecht in gesprek te gaan over hun arbeidsmarktperspectieven.

De meeste dank gaat uiteraard uit naar de NSvP die bereid was mijn fellowship te sponsoren, de Universiteit Utrecht die bereid was mij een half jaar af te staan en het NIAS dat bereid was mij te ontvangen. De community van het NIAS deed dat met open armen en de servicegerichtheid van de staf is een voorbeeld voor hoe dat eigenlijk overal in de academische wereld geregeld zou moeten zijn.

De omissies, fouten en tekortkomingen die ondanks alle hulp, steun, suggesties en advies toch in dit white paper zijn ingeslopen en blijven staan, zijn geheel voor mijn rekening.

Gelukkig komen er ook weer mogelijkheden fouten recht te zetten, losse eindjes aan elkaar te knopen en rudimentaire ideeën uit dit white paper verder uit te werken. Binnen de hub Future of Work van het strategisch onderzoeksthema Instituten van de Open Samenleving van de Universiteit Utrecht mag ik deze onderzoekslijn verder voortzetten. Geïnspireerd door het fellowship ga ik dat met veel enthousiasme doen.



Joop Schippers

Utrecht/Amsterdam, september 2019





Inleiding

Centrale vraagstelling

Vanuit verschillende invalshoeken en disciplines is er de afgelopen jaren aandacht besteed aan de toekomst van werk en hoe de arbeidsmarkt zich de komende decennia zal ontwikkelen. Nieuwe, geavanceerde technologie zal zorgen voor nieuwe banen, andere banen zullen verdwijnen, terwijl vrijwel alle werk de invloed zal ondervinden van de oprukkende technologie, bijvoorbeeld in de vorm van meer flexibiliteit, zowel binnen banen als gedurende de levensloop. Een deel van de bevolking zal wel varen bij deze ontwikkelingen.

Anderen zullen echter hun baan verliezen en/of hun menselijk kapitaal in de vorm van bestaande kennis en vaardigheden in rap tempo zien verouderen. Een leven lang ontwikkelen is een van de instrumenten om de potentiële negatieve gevolgen van technologische ontwikkelingen te voorkomen en te bestrijden. De vraag is evenwel of bestaande instituties en arrangementen op dat terrein voldoende ontwikkeld zijn en iedereen een volwaardig perspectief op de arbeidsmarkt kunnen bieden. Omdat we in dit *white paper* de blik op de toekomst richten, zal de focus vooral liggen op jongeren, laten we zeggen de leeftijdsgroep tot circa dertig jaar, die bezig is met de transitie van school naar werk, zich aan het 'settelen' is op de arbeidsmarkt, maar de periode van jongvolwassenheid nog niet volledig heeft afgesloten. Wat heeft de arbeidsmarkt voor hen in petto? Waar moeten zij zich op voorbereiden en welke eisen worden er vanuit de arbeidsmarkt aan hen gesteld? Wie slagen er in aan die eisen te voldoen en wie dreigen tussen wal en schip te vallen? Hoe urgent zijn de problemen en hoe ervaren jongeren deze zelf? Wat is werkelijkheid en wat is perceptie? En tenslotte: wat heeft de samenleving en de arbeidsmarkt te bieden aan degenen die het niet op eigen kracht redden?

De context en nadere uitwerking van de vraagstelling

Volgens de literatuur (bijvoorbeeld Schippers et al., 2015; OECD, 2019a) wordt de toekomst van werk en de arbeidsmarkt in hoge mate bepaald door de volgende trendmatige ontwikkelingen:

- Demografische veranderingen (zoals ontgroening en vergrijzing, gezinsverduunning)
- Technologische innovatie
- Emancipatie en individualisering
- Globalisering en toenemende flexibiliteit

De gevolgen van deze ontwikkelingen laten zich moeilijk afzonderlijk bestuderen, omdat de ontwikkelingen in belangrijke mate onderling afhankelijk zijn, elkaar soms versterken en elkaar in andere gevallen juist tegenwerken. Gezamenlijk zullen deze ontwikkelingen resulteren in een arbeidsmarkt waar mannen en vrouwen – gemiddeld genomen – zowel langer moeten, kunnen als willen werken (op termijn lijkt een pensioenleeftijd van zeventig niet onrealistisch). Fysiek zwaar, gevaarlijk en belastend werk zal steeds verder terrein verliezen (omdat steeds vaker robots voor dit soort taken ingeschakeld kunnen worden). Daarentegen zullen meer werkenden emotionele en mentale belasting ondervinden, enerzijds veroorzaakt door de taken waarvoor zij verantwoordelijk zijn (en die bijvoorbeeld continue aandacht en concentratie vragen of door de omgang met steeds mondiger cliënten/patiënten/burgers/reizigers/studenten enz.), maar ook door de manier waarop het werk is georganiseerd (minder op vaste uren en locaties) of door de noodzaak zelf voortdurend voor voldoende werk en inkomen te zorgen (bijvoorbeeld als zzp'er of 'hoppend' van de ene tijdelijke baan naar de andere). Anderzijds zal vrijwel iedereen taakcombineerder zijn, met allerlei andere verplichtingen (bijvoorbeeld uit hoofde van de zorg voor kinderen of mantelzorg voor de oudere generatie of uit hoofde van de ambitie een toegewijde ouder te zijn, een goede partner, een betrokken burger of wijkbewoner enz.). Allerlei digitale middelen (variërend van de smartphone tot toepassingen die we nu nog niet eens kennen) kunnen individuen bij die combinatie behulpzaam zijn, maar alle beschikbare technologische 'hulp' kan er ook toe leiden dat de grenzen tussen werk en het privéleven vervagen, mensen nooit meer 'uit' staan en gestrest raken door een overvloed aan externe prikkels die hen continue voor keuzes plaatsen of, wanneer en hoe te reageren. Technologische innovaties, hoe eenvoudig toekomstige applicaties ook mogen zijn, vereisen altijd ten minste enige vorm van digitale geletterdheid. Naarmate de tijd voortschrijdt, zal in toenemende mate als vanzelfsprekend worden verondersteld dat individuen inderdaad over voldoende vaardigheden beschikken om mee te komen in een steeds verder gedigitaliseerde werkomgeving en samenleving. Dit is met name relevant voor de jongere generatie. Waar leden van de oudere generatie mogelijk nog wel op enige clementie kunnen rekenen als zij de sim-kaart in hun

telefoon niet zelf kunnen vervangen of de pop-up blokkering niet zelf kunnen uitzetten, ligt de lat voor jongeren op dit punt hoger. Wie als jongere over onvoldoende digitale vaardigheden beschikt, komt voor veel functies al snel buitenspel te staan. Dat zelfde geldt voor de bereidheid en het vermogen om flexibel op de arbeidsmarkt te opereren. Zeker in Nederland is een flexibele loopbaan – met name voor jongeren – inmiddels zo zeer een vanzelfsprekendheid geworden dat ook op dit punt geldt dat wie om wat voor reden moeite met die flexibiliteit heeft al snel problemen ervaart. De vraag is of jongeren – die niet anders gewend zijn en een niet digitale en niet flexibele arbeidsmarkt en wereld alleen kennen uit de verhalen van hun ouders of grootouders de hierboven geschetste ‘problemen’ inderdaad als problemen percipiëren en waarin dan precies het problematische karakter is gelegen.

Een objectieve observatie is dat de snelle technologische innovatie er toe leidt dat bepaalde kennis en vaardigheden sneller verouderen dan voorheen het geval was. In deze context wordt regelmatig het concept ‘halfwaardetijd van kennis’ gehanteerd: het moment waarop 50 procent van eerder verkregen kennis nog relevant is. Die halfwaardetijd is sinds de eeuwwisseling in rap tempo afgenomen. Dat betekent dat ook eerder het moment daar is waarop wie op de arbeidsmarkt wil blijven meedraaien zijn of haar kennis zal moeten aanvullen en opfrissen. Binnen de huidige institutionele constellatie geldt dat vaste banen veelal meer mogelijkheden bieden voor (her)nieuw(d)e investeringen in menselijk kapitaal dan flexibele banen, omdat zowel werkgevers als vaste werknemers meer prikkels ervaren om in elkaar te investeren dan werkgevers en flexibele werknemers. Het enige punt waarop flexibele werknemers mogelijk enigszins in het voordeel zijn, betreft de noodzaak regelmatig ‘iets nieuws’ aan te vatten; ervaringsconcentratie (het verschijnsel dat oudere werknemers zich concentreren op één specifiek onderdeel van hun werkterrein, op dat onderdeel veel kennis en vaardigheden opstapelen, maar de ontwikkelingen buiten dit smalle werkterrein nauwelijks bijhouden) ligt voor hen niet snel op de loer. Aldus ontwikkelt zich op de arbeidsmarkt de paradoxale situatie dat er enerzijds meer behoefte ontstaat aan investeringen in nieuwe kennis en vaardigheden, terwijl de groei van het aantal flexibel werkenden (zeker zzp’ers vormen op dit punt een potentiële probleemgroep) op zichzelf een remmend effect heeft op die investeringen. Dat roept de vraag op hoe het proces van onderhoud van en ontwikkeling van nieuwe kennis en vaardigheden te organiseren (ook vanuit institutioneel perspectief) in een digitaliserende arbeidsmarkt die bovendien steeds flexibeler wordt. Bij het formuleren van een antwoord op die vraag is van belang tevens aandacht te besteden aan het bij herhaling gesignaleerde verschijnsel dat deelname aan ‘on-the-job’ leren en training, aan activiteiten in het kader van een leven lang leren en post-initiële onderwijsactiviteiten enz. sterk afnemen met het klimmen der jaren. Bij een lange ‘terugverdientijd’ van investeringen in kennis en vaardigheden kent het dalend verloop van de



relatie tussen investeringen en leeftijd een zekere logica. De eerder genoemde afname van de halfwaardetijd van kennis maakt echter dat bepaalde investeringen niet alleen rendabel zijn bij en voor iemand van dertig, maar ook voor iemand van 55 of zelfs zestig (nog los van andere overwegingen dan private kosten-baten afwegingen). Een andere dimensie van de bestaande situatie op het punt van onderhoud en aanvulling van investeringen in menselijk kapitaal is dat deze momenteel frequent ten goede komen aan wie ze het minst nodig hebben. Dat wil zeggen: niet zelden komen investeringsmogelijkheden bij wijze van een soort secundaire beloning juist ten goede aan wie recentelijk goed gepresteerd heeft en juist niet aan degene die niet goed gepresteerd heeft en ze juist het hardste nodig heeft. Deze werking van het Mattheus-effect vergroot de ongelijkheid op de arbeidsmarkt en zet mensen die toch al niet zo goed meekomen verder op achterstand.

Los van punten als wie zich in welke mate verantwoordelijk voelen voor meer investeringen in menselijk kapitaal en het besef van de noodzaak bij individuen van verschillende opleidingsniveaus en leeftijdsgroepen om bij te blijven op de digitaliserende arbeidsmarkt zal ook als Nederland zich massaal bekeert tot een leven lang leren en ontwikkelen blijven gelden dat de mogelijkheden op dit punt eindig zijn. Niet voor iedereen is een doctorsgraad in de theoretische natuurkunde weggelegd.

Dat betekent dat we ook de vraag onder ogen moeten zien wat te doen met/voor mensen die – om wat voor reden dan ook – in het digitale tijdperk niet (volledig) op eigen kracht in staat zijn zich een duurzame plaats op de arbeidsmarkt te verwerven. Daarbij bestaan verschillende opties:

- Deze mensen niet lastig vallen met tot mislukking gedoemde pogingen hen via op productiviteitsverhoging gerichte scholing en training alsnog een plaats op de arbeidsmarkt te doen vinden, maar hen wel een fatsoenlijke inkomensvoorziening bieden. Sommigen zijn van mening dat de huidige sociale zekerheid voldoende voorziet in een adequate inkomensvoorziening. Anderen betwijfelen in toenemende mate of dat nog wel het geval is. Momenteel vinden mede daarom her en der discussies plaats die in dit kader een al dan niet voorwaardelijk basisinkomen bepleiten.
- Deze mensen een speciaal gecreëerde beschermde/(gedeeltelijk) gesubsidieerde baan aanbieden. Sommigen bepleiten zogeheten 'basisbanen', primair in de (semi-)publieke sector. Ook de zogeheten 'aandachtbanen' waarmee verschillende zorginstellingen experimenteren vallen in deze categorie. En natuurlijk zijn er allerlei varianten zoals eerder ontwikkeld in het kader van de WSW.

- Zodanige technologie ontwikkelen dat bepaalde functies c.q. taken die tot dusver niet binnen het bereik van de (maximaal ontwikkelde) competenties van mensen lagen wel binnen hun bereik komen. Die optie is waar het gaat om consumententechnologie al tot op grote hoogte ontwikkeld (velen die absoluut geen kaas van het functioneren van computers hadden gegeten, gebruiken deze nu de facto de hele dag door omdat allerlei gestroomlijnde en simpel ogende apps tot enorm gebruiksgemak hebben geleid). En dat geldt tot op zekere hoogte ook voor voorzieningen die fysieke beperkingen van mensen ondervangen.

Natuurlijk kennen deze drie opties allemaal verschillende varianten en combinaties daarvan. In principe kunnen die alle in de analyse worden betrokken. Vaak komt ook de leeftijdsdimensie terug in de discussie over de verschillende opties: moet je dezelfde voorzieningen creëren voor jongeren die nog aan het begin van hun levensloop staan als voor ouderen die het grootste deel van hun loopbaan reeds achter zich hebben en hun pensioen zien gloren? Op sommige plaatsen komt ook die vraag in het onderzoek aan de orde, maar de focus zal toch vooral liggen op de positie van jongeren. Bovendien gaat het in dit white paper niet om het uitwerken van allerlei technische varianten van beleidsmaatregelen, maar vooral om het aanduiden van de richting waarin we zouden kunnen of moeten denken om tot een inclusieve arbeidsmarkt te komen waar ook in de toekomst voor zoveel mogelijk jongeren plaats is, ongeacht hun herkomst en de vraag of ze over veel of weinig capaciteiten beschikken. In die zin is de maatschappelijke uitdaging tweeledig: aan de ene kant is het streven jongeren van nu zo goed mogelijk voor te bereiden – zowel als ze nog aan het initieel onderwijs deelnemen als wanneer ze in hun eerste loopbaanfase zitten – op een duurzame loopbaan in een arbeidsmarkt die gekenmerkt wordt door digitalisering en snelle technologische ontwikkeling en daarmee te werken aan een zo goed mogelijke match tussen toekomstige vraag en toekomstig aanbod op de arbeidsmarkt. Anderzijds is er de groep die zich niet zo goed laat 'matchen', maar waarvan we toch willen dat die zo goed mogelijk meedoet, niet primair op economische gronden, maar omdat werk voor veel mensen nog zoveel meer betekent dan brood op de plank.



Werkwijze

De hierboven geformuleerde vragen zullen zo veel mogelijk in samenhangen worden beantwoord. Daarbij zijn twee hoofdlijnen gevolgd:

- Desk research/literatuurstudie, inclusief waar mogelijk en relevant het verwerken van statistische gegevens. Gelet op het beperkte tijdsbestek van het project zullen er geen nieuwe data worden verzameld. Qua literatuur wordt zowel aandacht besteed aan Nederlandse als aan buitenlandse literatuur, met een focus op Europese landen en de landen van de OECD.
- Consultatie van deskundigen uit de verschillende hierboven genoemde velden. Die consultatie heeft zowel individueel als groepsgewijs plaatsgevonden, zoals via een workshop met een gemengd gezelschap van onderzoekers die zich met het thema bezighouden en deelnemers die op enigerlei wijze beleidsmatig bij het thema betrokken zijn. Tijdens de individuele consultatieronde is gesproken met deskundigen uit de wetenschap, uit kringen van werkgevers, werknemers en zelfstandigen, uit het openbaar bestuur (zowel rijks- als gemeentelijke overheid), intermediaire organisaties (uitzendbureaus, UWV), onderwijsinstellingen (op verschillende niveaus), de zorg en (koepel)organisaties van jongeren.



Jongeren en de arbeidsmarkt van (over)morgen



2^b

08:49

Sprinter

Zandvoort aan Zee

via Sloterdijk, Halfweg, Zwanenburg,
Spaarnwoude, Haarlem
en Overveen





Belangrijke trends op de arbeidsmarkt

Inleiding

De huidige arbeidsmarkt en ook de arbeidsmarkt van de toekomst waar jongeren van nu mee te maken zullen krijgen, wordt gekenmerkt door een aantal trends en structurele ontwikkelingen. De belangrijkste daarvan betreffen:

1. demografische ontwikkelingen als ontgroening en vergrijzing, gezinsverdunding en toenemende opleidingshomogamie,
2. technologische ontwikkelingen rond ict, kunstmatige intelligentie en robotisering,
3. individualisering en emancipatie en
4. globalisering.

In dit hoofdstuk zullen we nader ingaan op de consequenties van elk van deze ontwikkelingen voor de arbeidsmarkt van de toekomst.

Demografische ontwikkelingen

Ontgroening

Net als veel andere Europese landen wordt Nederland op demografische gebied geconfronteerd met een combinatie van ontgroening en vergrijzing. Ontgroening betreft het verschijnsel dat het aandeel van jongeren in de bevolking afneemt als gevolg van het feit dat nieuwe geboortecohorten een kleinere omvang kennen dan de cohorten die hen vooraf gingen. Als in een jaar minder kinderen worden geboren, vertaalt zich dat circa twee decennia later in een kleinere beroepsbevolking¹ en een geringere instroom op de arbeidsmarkt. Deze beweging richting ontgroening is al ruim een halve eeuw gaande: lag het gemiddelde aantal kinderen per vrouw in de jaren vijftig nog iets boven de drie, in 1966 duikt het daar voor het

¹ De beroepsbevolking bestaat uit personen van 15 tot 75 jaar die ofwel betaald werk hebben (werkzame beroepsbevolking), of recent naar betaald werk hebben gezocht en daarvoor direct beschikbaar zijn (werkloze beroepsbevolking). Zie: <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2016/20/beroepsbevolking>

eerst onder om vervolgens in rap tempo verder te dalen. In 1973 is het voor het eerst minder dan twee. In 1983 wordt een (voorlopig) dieptepunt bereikt met 1,47. Daarna beweegt het zich tot de eeuwwisseling tussen de 1,5 en 1,65. Gedurende het eerste decennium van de 21^{ste} eeuw is sprake van een stijging tot 1,8. Daarna zet opnieuw een daling in, tot 1,62 in 2017 (CBS, Statline, maart 2019). Deze ontwikkeling heeft als implicatie dat midden jaren zestig in Nederland jaarlijks nog ruim een kwart miljoen kinderen werd geboren en dat dit inmiddels is gedaald tot nog geen 170.000 in 2017 (CBS, Statline, maart 2019). Voor jongeren van nu en de nabije toekomst betekent dit dat zij deel uitmaken van minder omvangrijke cohorten dan bijvoorbeeld hun ouders of grootouders. Voor de arbeidsmarkt betekent dit dat zij ceteris paribus schaarser zullen zijn. Of dit ook daadwerkelijk zo is, hangt echter niet alleen af van het aanbod, maar ook van de vraag naar werkenden. Uiteraard gaan we daar later nader op in.

Vergrijzing

Vergrijzing ontstaat doordat mensen gemiddeld steeds langer leven. Was de gemiddelde levensverwachting bij geboorte in Nederland in 1950 nog ruim 71 jaar, rond de eeuwwisseling was dit getal opgelopen tot ruim 78 en in 2017 bedroeg de levensverwachting bij geboorte bijna 82 jaar. Mannen zitten iets onder dat gemiddelde; vrouwen iets er boven, zij het dat de gemiddelden voor mannen en vrouwen steeds dichterbij elkaar toe kruipen. Ook de resterende levensverwachting voor wie eenmaal de leeftijd van 66 jaar heeft bereikt, is gestegen; zij het minder snel: van 14 jaar in 1950 tot ruim 19 jaar in 2017 (CBS, Statline, maart 2019). De gevolgen van de stijgende gemiddelde levensduur spelen zich vooral af in de periode dat mensen de arbeidsmarkt reeds hebben verlaten in verband met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Toch laten zij de werkenden niet onberoerd. Een aanzienlijk deel van het ouderdomspensioen bestaat immers uit AOW die via een omslagstelsel wordt gefinancierd. Dat wil zeggen dat de werkenden van nu samen betalen voor de AOW-uitkeringen van degenen die daar nu recht op hebben. Een groeiende groep AOW-ers betekent dus een hogere last voor de werkenden die samen meer moeten opbrengen (althans als er door de politiek voor wordt gekozen de AOW-uitkering op peil te houden). Ook de beroepsbevolking is in de loop der jaren vergrijsd. Dat komt niet primair door de gestegen levensverwachting, maar doordat de omvangrijke geboortecohorten uit de jaren zestig inmiddels in het tweede deel c.q. de eindfase van hun loopbaan zijn beland, terwijl de later geboren cohorten minder omvangrijk waren. Kende de beroepsbevolking een halve eeuw geleden nog een piramidale opbouw, inmiddels heeft deze veeleer de vorm van een urn aangenomen, met het breedste deel boven de vijftig.² Dat betekent dat binnen de beroepsbevolking de nadruk is verschoven van de jongere werkenden naar de vijftigers.

2 Zie voor een fraaie animatie: <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/bevolkingspiramide>

Dit heeft onder andere consequenties voor doorstroming en carrièremogelijkheden. Oneerbiedig wordt wel gesproken van 'een grijze prop' die de doorstroming van dertigers en veertigers naar hogere functies binnen organisaties belemmert. Over één à twee decennia zal die 'prop' de arbeidsmarkt hebben verlaten, maar tot die tijd moeten jongeren er op rekenen dat opwaartse carrièremobiliteit zoals veel van hun ouders en vooral grootouders die kenden voor hen niet vanzelfsprekend is. Buiten specifieke arbeidsmarkteffecten geldt dat jongeren mogelijk ook te maken zullen krijgen met de toenemende politieke macht van ouderen: door hun toenemende aantal en aandeel in de bevolking zien ouderen in theorie de machtsbalans in hun voordeel verschuiven. Wat zij daarmee doen, staat uiteraard niet op voorhand vast. Het is echter wel een factor om rekening mee te houden. Ondertussen groeit met de vergrijzing de noodzaak ten minste een deel van de extra levensjaren op de arbeidsmarkt in te zetten om ook additioneel inkomen te vergaren. Dit heeft in Nederland enerzijds geleid tot stapsgewijze verhoging van de Aow-leeftijd van 65 naar 67 jaar en 3 maanden in 2023 (en 2024) en anderzijds tot een intensieve (en nog onbesliste) discussie over hoe het daarna verder moet (zie o.a. Sap et al., 2009; De Beer et al., 2018). Los van de precieze uitkomst van deze discussie geldt dat nieuwe toetreders tot de arbeidsmarkt er rekening mee zullen moeten houden dat zij (aanzienlijk) langer zullen moeten doorwerken dan de cohorten die de afgelopen decennia met pensioen zijn gegaan.

Gezinsverduunning

Het dalende kindertal heeft nog een belangrijke consequentie: gezinsverduunning. Terwijl – zoals gezegd – in de jaren vijftig van de vorige eeuw gemiddeld genomen meer dan drie kinderen in een gezin werden geboren (en vooral in het katholieke zuiden van Nederland soms aanzienlijk meer), zijn dat er inmiddels gemiddeld genomen al geruime tijd nog geen twee. Dat heeft ook gevolgen voor de mantelzorgtaken op latere leeftijd. Had je vroeger vaak broers en vooral zussen om zorg voor zwakker wordende en hulp behoevende ouders te delen, tegenwoordig en in de nabije toekomst staan veel volwassen kinderen alleen voor die taak. Waar diverse voorheen op korte termijn dodelijke ziekten inmiddels (gedeeltelijk) kunnen worden behandeld en daarmee soms een chronisch karakter krijgen, duurt in veel gevallen de periode waarin ouderen zorg en aandacht behoeven bovendien langer. In het vervolg van dit hoofdstuk komen we nog terug op de gevolgen van individualisering en emancipatie voor deze zorgtaken. Hier kunnen we alvast concluderen dat behalve de financiële last ook de gemiddelde 'zorglast' voor de oudere generaties voor jongeren zal toenemen.



Technologische ontwikkelingen

Van alle voor de toekomst van jongeren op de arbeidsmarkt relevante ontwikkelingen is de technologische transformatie waarschijnlijk het meest besproken onderwerp. Aan die transformatie zijn allerlei verschillende aspecten verbonden, zowel op macro-, meso- als microniveau.

Baanvernietiging en baancreatie

Diverse studies maken zowel voor de Verenigde Staten als voor Europa gewag van ingrijpende verschuivingen in de werkgelegenheid als gevolg van technologische ontwikkelingen (Acemoglu en Autor, 2011; Acemoglu en Restrepo, 2018; Goos et al., 2014). Een daarvan is de teloorgang van een reeks van routinematige functies en beroepen. Dat begon in de landbouw met het verdwijnen van landarbeiders die door grote landbouwwerktuigen werden vervangen en in de industrie met het vervangen van menskracht, al dan niet werkend aan de lopende band, door machines, later robots. De afgelopen twee decennia zien we vooral routinematige administratieve werkzaamheden verdwijnen. Daarbij valt te denken aan baliefuncties bij banken, postkantoren of de spoorwegen. Er voor in de plaats kwamen (aanvankelijk) automaten, bijvoorbeeld om geld uit te halen of treinkaartjes te kopen. Ook die automaten zijn echter inmiddels al weer op hun retour, omdat hun functie is overgenomen door internettransacties die je met behulp van een pasje met een chip of een mobiele telefoon kunt verrichten. De verwachting van diverse onderzoekers is dat vooral routinematige administratieve taken verder zullen worden geautomatiseerd. Het gaat dan veelal om 'back office' functies die tot dusver met name door werknemers met een middelbare beroepsopleidingen worden vervuld. Daarbij valt bijvoorbeeld te denken aan banen bij de Belastingdienst, verzekeraars of afdelingen bij bedrijven waar orders worden verwerkt. Naarmate klanten/consumenten meer gebruik gaan maken van digitale vormen van communicatie hoeft relevantie informatie steeds minder door mensen 'voorbewerkt' te worden voordat computers er mee aan de slag kunnen. En naarmate op basis van artificiële intelligentie steeds 'slimmere' algoritmes worden ontwikkeld, kunnen computers of robots steeds meer dingen 'zelf'. Op grond van die ontwikkeling concluderen sommige onderzoekers dat ook bepaalde banen van hoog opgeleiden niet immuun zijn voor vervanging door geavanceerde technologie. Voorbeelden die daarbij worden genoemd, betreffen de advocatuur en de rechtspraak, het notariaat, het onderwijs of de gezondheidszorg. Vaak gaat het in die sectoren over het vergelijken van gegevens van een bepaalde zaak uit het heden met data over zaken uit het verleden, het opsporen van overeenkomsten en verschillen en het herkennen van patronen. Tegelijk laten discussies over dergelijke beroepen en functies ook zien waar de grenzen van technologisering liggen. Voor velen is dat bij het punt waar sprake is c.q. moet zijn van een belangenafweging, bijvoorbeeld tussen justitiabelen in de



rechtspraak of rondom de vraag of een patiënt een bepaalde mogelijke behandeling wel wenst en/of aankan. In uiterste instantie moet een ‘menselijke’ overweging³ dan toch de doorslag geven. Menselijke overwegingen als cruciale factor zien we ook terug in transport en logistiek. Los van de vraag hoever de technologie om auto’s veilig door het verkeer te loodsen of die om een vliegtuig zonder menselijk ingrijpen veilig van A naar B te laten vliegen inmiddels precies ontwikkeld is, zien we vooralsnog dat zowel passagiers, maar ook de omgeving het vooralsnog een tamelijk griezelig idee vinden als er geen mens meer aan het stuur zit. Hoewel algoritmes, naarmate we ze met meer en accurater informatie ‘voeden’ (big data), steeds beter in staat zullen zijn ‘onverwachte’ situaties (die dan niet meer onverwacht zijn) te herkennen, niet vermoeid raken en altijd de aandacht erbij houden, vertrouwen we vooralsnog uiteindelijk meer op het menselijk vermogen crisissituaties op te lossen dan op het vermogen van algoritmes, hoe ‘slim’ ze ook mogen zijn.

Behalve dat er banen, beroepen en functies verdwijnen, komen er als gevolg van de voortgaande technologische ontwikkeling ook voortdurend nieuwe banen bij. Dit verschijnsel van baanvernietiging en baancreatie vergezelt de technologische ontwikkeling door de eeuwen heen. De stoker verdween, de elektricien kwam, de baliemedewerker bij de bank verdween en de computerprogrammeur deed zijn intrede. Het zijn met name interactieve en analytische taken die belangrijker worden (Van den Berge en Ter Weel, 2015), zoals geïllustreerd wordt door het overzicht van groeiende en krimpende beroepen in Nederland over de periode 1996-2014 (zie Box 1). Waar bij de meeste krimpende beroepen gemakkelijk een relatie gelegd kan worden met de oprukkende technologie, is dat voor de top 10 van groeiende beroepen veel minder het geval. Veel van de groeiende beroepen in zorg en onderwijs hebben vooral te maken met groeiende welvaart, veranderende gedragspatronen en politieke keuzen en minder – althans direct – met technologische innovaties. Technologische doorbraken leiden in principe tot een hogere productiviteit en daarmee tot een toename van de welvaart (zie bijvoorbeeld Mokyr et al., 2015; De Jong en Van Zanden, 2015). Zo scheppen ze via een hoger nationaal inkomen ruimte voor bestedingen in andere sectoren gericht op het bevredigen van behoeften van burgers aan allerlei vormen van dienstverlening. Overigens geldt voor de krimpende beroepen dat het vooral beroepen zijn die primair worden geassocieerd met een opleiding op mbo-niveau. Dit sluit aan bij de internationale studies waaraan hierboven werd gerefereerd.

3 Niet zelden in twee betekenissen: een overweging door een mens, maar veelal ook een humane overweging – een overweging die wel bij een mens, maar niet bij een machine ‘zal opkomen’.

Tabel 1. Groeiende en krimpende beroepen in Nederland, 1996-2014

Groeiende beroepen	Gemiddelde groei per jaar (%)
Managers zorginstellingen	11,8
Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders	11,2
Zakelijke dienstverleners	10,7
Procesoperators	9,3
Sportinstructeurs	9,1
Bedrijfskundigen en organisatieadviseurs	8,8
Grafische vormgevers en productontwerpers	8,3
Financieel specialisten en economen	8,3
Leidsters kinderopvang en onderwijsassistenten	7,9
Docenten beroepsgerichte vakken secundair onderwijs	7,4
Krimpende beroepen	
Medewerkers drukkerij en kunstnijverheid	-3,6
Productiemachinebedieners	-3,5
Assemblagemedewerkers	-2,8
Land- en bosbouwers	-2,8
Secretaresses	-2,8
Lassers en plaatwerkers	-2,6
Boekhoudkundig medewerkers	-2,4
Productieleiders industrie en bouw	-2,4
Boekhouders	-2,4
Slagers	-2,3

Bron: Van den Berge en Ter Weel, 2015, tabel 2 (eigen bewerking).



Vanuit het perspectief van jongeren die aan het begin van hun loopbaan staan, hebben krimpberoepen weinig te bieden. Behalve dat er weinig vacatures zijn – het dalende aantal banen wordt bezet (gehouden) door werkenden die al in dat beroep zitten, is het zelfs als er al vacatures zijn weinig aantrekkelijk om je daarop te richten.⁴ In de eerste plaats is de kans groot dat de baan die je nu in een krimpberoep weet te verwerven over enige tijd alsnog verdwijnt. In de tweede plaats is het zeer de vraag of een werknemer de kennis en vaardigheden die hij/zij in zo een beroep opdoet ook elders weer gemakkelijk te gelde kan maken. Als de bij het krimpende beroep behorende technologie verouderd is, levert kennis van en vaardigheid met die verouderde technologie in andere beroepen die met nieuwere technologie werken weinig op.

Groeiende beroepen bieden starters op de arbeidsmarkt op zich meer perspectief. Daarbij bestaat echter wel het risico van varkenscycli. Als in een bepaald marktsegment de vooruitzichten (qua prijzen, lonen of werkgelegenheidskansen) aantrekkelijk zijn, willen velen een graantje van de voorspoed meepikken en storten zich op dit marktsegment. Gevolg is een zodanig groot aanbod dat de vooruitzichten snel verslechteren en in hun tegendeel verkeren. We kennen dergelijke cycli uit de agrarische sector, maar ook op de arbeidsmarkt, waar in het verleden bijvoorbeeld een tekort aan kleuterleidsters of bepaalde medische specialismen na verloop van tijd zoveel belangstellenden naar die sector trok dat er prompt een overschot ontstond (zie ook Wilbrink, 1994). Waar met redelijke zekerheid als vooruitzicht kan worden geschetst dat met de vergrijzing de werkgelegenheid in de zorg de komende jaren op peil zal blijven en ook de verwachting gewettigd lijkt dat de 'vrijtijdsindustrie' de komende decennia voor veel banen zal zorgen, is dat ten aanzien van aan technologie gekoppelde ontwikkelingen veel lastiger. Over de hele linie genomen, zal de vraag naar arbeid daar vrijwel zeker groeien. Maar hoe en waar precies is veel lastiger te bepalen. Wie voorzag rond de eeuwwisseling de enorme vlucht die de inmiddels tot smartphone uitgegroeide mobiele telefoon zou nemen, inclusief de opkomst van de bijbehorende telefoonwinkel die in geen enkel zichzelf respecterend winkelcentrum in Nederland mag ontbreken? Wie voorzag de opkomst van windmolens, eerst op het land en later op zee en de explosieve ontwikkeling die zonne-energie – na een trage start – inmiddels doormaakt? En wie weet hoe snel ook deze sectoren weer over hun hoogtepunt zullen zijn, omdat inmiddels veel efficiënter technieken voor energieopwekking hun intrede hebben gedaan? In dat kader is het dan ook niet vreemd dat Kirschner (2017) spreekt over het voorbereiden van jongeren op "(nog) niet bestaande banen". We komen daar later in dit *white paper* op terug.

4 Dit zou een verklaring kunnen vormen voor het verschijnsel dat er voor een 'krimpberoep' als lasser nu toch weer sprake is van personeelstekorten. Zie bijvoorbeeld: <https://www.telegraaf.nl/financieel/2598927/personeelstekort-vdl-leidt-zelf-lassers-en-monteurs-op>

Belangrijker – zeker op de korte termijn – dan baanvernietiging en baancreatie is wellicht het verschijnsel dat vrijwel *alle* banen geraakt worden door de opmars van de technologie. Dit geldt niet alleen voor de industrie, maar ook voor de landbouw, transport en logistiek en allerlei vormen van dienstverlening. Op het terras word je bediend door een jonge vrouw of man die je bestelling intypt op een mobiel apparaat en na verloop van tijd komt een collega de bestelling brengen, zonder dat er persoonlijk contact tussen de twee geweest is. De verwarmingsmonteur plant zijn route op de iPad en voert daarop ook de onderhoudsgegevens van jouw cv-ketel in, zodat hij de juiste reserveonderdelen kan meenemen. Via het ‘internet of things’ geeft een apparaat zelf een signaal af wanneer het aan onderhoud of reparatie toe is, zodat onderhoudswerkzaamheden niet langer een zaak zijn van (half)jaarlijkse controle, maar gepland worden als het nodig is. Ook in de zorg of het onderwijs neemt digitalisering hand over hand toe en steeds meer vergaderingen lijken primair op een samenkomst van laptops en iPads, waar achter hun toevallige bezitters verborgen gaan. Voor jongeren betekent dit dat je je op de arbeidsmarkt van de toekomst eigenlijk niet meer kunt veroorloven om digibeeft te zijn. Zoals in de huidige arbeidsmarkt mensen in toenemende mate oplopen tegen het feit dat zij functioneel analfabeet zijn, is een zeker niveau van digitale vaardigheden een absolute noodzaak om op de arbeidsmarkt van de toekomst niet bij voorbaat buitenspel komen te staan.

Andere organisatie van het werk

Behalve dat digitalisering en de opmars van kunstmatige intelligentie tot het verdwijnen van oude beroepen zal leiden, tot de opkomst van nieuwe en tot veranderingen in vrijwel alle andere beroepen, impliceert de technologische transformatie niet alleen een verandering van de inhoud, maar in veel gevallen ook een verandering in de organisatie van (het) werk. Binnen organisaties zien we dat al terug via de opkomst van tijd- en plaatsonafhankelijk werken. Als werknemers via digitale kanalen toch altijd en overal bereikbaar zijn waarom zou je ze dan als werkgever perse vijf dagen in de week van negen tot vijf in één ruimte bij elkaar zetten? Natuurlijk, tal van productieprocessen vergen de aanwezigheid van de werknemers op een werkplek waar de taken verricht moeten worden (denk aan fabrieken, landbouwbedrijven, garages, ziekenhuizen, scholen). Daar staan andere productieprocessen tegenover waar die aanwezigheid een stuk minder vanzelfsprekend is, vooral in de in Nederland sterk ontwikkelde dienstverlening. Inmiddels werkt bijna een derde van de werknemers frequent (ruim een kwart van de thuiswerkers) of incidenteel (bijna drie kwart van de thuiswerkers) thuis (CBS, 2019a). Van de werkzame beroepsbevolking werkt ruim veertig procent regelmatig buiten kantoortijden, maar dat is inclusief nachtdienst, ploegenarbeid of weekenddienst. Bijna een kwart van de werknemers kan (regelmatig) zelf bepalen wanneer zij werken, waarbij flinke verschillen bestaan naar beroepsniveau: op het laagste

beroepsniveau is dat 17,5 procent; op het hoogste beroepsniveau gaat het om 37,8 procent (CBS, 2019b). Die verschillen hebben behalve met de aard van het werk vooral te maken met wensen en behoeften bij de organisatie op het punt van controle en aansturing. Gelet op het feit dat zowel de percentages voor thuiswerken als die voor zelf bepalen van werktijden gestaag oplopen, lijkt ook dit een trend waar nieuwkomers op de arbeidsmarkt op verdacht moeten zijn. Op de toekomstige arbeidsmarkt lijkt de noodzaak tot zelfsturing en de behoefte aan vaardigheden om dat op een adequate wijze te doen groter dan op de arbeidsmarkt van de afgelopen decennia. Net als op het punt van digitale vaardigheden zullen er ook op het punt van zelf verantwoordelijkheid dragen en nemen voor de organisatie van het (eigen) werk hogere eisen aan jongeren worden gesteld.

Fundamenteler zijn waarschijnlijk nog de gevolgen die de technologische ontwikkeling heeft voor de wijze waarop de productiefactoren arbeid en kapitaal met elkaar samenwerken (zie ook Schippers et al., 2015). Met het 'personal' worden van de computer, het vergroten van de capaciteit en snelheid van chips en de ontwikkeling van smartphones die inmiddels meer kunnen dan de mainframes uit de jaren zeventig, zijn de kosten van het kapitaal dat je nodig hebt om allerlei economische activiteiten te ontplooiën waar informatiestromen, ideeënontwikkeling en advisering centraal staan tot bijna verwaarloosbare niveaus gedaald. Met een paar laptops, een leegstaande zolder én een goed idee kun je tegenwoordig tamelijk eenvoudig je eigen bedrijf starten, zeker als dat – zoals in Nederland – ook nog eens gefaciliteerd wordt door gunstige fiscale regels. Natuurlijk, de productie van staal, nafta, suiker of consumptiemelk vergt nog altijd omvangrijke installaties en daarmee ook aanzienlijke hoeveelheden kapitaal. Maar juist in de (commerciële) dienstverlening of de zogeheten creatieve industrie kan het vaak ook met (veel) minder kapitaal. Het is dan ook niet toevallig dat binnen het gedurende de afgelopen decennia fors gestegen aantal zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) – van 330.000 in 1996 tot meer dan een miljoen in 2018 – (CBS, diverse jaren) juist die sectoren goed vertegenwoordigd zijn. In 2017 waren de bedrijfstakken Cultuur, sport en recreatie (37 procent), Overige dienstverlening (31 procent), Specialistische zakelijke dienstverlening (29 procent) en de Bouwnijverheid (26 procent) de branches met de hoogste aandelen zzp'ers in het totaal van het in die bedrijfstakken werkzame personen (CBS, 2018). Steeds meer economische activiteiten verplaatsen zich aldus van de traditionele bedrijvensector naar de wereld van zzp'ers, de netwerk- en de platformeconomie. Ook hier geldt weer dat tamelijk onvoorspelbaar is wat voor activiteiten precies en in welke vorm tot ontwikkeling zullen komen. De bestaande Nederlandse en Europese regelgeving vormde geen belemmering voor de opkomst van Uber en Airbnb. De ervaringen met deze initiatieven resulteren mogelijk wel in nieuwe, aangepaste regelgeving die toekomstige initiatieven in een andere richting stuurt. Hoe dan ook, zullen nieuwkomers op de arbeidsmarkt er bedacht



op moeten zijn dat - anders dan voor veel van hun ouders en grootouders - loondienst niet noodzakelijkerwijze de 'default waarde' is. Voor steeds meer nieuwkomers op de arbeidsmarkt zal een andere invulling van de arbeidsloopbaan dan via een baan in loondienst de nieuwe realiteit zijn.

Individualisering en emancipatie

Een leven vol transities

De derde relevante ontwikkeling die we voor het voetlicht willen brengen, betreft de voortgaande individualisering en emancipatie. In feite betreft het hier in belangrijke mate verschijnselen die gerelateerd zijn aan de zogeheten destandaardisering van de levensloop (Liefbroer en Dykstra, 2000; Schippers, 2001; SZW, 2002). Individuen maken bepaalde transities in de levensloop niet noodzakelijk allemaal in dezelfde volgorde mee, noch op hetzelfde moment in hun individuele levensloop. Dat geldt op het terrein van uit huis gaan, relatievorming en relatieontbinding en kinderen krijgen, maar ook voor arbeidsmarkt gerelateerde transities. Het moment waarop individuen de arbeidsmarkt betreden, wordt sterk bepaald door het moment waarop het initiële onderwijs wordt afgesloten, maar sommigen zijn al geruime tijd op de arbeidsmarkt actief terwijl zij daarnaast nog een studie volgen. Sommigen vinden kort na hun loopbaanstart een vaste stek op de arbeidsmarkt. Anderen hebben meer tijd nodig om uit te vinden waar zij werkelijk op hun plaats zijn en vaak nog meer tijd om ook een vast contract te verwerven. Hiervoor werd al gewag gemaakt van het groeiende aantal zzp'ers. Sommige nieuwkomers beginnen in die positie. Anderen maken pas op latere leeftijd de overstap van een positie in loondienst naar een positie als zelfstandige en weer andere maken de omgekeerde transitie. Carrièreswitches op middelbare leeftijd zijn ook steeds minder een taboe en worden door sommigen zelfs aanbevolen als een manier om het werkende leven leuk te houden. Zeker in Nederland is deeltijdwerk een veel gekozen invulling van het werkzame leven, maar ook hier geldt dat het gekozen aantal uren voor velen geen zaak voor het leven is. Soms wordt het urenaantal aangepast aan de levensfase; soms zijn het de economische omstandigheden die het urenaantal sturen. Ook het verlaten van de arbeidsmarkt heeft in de loop der jaren steeds meer een individueel karakter gekregen. De een werkt voltijd door tot de AOW-leeftijd (die gedurende een overgangsperiode voor opeenvolgende geboortecohorten verschilt) om zich daarna volledig uit het arbeidsproces terug te trekken. Anderen kiezen voor geleidelijke uittrede in de vorm van deeltijdpensioen of 'bridge employment' (werkzaamheden in een andere baan dan de afgesloten 'carrièrebaan', die soms ook nog na het bereiken van de AOW-leeftijd worden voortgezet)[Oude Mulders, 2017].

Hoewel recent ook in Nederland verontrustende onderzoeksresultaten het licht zien over een toenemend aantal slecht betalende banen en werkende armen (zie bijvoorbeeld SCP, 2018), geldt dat het meeste werk dat in Nederland verricht wordt een adequate beloning kent (al zouden velen na jaren van loonmatiging best wat meer willen verdienen). Als de financiële beloning niet het eerste (en enige) aandacht- of zorgpunt is – sommigen zullen onwillekeurig aan de piramide van Maslow moeten denken (zie bijvoorbeeld Mok, 1990), ontstaat er bij werkenden ruimte om ook andere factoren mee te laten wegen bij hun keuze welk werk waar te doen. Dan gaan factoren als de aard en inhoud van het werk en bijvoorbeeld kenmerken van de organisatie (leuke collega's, een stimulerende leidinggevende, voldoende ontwikkelingsmogelijkheden) een rol spelen. Juist die factoren maken dat bewust kiezende individuen gedurende hun arbeidspad af en toe tot de conclusie komen dat ze het in baan X bij organisatie A wel gezien hebben en een overstap maken naar baan Y bij organisatie B. Los van de werkgeverskant (waar we zo meteen nader op in gaan in de paragraaf over globalisering) heeft voor veel werkenden een loopbaan van veertig jaar bij dezelfde organisatie met een gouden horloge toe zijn charme verloren. In de personeelsliteratuur hebben dit soort transitie-inmiddels een enigszins normatief karakter gekregen: een gat in je cv is niet goed, maar decennialang bij dezelfde werkgever vraagt ook om uitleg. Een beroepsloopbaan is daarmee in toenemende mate 'een project'; niet iets dat je overkomt, maar een opeenvolging van stappen waarvoor je als individu zelf verantwoordelijk bent en waar je zelf vorm aan geeft. Uiteraard stelt dit (vergaande) eisen aan individuen. Ook hier zien we dus het eerder genoemde punt van zelf verantwoordelijkheid nemen terug, maar dan in een veel breder kader dan dat van de organisatie van het werk en de werktijden.

Bij de bespreking van de gevolgen van een aantal demografische ontwikkelingen voor de arbeidsmarkt kwam al aan de orde dat voor steeds meer mensen zorg een regelmatig terugkerende activiteit gedurende de levensloop zal worden. Was zorg – zowel voor kinderen als mantelzorg – in het verleden vooral een taak van (huis)vrouwen die daarnaast geen betaald werk buitenshuis verrichtten, sinds vrouwen ook massaal de weg naar de arbeidsmarkt hebben gevonden, is het minder vanzelfsprekend dat zij ook automatisch 'alle' zorgtaken op zich nemen. De in belangrijke mate aan een gestegen en stijgend opleidingsniveau gekoppelde emancipatie van vrouwen (Van Doorne-Huiskes et al., 2010; 2017) heeft niet alleen geleid tot een hogere arbeidsparticipatie van vrouwen, maar ook tot andere verwachtingen en eisen binnen man-vrouw relaties. Vooral hoger opgeleide vrouwen met minder traditionele opvattingen over genderrollen en de taakverdeling binnen huishoudens eisen van hun partner een substantieel aandeel in de opvoeding van en zorg voor hun gezamenlijke kinderen en dat geldt in toenemende mate ook voor mantelzorgtaken ("het zijn jouw ouders die zorg behoeven"). Daarnaast geldt dat een steeds groter deel



van de volwassenen in Nederland ten minste een deel van hun leven alleen doorbrengen. Als er in die situatie ouders te verzorgen zijn, is er sowieso geen partner met wie je de taken kunt delen, terwijl we eerder al constateerden dat er ook steeds minder broers of zussen voorhanden zijn om de taken mee te delen. Bovendien geldt dat in het kader van de individualisering jongeren hun eigen keuzes maken in termen van opleiding en beroep en daarbij ook regelmatig gaan studeren en werken ver weg van het ouderlijk huis. Als je dan al een broer of zus zou hebben met wie je mantelzorgtaken in principe zou kunnen delen, dan vormt de fysieke afstand niet zelden een belemmering om dat ook feitelijk te doen. Aldus groeit een patroon waarbij zorgtaken een integraal onderdeel worden van ieders levensloop. Al in 1995 constateerde de Emancipatieraad dan ook terecht dat de werknemer van de toekomst een werknemer met zorgtaken zou zijn (Emancipatieraad, 1995) en dat zowel het arbeidsbestel als individuele werkenden zich daarop zouden moeten voorbereiden.

Hoger opgeleide beroepsbevolking

Individualisering en emancipatie zijn, weliswaar niet exclusief maar wel in hoge mate, verbonden met een hoger opleidingsniveau van de (beroeps)bevolking. Behalve voor de eerder genoemde relaties tussen partners binnen huishoudens, heeft dat gemiddeld hogere opleidingsniveau ook gevolgen voor de organisatie van het werk. In een tijd toen nog slechts een enkeling in de samenleving hoger onderwijs had genoten en de meeste mensen slechts basisonderwijs, eventueel aangevuld met ULO, was dat laatste ook de norm voor het organiseren van werk. 'Bazen' – of dat nu in de fabriek, op kantoor of in het leger was (ze heetten overal anders, maar speelden goeddeels dezelfde rol) – legden 'ondergeschikten' uit wat ze moesten doen en hoe ze het werk moesten doen. Ze controleerden bovendien of de uitvoering overeenkomstig de voorschriften en instructies verliep. In een samenleving en op een arbeidsmarkt waar meer dan veertig procent van de werkenden inmiddels over een diploma van het hoger onderwijs beschikt, zijn de verhoudingen veranderd. Steeds meer werknemers opereren zelfstandig op basis van hun eigen professionele capaciteiten, zijn mondig, "die schrijf je niet de wetten voor, die laat je in hun waarde".⁵ Los van alle discussies van de jaren tachtig en negentig van de vorige eeuw over zelfsturende teams (De Sitter, 1981) geldt dat werkenden in toenemende mate verantwoordelijkheid dragen voor de aan hen toevertrouwde taken. Dat geldt natuurlijk niet voor alle werkenden in gelijke mate en in sommige gevallen zijn werkenden (nog steeds) niet veel meer dan het verlengstuk van de machine/computer waarmee zij werken (denk bijvoorbeeld aan de vele mensen die tegenwoordig in een call-centrum werken en volledig overgeleverd zijn aan het script dat zij bij het beantwoorden van telefoontjes moeten volgen en de stopwatch die met elk

5 Fluitsma, J. en Tijn, E. van (1996). 15 Miljoen mensen, Tekst: Frank Pels / Muziek: Jochem Fluitsma en Eric van Tijn.

gesprek mee tikt). Toch is zelf verantwoordelijkheid dragen, inclusief zelf verantwoording afleggen (bijvoorbeeld op basis van daartoe ontwikkelde protocollen), steeds meer de norm. Dat geldt natuurlijk al helemaal voor het toenemende aantal zelfstandigen, die niet alleen verantwoordelijk zijn voor hoe zij hun werk doen, maar bijvoorbeeld ook voor de (keuze van en het functioneren van de) apparatuur die zij daarbij gebruiken. Net zoals digitale geletterdheid de impliciete norm zal zijn op de arbeidsmarkt van morgen geldt dat ook voor een ruime mate van zelfstandigheid, zelfredzaamheid en mondigheid.

Globalisering en flexibilisering

Hoewel de Europese Unie het grootste handelsblok ter wereld is en haar inwoners een enorm potentieel aan koopkracht vertegenwoordigen, is Europa mondiaal gezien op zijn retour. Het continent vergrijst en het aandeel van Europa in de wereldbevolking daalt.⁶ Bovendien groeit de welvaart in grote delen van Azië, maar ook in verschillende landen van Zuid-Amerika en op het Afrikaanse continent. Het onvermijdelijke gevolg is dat economische relaties met landen buiten Europa aan belang zullen winnen, zeker voor een sterk op export gericht land als Nederland. De wereldmarkt is grillig en gevoelig voor allerhande vormen van turbulentie, variërend van natuurrampen en misoogsten tot politieke turbulentie, sterk wisselende consumentenvoorkeuren en schommelende wisselkoersen. Produceren voor en exporteren op de wereldmarkt brengt – meer dan wanneer de economische activiteit zich primair op de Europese of de binnenlandse markt richt – inherent onzekerheid met zich mee.

Veel organisaties proberen die onzekerheid op te vangen via verschillende vormen van flexibilisering. Aan gebouwen, installaties en machines zit je als bedrijf meestal gedurende langere tijd vast (tenzij je machines bijvoorbeeld leaset), maar mensen kun je in principe op een heel flexibele manier inzetten. Dat gebeurde ‘altijd’ al in de landbouw (bijvoorbeeld ten tijde van de oogst) en met typisch seizoenswerk, maar is de afgelopen decennia op de gehele arbeidsmarkt gemeengoed geworden (Van der Aa et. al, 2015; Hoekstra et al., 2016). Uitzendbureaus, flexibele contracten en de toename van het aantal zzp’ers vormen er de manifestatie van.

Flexibilisering is zeker niet beperkt gebleven tot dat deel van de economie dat in verband staat met de wereldmarkt. Overal waar pieken en dalen in de productie voorzien worden, kiezen werkgevers tegenwoordig voor de inzet van flexibele arbeidskrachten, bijvoorbeeld

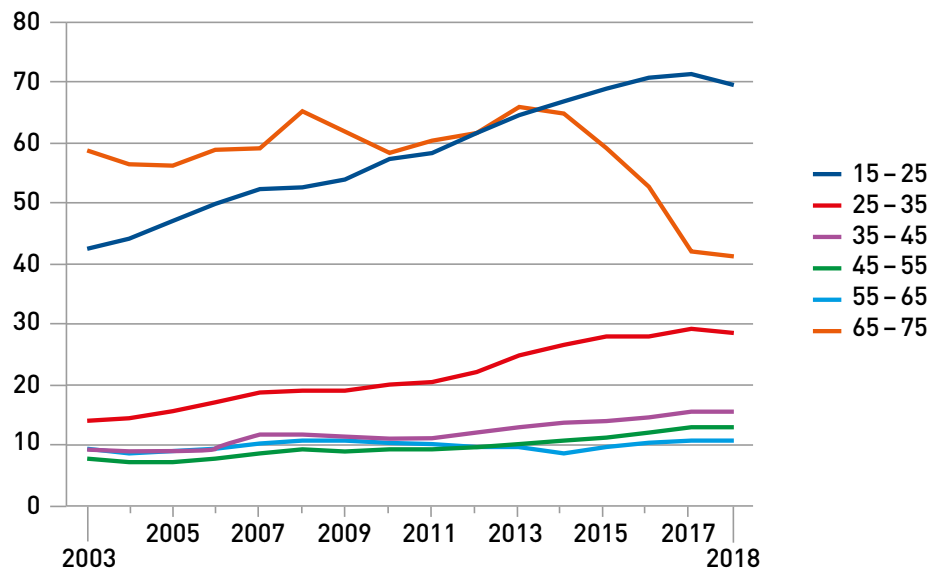
⁶ Ter illustratie: de zes landen die in 1957 samen de EEG vormen, hadden een ongeveer even groot aandeel in de wereldbevolking (circa zes procent) als de sterk vergrote Europese Unie van nu.

in de horeca, maar ook in het onderwijs, de zorg of bij de overheid (Scheer et al., 2016). En ook in toenemende mate voor taken die op de keper beschouwd niet perse een tijdelijk karakter hebben. We zien we de sterkste toename van flexibele contracten bij handmatige taken, al dan niet met een routinematig karakter (Bolhaar et al., 2016). De facto lijkt dat dus vooral aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Flexibele inzet van arbeidskrachten lijkt in toenemende mate voor organisaties 'a way of life' geworden. We komen daar in het volgende hoofdstuk nog op terug. Flexibilisering is het eerste waar men aan denkt als een nieuw project gestart wordt, enerzijds omdat nog maar moet blijken of het nieuwe project een succes wordt en anderzijds omdat met name tijdelijke banen voor veel werkgevers een prima mogelijkheid bieden om te kijken met welke werknemers zij op termijn een vaste verbintenis willen aangaan en wie na verloop van tijd toch geen 'blijvertje' is (Booth et al., 2002). Onderzoek van onder andere het CPB (2018) laat zien dat Nederland in Europa tot de koplopers behoort op het terrein van flexibele arbeidsrelaties. Ook het aandeel zelfstandigen zonder personeel is nergens zo sterk gegroeid als in Nederland (CPB, 2018). Was deze trend al duidelijk zichtbaar voor de economische crisis van het einde van het vorige decennium de crisis en de daarbij behorende onzekerheid heeft de trend alleen maar verder versterkt. Jaren lang werden er aan nieuwkomers op de arbeidsmarkt, maar ook bij de vervulling van vacatures door werkenden die al wel over enige arbeidsmarktervaring beschikten, nauwelijks vaste contracten gegeven. In de periode 2012-2014 hadden alleen werknemers die drie jaar of langer bij hun huidige werkgever werkten bijna net zo vaak een vaste positie als hun tegenhangers uit 2000-2002. Mensen met minder ervaring hadden dus veel vaker een tijdelijk contract (Josten en Vlasblom, 2018).

Over het geheel genomen steeg het aantal werknemers met een tijdelijk contract van 16% in 2003 naar 27% in 2017 (Josten en Vlasblom, 2018). Volgens Bolhaar et al. (2016) had van alle werknemers met een flexibel contract in 2015 36 procent een tijdelijk contract (waarvan 15 procent een contract dat uitzicht bood op vaste dienst), 30 procent een oproep- of invalcontract, 15 procent een uitzendcontract en 20 procent een contract zonder vaste uren. Vooral onder jongeren is het aandeel met een flexibel contract groot, zo blijkt uit figuur 1. De procentuele stijging is het grootst voor de groep tussen 25 en 35. Met het oplopen van de pensioenleeftijd neemt het aandeel 65-plussers met een vast contract toe, al werken ook in die leeftijdsgroep velen op basis van een flexibel contract. Het betreft dan in veel gevallen niet langer het contract dat zij in hun 'carrièrebaan' hadden. Overigens laten de cijfers voor 2018 voor de meeste leeftijdsgroepen voor het eerst in jaren een (lichte) daling zien van het aandeel werknemers met een flexibel contract (zie ook UWV, 2019). Naast leeftijd blijkt ook opleidingsniveau een belangrijke determinant van het hebben van een flexibel contract: volgens Bolhaar et al. (2016) werkt van de laagopgeleiden 31,4 procent op een flexibel

contract, terwijl dat voor hoogopgeleiden maar de helft is, 14,7 procent. Voor een deel is hier overigens sprake van overlap, omdat met name de jongste leeftijdsgroep flink wat jongeren omvat die nog in een opleidingstraject zitten. Voor de oudere leeftijdsgroepen is dat veel minder vaak het geval. Een vergelijkbaar overlapeffect draagt er volgens dezelfde auteurs aan bij dat voor de tweede generatie werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond het hoge aandeel van 44 procent met een flexibel contract wordt gevonden (Bolhaar et al., 2016, p. 21).

Figuur 1. Aandeel werknemers met een flexibel contract per leeftijdsgroep, 2003-2018



Bron: CBS – Statline 14 februari 2019 (eigen bewerking/berekening).

Door de opkomst van flexibele contracten zijn patronen ontstaan waarbij het soms jaren duurt voordat werknemers voor het eerst een vast contract bemachtigen, ook al is dat nog steeds de voorkeur van de meeste werkenden op de Nederlandse arbeidsmarkt: in 1986 en 1997 gaf 97 procent de voorkeur aan een vast contract, in 2003 was dat nog 93 procent (OSA, 2004). Van der Aa et al. (2015) vinden op basis van het Ecorys Werknemersonderzoek voor 2014 percentages tussen de 80 en de 90, afhankelijk van de huidige contractvorm. Ook op basis van

de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2018 (NEA)(TNO, 2018) kan worden berekend dat de overgrote meerderheid van de werkenden de voorkeur geeft aan een vast contract.⁷ Zoals gezegd, dat vaste contract is lang niet voor iedereen weggelegd. Met name de recenter cohorten moeten gemiddeld langer wachten voordat ze een vaste baan weten te bemachtigen (Bolhaar et al., 2016, p. 39). Tot en met het geboortecohort 1980-1984 slaagt daarin uiteindelijk nog altijd tachtig tot negentig procent. Of dat voor jongere geboortecohorten ook het geval zal zijn, moet de toekomst uitwijzen.

Conclusie

De arbeidsmarkt van de toekomst wordt gekenmerkt door een vergrijzende beroepsbevolking die gemiddeld genomen langer zal moeten (en – op basis van hun verbeterde gezondheid – willen) werken. Bij steeds meer taken zullen computers, moderne technologie, artificiële intelligentie en robots een rol spelen. Digitale geletterdheid wint daardoor aan belang. Net als de noodzaak kennis en vaardigheden regelmatig te updaten. Meer dan in het verleden zullen werkenden gedurende hun loopbaan ook geconfronteerd worden met zorgtaken. Sowieso neemt de wisselwerking tussen verschillende domeinen in het leven toe. Perioden van werken, zorgen en leren of combinaties daarvan zullen elkaar afwisselen, conform het model van de transitionele arbeidsmarkt (Schipper, 2001; Schmidt, 2002). Mondige en zelfstandige burgers én werkenden zijn steeds meer de norm en zullen zelf vorm moeten geven aan hun levensloop (zie ook Forrier et al., 2018). Loopbanen zullen flexibeler worden, in termen van transfers tussen organisaties waaraan mensen zich verbinden, maar ook in termen van bundels taken die individuen gedurende de levensloop verrichten. Een flexibel contract is niet langer uitzonderlijk en ook een bestaan als zzp'er lijkt in toenemende mate gemeengoed, ook al worden de schaduwzijden van de huidige vormgeving van flexibiliteit steeds duidelijker zichtbaar.

7 Van de 61.780 respondenten heeft 75,8 procent een vast contract. Van degenen met een ander soort (flexibel) contract geeft bijna 38 procent aan behoefte te hebben aan flexibiliteit c.q. geen behoefte aan zekerheid te hebben. 18,8 procent geeft expliciet aan dat het niet lukte een vaste baan te krijgen. De overige respondenten met een tijdelijk/flexibel contract geven aan dat zij nieuw zijn bij hun huidige werkgever (zonder dat daar een waardeoordeel aan wordt verbonden). Er van uitgaande dat de vaste werknemers niet tegen hun zin vast werk doen, kan op basis van deze gegevens worden berekend dat ten minste 80 procent en maximaal 90 procent de voorkeur geeft aan een vaste baan.



Jongeren en de arbeidsmarkt van (over)morgen





Werkenden van de toekomst: beelden, wensen en verwachtingen

Inleiding

Nadat we in het vorige hoofdstuk een aantal trends hebben geschetst die het aanzien van de arbeidsmarkt voor de komende decennia zullen bepalen, richten we ons in dit hoofdstuk op beelden, wensen en verwachtingen van (verschillende groepen) individuen. Daarbij gaat het zowel om degenen die de transitie naar de arbeidsmarkt al achter de rug hebben als om jongeren die deze transitie nog moeten/willen maken. Naast het perspectief van werkenden komt ook het perspectief van werkgevers aan de orde. In alle gevallen worden uitkomsten van eerder onderzoek zoveel mogelijk gekoppeld aan eigen waarnemingen en uitkomsten van (groeps)gesprekken met verschillende actoren.

Anders dan bij reeds gerealiseerde ontwikkelingen, hebben we ten aanzien van beelden, wensen en verwachtingen niet allerlei mooie statistieken die - los van discussies over wijze van meting en rapporteren - het verleden eenduidig vastleggen. In dit hoofdstuk moeten we het daarom doen met sterk verbrokkelde informatie die gedeeltelijk afkomstig is uit andere dan typische wetenschappelijke bronnen. Dat hoeft op zich geen bezwaar te zijn, maar het is goed om daar bij het lezen en interpreteren rekening mee te houden. Fundamenteler is wellicht het probleem dat mensen het veelal lastig vinden uitspraken over de toekomst te doen. Telkens blijkt dat de horizon van veel mensen niet verder dan een paar jaar in de toekomst ligt en dat zij zich bij het vormen van beelden van die toekomst vooral baseren op de huidige situatie (zie bijvoorbeeld Ester en Vinken, 2001). Die vormt de wereld die zij kennen en daarvan kunnen ze zeggen of ze die voor de toekomst wenselijk vinden. Dat deel van de toekomst dat sterk afwijkt van de huidige situatie kennen we niet en is daarom veel moeilijker voorstelbaar dan het bestaande, laat staan dat je er zo gemakkelijk een opinie over kunt vormen (zie ook Harari, 2017, 71).

Onzekerheid als dominante factor

Een element dat in veel rapportages en gesprekken over de toekomst van jongeren op de arbeidsmarkt telkens weer opduikt, is dat van onzekerheid (zie bijvoorbeeld uitgebreid in SER, 2019). Die onzekerheid manifesteert zich op verschillende wijzen: onzekerheid over het hoe, waar en wanneer van het volgende contract en daarmee ook onzekerheid over de verdere inrichting van het leven. Als je niet weet waar je volgend jaar werkt, is het ook lastig om langlopende verplichtingen aan te gaan qua wonen, los van het punt dat veel jongeren ervaren dat zij op basis van een niet-vaste arbeidsrelatie moeilijk toegang hebben tot de hypotheekmarkt (los van enkele experimenten en nieuwe initiatieven die proberen die toegankelijkheid voor jongeren te vergroten). De onzekerheid met betrekking tot de korte termijn maakt het ook moeilijk om welbewust een carrière te plannen:

“Ik zie wel wat er op mijn pad komt. Voorlopig neem ik zoveel mogelijk klussen aan. Dat helpt mij om op verschillende plaatsen een voet tussen de deur te krijgen én ik kan wat van mijn studieschuld aflossen” (deelnemer – werkzaam op zzp-basis – aan een focusgroepgesprek met jonge journalisten, Utrecht, 13 mei 2019).

In sommige beroepen wordt het vormen van een toekomstbeeld verder gecompliceerd doordat onduidelijk is hoe het beroep zelf zich zal ontwikkelen. Dat bleek bijvoorbeeld tijdens het focusgroepgesprek met een aantal jonge journalisten c.q. mensen die zich bij verschillende media met nieuws bezig houden. Slechts een enkeling is na afronding van de journalistieke opleiding ook daadwerkelijk in een ‘traditionele’ journalistenfunctie aan de slag gegaan. De groei van de werkgelegenheid zit in aanpalende functies (“cross border journalism”).

“Toekomstdenken is een vorm van luxe. Je weet niet wat er gaat gebeuren. Dat is zorgwekkend. De vorm die journalistiek aanneemt, verandert. Aan de andere kant blijft een onderzoekende houding belangrijk en zal er ook steeds zoets nodig zijn als een waakhondfunctie. Dat is dan op zich weer geruststellend” (deelnemer – werkzaam in de media – aan een focusgroepgesprek met jonge journalisten, Utrecht, 13 mei 2019).

Als in de media over de zogenaamde ‘generatie Z’ wordt gesproken, overheerst eveneens de aandacht voor de factor onzekerheid. Anders dan eerder geboren cohorten zijn de rond de eeuwwisseling geboren cohorten – aldus deze analyse – opgegroeid in een wereld vol onzekerheden, zowel in de internationale politieke verhoudingen, als in de economie (zie bijvoorbeeld NRC, 8 mei 2019). Bovendien lijkt er een eind te zijn gekomen aan een beweging waarbij opeenvolgende generaties het ‘automatisch’ beter kregen dan hun



ouders en grootouders. Hierbij is de vraag wat 'beter' hier precies inhoudt. In termen van opleiding, levensduurinkomen, levensverwachting of gezondheid lijken nieuwe generaties in de competitie met hun ouders en grootouders zeker niet bij voorbaat kansloos; zo ligt het consumptieniveau van recente cohorten in hun jeugd vele malen hoger dan dat van hun ouders en grootouders in de vergelijkbare fase van *hun* levensloop. Wel is het zo dat gegeven het fors gestegen opleidingsniveau van de ouders van de 21^e-eeuwse cohorten (ten opzichte van hun ouders) het niet alle leden van de jongste generatie gegeven zal zijn opnieuw een hoger opleidingsniveau en een bijbehorend hoger inkomen te realiseren dan hun ouders (Janssen et al., 2018). Toch geldt ook anno 2015 nog dat bijna de helft van kinderen tussen dertig en veertig jaar oud een hoger inkomen heeft dan hun ouders toen die twintig jaar eerder ongeveer even oud waren. Wel is dit percentage iets gedaald ten opzicht van 2005 toen het aandeel kinderen met een hoger inkomen dan de ouders nog 54 procent bedroeg (Janssen et al, 2018, 393).

Meer in het algemeen is de vraag in hoeverre een hoger opleidingsniveau en opwaartse sociale mobiliteit nog altijd hand in hand gaan. SCP-directeur Putters wijst op het feit dat vanzelfsprekendheden uit het verleden niet langer opgaan: een adequate opleiding en bijbehorend diploma is weliswaar een noodzakelijke voorwaarde voor het bemachtigen van een (stabiele) positie op de arbeidsmarkt, maar als je niet over een netwerk beschikt dat je ook helpt die positie daadwerkelijk te bemachtigen dan is dat diploma momenteel geen voldoende voorwaarde meer (Putters, 2019). Vergelijkbare verschijnselen signaleert hij als het gaat om de relatie tussen werk en inkomen: meer mensen hebben wel werk, maar slagen er toch niet in de eindjes aan elkaar te knopen (Vroman et al., 2018). En werken resulteert niet langer 'automatisch' in een adequate financiële voorziening voor de oude dag; denk bijvoorbeeld aan alle zzp'ers die geen aanvullend pensioen opbouwen.¹

Veel jongeren in het hoger onderwijs en hun vertegenwoordigers in studentenorganisaties wijzen op de extra onzekerheid die veroorzaakt wordt door het zogeheten leenstelsel dat enkele jaren geleden is ingevoerd (bijvoorbeeld SER, 2019). Weliswaar is het stelsel zo ingericht dat wie 'later' over weinig inkomen beschikt minder hoeft af te lossen dan wie een hoog inkomen heeft, maar hoe dat dan precies uitpakt en wat het bijvoorbeeld op dat moment voor consequenties zal hebben voor je verdere financiële mogelijkheden (bijvoorbeeld om een hypotheek te kunnen afsluiten), is voor de meeste leden van de huidige generatie studerende nog in nevelen gehuld. Het feit dat de - door hun ouders, docenten en bestuurders van de

1 In dit white paper wordt verder geen expliciete aandacht aan de pensioenpositie van 'jongeren' c.q. toekomstige generaties besteed. De onzekerheid - zowel in economische als in beleidsmatige termen - rond dit dossier is dermate groot dat vrijwel alles wat er over te zeggen valt al snel in de categorie 'speculatie' valt.

instelling waar zij studeren regelmatig als onbetrouwbaar gelabelde – overheid regelmatig de spelregels frequent verandert, draagt verder bij aan een gevoel van onzekerheid. Overigens lijkt de aanvankelijke – door betrokkenen onmiddellijk aan het leenstelsel toegeschreven – dip in het aantal aanmeldingen voor een studie in het hoger onderwijs van tijdelijke aard nog voordat ‘reparatiemaatregelen’ daadwerkelijk zijn doorgevoerd.

Deloitte (2018) concludeert op basis van een wereldwijd onderzoek 10.455 ‘millennials’ (waarvan 312 uit Nederland) en 1.844 jongeren behorend tot ‘generatie Z’² dat de ‘millennials’ los van hun persoonlijke onzekerheid vooral ook onzekerheid ervaren ten aanzien van maatschappelijke ontwikkelingen, zoals op het terrein van veiligheid, sociale (on)gelijkheid en een duurzaam leefklimaat. Zij erkennen weliswaar het belang dat ondernemingen winst maken, maar zien vaak een te enge focus op het korte termijn winststreven, terwijl de belangen van allerhande (andere) ‘stakeholders’ (dan de managers en de aandeelhouders) worden veronachtzaamd. Nog niet de helft van de geënquêteerden is van mening dat bedrijven ethisch verantwoord handelen. Bedrijven blijven bovendien ver achter bij de ambities van jongeren op het terrein van duurzaamheid.

Ondertussen hebben degenen die na de eeuwwisseling zijn geboren – anders dan de generatie voor hen – gedurende hun kinder- en jeugd jaren ervaren dat de bomen niet altijd tot in de hemel groeiden. Sommigen groeiden op met een ouder die tijdens de crisis zijn of haar baan verloor of in een huis dat in financiële zin ‘onder water’ stond, inclusief de bijbehorende zorgen die dat hun ouders opleverde. Volgens sommigen staan zij daardoor minder naïef in het leven (zie bijvoorbeeld Kooyman, 2019) en bereiden zij zich beter voor op een onzekere toekomst op de arbeidsmarkt. Dat uit zich onder meer door niet één, maar twee masters te doen, niet één maar twee stages te lopen en hard te werken om geen (studie) tijd te verliezen (tevens geïnspireerd door het leenstelsel) en gelijke pas te houden met je ‘concurrenten’/leeftijdsgenoten. Omdat zij het aangaan van belangrijke verplichtingen nog even uitstellen, hechten zij mogelijk wat minder aan de financiële aspecten van werk (Deloitte, 2018). Reputatie en ethisch gedrag van een organisatie lijken zij dan (nog) weer belangrijker te vinden dan de ‘millennials’.

2 Deloitte definieert ‘millennials’ als geboren tussen januari 1983 en december 1994 en ‘generatie Z’ als geboren tussen januari 1995 en december 1999 (Deloitte, 2018, 3).

“Een tevreden natie”³

Overigens vertaalt de onzekerheid die jongeren ervaren zich bij velen niet in grootschalige ontevredenheid. Sinds enige jaren registreert het Centraal Bureau voor de Statistiek in het kader het onderzoek naar verschillende aspecten van welzijn jaarlijks de opvattingen van burgers omtrent (onder andere) de tevredenheid met de opleidingskansen die zij tot dusver hebben gehad, hun tevredenheid over hun werk en de mate waarin mensen zorgen hebben over hun financiële toekomst. Jongeren en ouderen verschillen nauwelijks tot niet waar het gaat om hun algemene geluksgevoel: alle leeftijdsgroepen tonen voor 2018 een (rapport)cijfer van 7,6 of 7,7 op een schaal van 1 tot en met 10 (CBS, Statline, 28 maart 2019: Welzijn; kerncijfers, persoonskenmerken). Sinds 2013 zijn deze cijfers opmerkelijk stabiel: veranderingen beperken zich tot een tiende punt. Waar het gaat over opleidingskansen zijn jongeren (rapportcijfer 8,0) en hoog opgeleiden (8,9) duidelijk het meest tevreden. Ouderen (6,8) en mensen met alleen basisonderwijs (6,0) (die groepen overlappen gedeeltelijk) zijn aanzienlijk minder tevreden. Ook respondenten met een niet-westerse migratieachtergrond (7,1) springen er in negatieve zin uit, hoewel het verschil met autochtonen (7,7) minder groot is dan de verschillen naar opleidingsniveau en leeftijd. Nu kan tevredenheid over opleidingskansen tal van uiteenlopende dimensies betreffen: respondenten kunnen zich vergelijken met vorige of volgende generaties, met generatiegenoten binnen of juist buiten hun eigen sociaaleconomische groep en een andere mogelijkheid is dat zij hun kansen afzetten tegen de (verwachte) eisen die ‘het leven’ of meer in het bijzonder de arbeidsmarkt aan hen stelt. Zelfs als dit laatste geen expliciete overweging is, geeft de hoge score onder jongeren en het feit dat slechts 3,6 procent van hen aangeeft ontevreden over hun opleidingskansen te zijn, niet onmiddellijk aanleiding tot zorg. Dat geldt al helemaal als we in de beschouwing betrekken dat het aandeel jongeren dat aangeeft tevreden te zijn met hun opleidingskansen in de periode 2013-2018 ook nog eens is gestegen van 82,8 naar 88,3 procent. Zorgelijker is in dit opzicht dat in de genoemde periode de bestaande verschillen in tevredenheid tussen hoog en laag opgeleiden zijn toegenomen. In hoofdstuk 4 komen we hier op terug. Wel is het belangrijk hier stil te staan bij een van de uitkomsten van de focusgroepbijeenkomst met jonge journalisten, waarin verschillende deelnemers aangaven dat zij in het onderwijs meer aandacht zouden willen zien voor vaardigheden waarop met name een beroep gedaan wordt als je als zzp’er aan de slag gaat: basale kennis van hoe je administratie op te zetten (hoe gaat dat met het rekenen en afdragen van btw? Hoe bereken je wat een redelijk uurtarief is?) en hoe jezelf ‘in de markt’ te zetten en aan te prijzen. Vooral dat laatste (“Dat is toch iets heel anders dan het inhoudelijke werk, waar de opleiding je op voorbereidt”) vinden startende zzp’ers

3 De paragraaftitel verwijst naar de titel van een publicatie van M. van Rossem et al. uit 1993 waar de naoorlogse geschiedenis van Nederland wordt beschreven

lastig. Voor Deloitte (2018) is het feit dat jongeren zich onvoldoende voorbereid achten op de toekomstige arbeidsmarkt – en dan met name op het punt van ICT en ‘soft skills’ zelfs een van de belangrijkste uitkomsten van hun survey onder ‘millennials’ en leden van ‘generatie Z’. Studenten in het hoger onderwijs geven – en die kwestie speelt al vele jaren – aan dat zij meer behoefte hebben aan oriëntatie op de arbeidsmarkt. Wat kun je allemaal met je diploma (en wat niet)? Wat vraagt de arbeidsmarkt van je en hoe kom je goed voorbereid aan de start? Inmiddels kennen steeds meer instellingen in het hoger onderwijs voorzieningen om studenten beter op de arbeidsmarkt voor te bereiden. Deze blijken in de praktijk echter nog slechts een deel van de studenten te bereiken, terwijl het onder docenten – met name in het wetenschappelijk onderwijs – zeker nog geen gemeengoed is het arbeidsmarktperspectief van de opleiding in hun onderwijs aan de orde te stellen. Een korte en niet representatieve rondgang onder docenten uit verschillende disciplines geeft veeleer de indruk dat docenten zelf lang niet altijd een beeld hebben hoe de arbeidsmarkt voor de studenten die zij opleiden eruit zien.

Terug naar de landelijke cijfers. Aan degenen die minimaal 12 uur per week werken, heeft het CBS eveneens gevraagd naar hun tevredenheid met (hun) werk. Op dit punt zien we geen verschillen tussen de onderscheiden leeftijdsgroepen: alle leeftijdsgroepen die behoren tot de beroepsbevolking scoren een 7,7 (CBS, Statline, 28 maart 2019: Welzijn; kerncijfers, persoonskenmerken). Ook naar opleidingsniveau zien we nauwelijks verschillen en dat geldt eveneens als we naar de ontwikkeling gedurende de periode 2013-2018 kijken. Het CBS vraagt ook naar “tevredenheid met de dagelijkse bezigheden”. Daarbij is opmerkelijk dat die score over de gehele meetperiode voor de leeftijdsgroep 18-25 jaar steeds bijna een half punt onder die voor “tevredenheid met werk” ligt en voor de leeftijdsgroep 25-35 jaar zelfs bijna een heel punt lager is dan hun tevredenheidsscore voor werk. Kennelijk heeft werk een positieve invloed op de kwaliteit van leven.

Waar het gaat om tevredenheid met de financiële situatie scoort de leeftijdsgroep 65-75 jaar het hoogst (een 7,5). Alle jongere leeftijdscategorieën zitten daar net onder (met een 7,3). Alleen de groep van 25-35 jaar zit nog lager (met een 7,1). Die groep telt met 8,4 procent ook de meeste mensen die aangeven niet te tevreden te zijn met hun financiële situatie. Wel bestaat een duidelijk verschil naar opleidingsniveau; tussen het laagste (6,9) en het hoogste opleidingsniveau (7,9) bestaat een vol punt verschil. Over de periode sinds 2013 neemt de tevredenheid over vrijwel de gehele linie licht toe. Het beeld ten aanzien van wie zich veel zorgen maakt over de financiële toekomst is niet helemaal het spiegelbeeld van de tevredenheid. Het zijn met name de laag opgeleiden (bijna een derde van deze groep) en de mensen tussen 45 en 65 (circa 28 procent) die zich veel zorgen maken over hun financiële toekomst. Voor de jongste leeftijdsgroepen is dat circa een kwart. Overigens is het aandeel mensen in de

onderscheiden leeftijds- en opleidingsgroepen dat zich veel zorgen over de financiële situatie maakt sinds 2013 flink gedaald, zij het voor de jongste twee leeftijdsgroepen niet lineair, maar met een stijging in 2015.

Qua wonen is het vooral de leeftijdsgroep 25-35 jaar die een lagere score op tevredenheid toont dan de overige leeftijdsgroepen (7,5 versus een 7,8 tot 8,3 voor alle overige leeftijdsgroepen – overigens nog steeds een ruime voldoende) en een dubbel zo grote groep als in de overige leeftijdscategorieën van 9,4 procent die aangeeft ontevreden te zijn over de huidige woning. Voor de woonomgeving verschillen de scores dan weer nauwelijks en de jongste leeftijdscategorieën kennen de minste gevoelens van sociale onveiligheid.

Tenslotte is opmerkelijk dat de leeftijdsgroepen van 18-25 jaar en van 25-35 jaar het vaakst “vertrouwen in anderen” rapporteert: circa twee derde van deze groepen heeft dit vertrouwen, tegen 50 tot 55 procent voor de leeftijdsgroepen boven de 65 jaar.

Onderzoek van PWC (2011) laat daarnaast nog zien dat Nederlandse ‘millennials’ veel minder problemen percipiëren met gender verschillen dan hun generatiegenoten in veel andere landen. Terwijl in Spanje (40 procent), Duitsland (39 procent) en Italië (33 procent) meer dan een derde van deze jongeren van mening is dat werkgevers een sterke bias ten gunste van mannen aan de dag leggen bij interne promoties, bedraagt het cijfer onder Nederlandse ‘millennials’ slechts 14 procent.

Arbeidsmarkt-‘idealen’

Internationaal vergelijkend onderzoek van YoungCapital (2017) heeft 3.721 jongeren (17 tot 36 jaar, waarbij 51 procent van de respondenten tussen 22 en 26 jaar oud was en 60 procent vrouw) uit acht Europese landen gevraagd naar hun ‘ideale’ arbeidsmarktsituatie. Daarbij richtte de aandacht zich met name op het aantal uren en het type arbeidsrelatie. Vanuit Nederland namen 998 respondenten deel aan het onderzoek. Het betreft hier zowel jongeren die (uitzend)werk combineren met studie als jongeren die hun initieel onderwijs hebben afgesloten. De compositie van de groep respondenten verschilde tussen de deelnemende landen (wat tevens een deel van de verschillen in uitkomsten tussen de landen kan verklaren).

Tabel 3.1 Ideale aantal werkuren/werksituatie, jongeren 17-36 jaar (in procenten)*

	Gemiddelde 8 EU-landen** (N = 3721)	Nederland (N = 998)
Oproepwerk	10,2	5,4
<8 uur per week	10,4	4,9
9 - 16 uur	20,5	16,5
17 - 24 uur	13,0	12,1
25 - 36 uur	11,6	18,8
36 - 40 uur	20,8	32,6
>40 uur	4,1	3,9
Deeltijd zzp	3,2	1,3
Voltijd zzp	2,0	2,6
Geen baan	4,3	1,8
Totaal	100	100

* Gebaseerd op de vraag "Wat zou in deze fase van je leven je ideale arbeidssituatie zijn?"

** Nederland, België, Duitsland, Oostenrijk, Frankrijk, Spanje, Verenigd Koninkrijk en Zweden

Bron: YoungCapital (2017), 3, eigen bewerking.

Nederlandse respondenten lijken gemiddeld wat meer uren als ideaal te hebben dan hun Europese generatiegenoten. Een bestaan als zzp'er is voor nog minder Nederlandse jongeren een aantrekkelijke optie dan voor jongeren in de andere onderzochte Europese landen. Leven zonder baan is een situatie die slechts door een minieme minderheid wordt geambieerd. Zetten we het ideale aantal uren af tegen het feitelijk gewerkte aantal uren dan zijn er meer respondenten die meer uren willen werken (tot en met de urenklasse 25 – 35 uur is dat veertig procent tot meer dan de helft) dan minder. De groep die minder uren wil werken overstijgt alleen de tien procent in de groepen die 36 uur of meer werken.

Bij de vraag naar het ideale contracttype is een uitsplitsing gemaakt naar leeftijd. Tabel 3.2 toont duidelijk dat in de jongste leeftijdsgroepen kortlopend en tijdelijk werk (al dan niet via een uitzendbureau) de grootste populariteit genieten. Naarmate de jongeren ouder zijn, verschuift het ideaal naar een vast contract. In Nederland ambiëren maar liefst drie van de vier respondenten uit de leeftijdsgroep tussen 32 en 36 jaar deze arbeidsrelatie. Nederlandse dertigers leveren daarmee geen sterk afwijkend beeld van hun Europese generatiegenoten. Hoogstens zou – zeker in combinatie met de eerdere bevindingen ten aanzien van de populariteit van het zzp-schap – voorzichtig kunnen worden geconcludeerd dat Nederlandse jongeren nog iets meer hang naar zekerheid vertonen dan hun Europese collega's.

Tabel 3.2 Het ideale contracttype, jongeren 17-36 jaar (in procenten)*

	17-21 jaar		22-26 jaar		27-31 jaar		32-36 jaar		Totaal	
Ideale contracttype	EU-8** (N=1313)	NL (N=172)	EU-8 (N=1730)	NL (N=512)	EU-8 (N=478)	NL (N=214)	EU-8 (N=199)	NL (N=100)	EU-8 (N=3720)	NL (N=998)
Kortlopend via uitzendbureau	31,2	18,6	21,0	14,3	8,0	7,5	5,5	4,0	22,1	12,5
Tijdelijk 6 mnd	20,3	25,0	16,0	11,7	7,7	4,2	6,0	3,0	15,9	11,5
Tijdelijk 12 maanden	14,6	22,7	16,5	22,3	12,1	12,2	9,6	13,0	14,9	19,2
Tijdelijk 24 maanden	5,9	5,8	7,5	8,6	9,2	5,6	8,5	5,0	7,2	7,1
Vast	28,0	27,9	39,0	43,2	63,0	70,6	70,4	75,0	39,8	49,6
Totaal	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

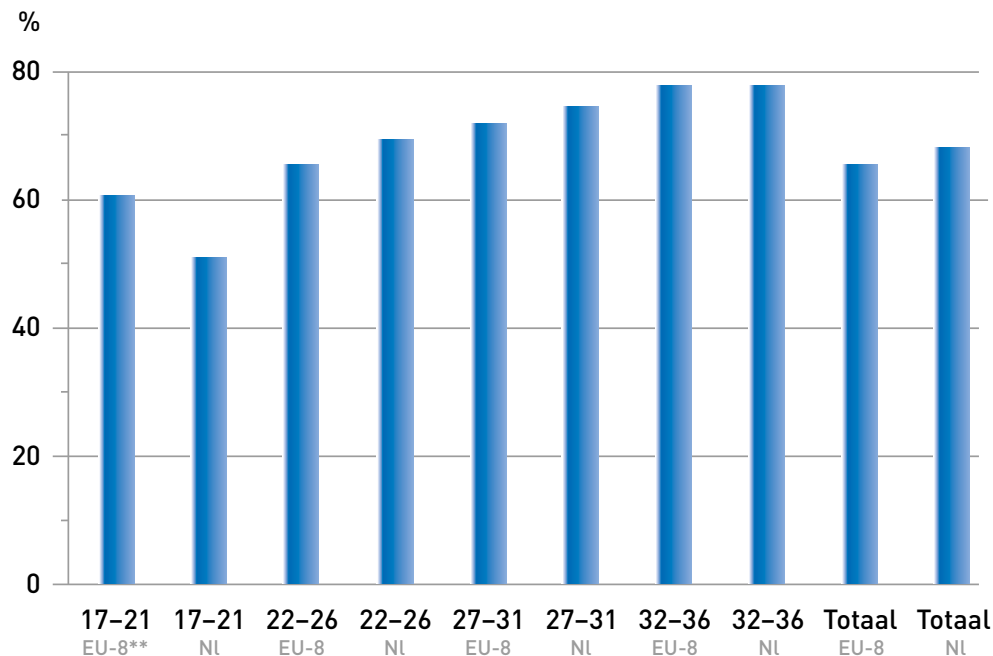
* Gebaseerd op de vraag "Wat zou in deze fase van je leven je ideale arbeidscontract zijn?"

** Nederland, België, Duitsland, Oostenrijk, Frankrijk, Spanje, Verenigd Koninkrijk en Zweden

Bron: YoungCapital (2017), 5/6, eigen bewerking.

Het belang dat verschillende groepen jongeren aan een vast contract hechten wordt nog eens onderstreept door de cijfers uit figuur 3.1.

Figuur 3.1 Het aandeel respondenten dat een vast contract (zeer) belangrijk vindt, naar leeftijdsklasse (in procenten)*



* Gebaseerd op de vraag "Hoe belangrijk is het voor jou om een vast contract te hebben of te krijgen?"

** Nederland, België, Duitsland, Oostenrijk, Frankrijk, Spanje, Verenigd Koninkrijk en Zweden

Bron: YoungCapital (2017), 9, eigen bewerking.

Deze figuur geeft aan welk deel van de respondenten een vast contract belangrijk of erg belangrijk vindt. Behalve in de jongste leeftijdsklasse vinden jongeren in alle leeftijdsklassen een vast contract belangrijker dan in de acht bij het onderzoek betrokken landen als geheel (Nederland, België, Duitsland, Oostenrijk, Frankrijk, Spanje, Verenigd Koninkrijk en Zweden). De interpretatie van deze uitkomst is lastig: hechten jongeren in Nederland daadwerkelijk

meer aan een vast contract dan hun leeftijdsgenoten elders of hechten zij er vooral waarde aan omdat het 'een schaars goed' is?

Aansluitend is ook gevraagd waarom een vast contract belangrijk is. In alle leeftijdscategorieën blijken dat met ruime voorsprong financiële overwegingen te zijn. De mogelijkheid om een huis te kopen, komt op de tweede plaats en een vast contract als blijk van waardering voor de geleverde arbeidsprestatie voor Nederlandse respondenten op de derde. Over alle acht onderzochte Europese landen samen staat gezinsuitbreiding op de derde plaats (zie tabel 3.3).

Tabel 3.3 Redenen waarom een vast contract belangrijk is, jongeren 17-36 jaar (in procenten)*

	17-21 jaar		22-26 jaar		27-31 jaar		32-36 jaar		Totaal	
	EU-8** (N=1213)	NL (N=172)	EU-8 (N=1617)	NL (N=512)	EU-8 (N=461)	NL (N=214)	EU-8 (N=183)	NL (N=100)	EU-8 (N=3473)	NL (N=998)
Een huis kopen	69,7	72,7	68,8	72,9	65,1	68,7	64,5	61,0	68,4	70,7
Financiële zekerheid	83,8	86,0	86,3	88,5	86,3	85,5	89,1	87,0	85,6	87,3
Waardering van de leidinggevende	42,5	52,3	43,4	53,7	46,2	57,5	55,7	61,0	44,1	55,0
Relatievorming/huwelijk	45,3	48,8	41,7	37,3	43,4	41,1	36,1	31,0	42,9	39,5
Gezinsuitbreiding	52,0	51,2	47,7	41,6	49,7	48,1	42,1	38,0	49,2	44,3

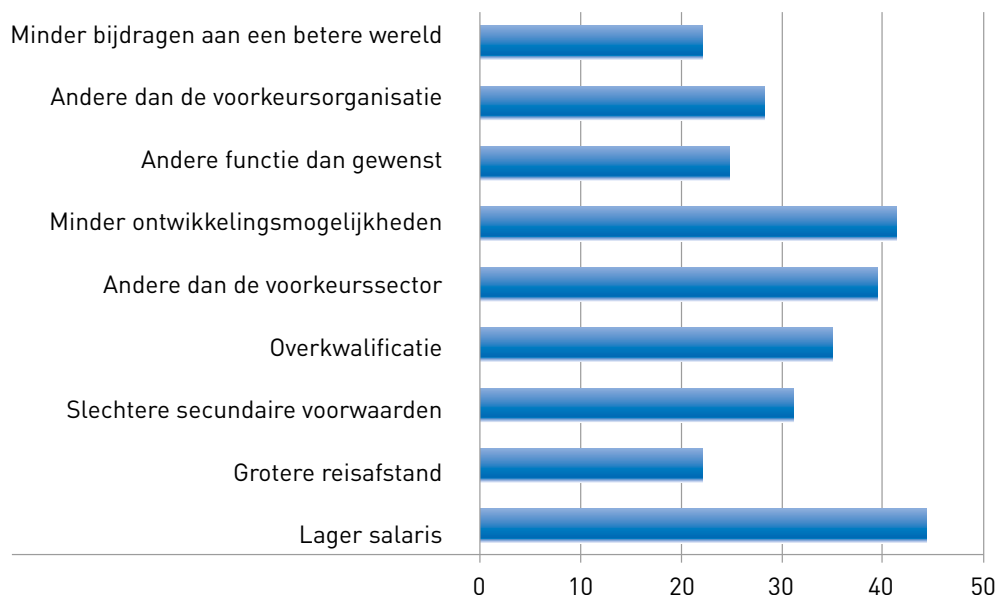
* Gebaseerd op de vraag "Welke van de volgende overwegingen zijn redenen waarom een vast contract belangrijk voor je is?" Respondenten konden meer dan een overweging noemen.

** Nederland, België, Duitsland, Oostenrijk, Frankrijk, Spanje, Verenigd Koninkrijk en Zweden

Bron: YoungCapital (2017), 10, eigen bewerking.

Opvallend – zeker in vergelijking met de in tabel 3.2 gepresenteerde cijfers over contractvoorkeuren – is het geringe verschil tussen de onderscheiden leeftijdsgroepen in de appreciatie van de verschillende overwegingen om een vast contract te ambiëren. Alleen de aan het gezin gerelateerde overwegingen verliezen rond de dertig iets van hun betekenis; waarschijnlijk is het proces van relatie- en gezinsvorming dan inmiddels al op gang gekomen.

**Figuur 3.2 Concessies bij het accepteren van de huidige baan,
Nederlandse jongeren 17-36 jaar (in procenten)***



* Gebaseerd op de vraag "Op de genoemde punten heb ik concessies moeten doen bij het accepteren van mijn huidige baan". Het percentage geeft het aandeel jongeren aan dat per item aangeeft dat zij het (sterk) eens zijn met deze stelling.

Bron: YoungCapital (2017), 10, eigen bewerking.

Twee laatste onderdelen uit het YoungCapital onderzoek verdienen in het kader van dit whitepaper de aandacht. Het eerste gaat over de punten waarop respondenten concessies hebben moeten doen – en kennelijk gedaan hebben – bij het aanvaarden van hun baan. Figuur 3.2 laat zien dat de meeste concessies gedaan zijn op het punt van de primaire arbeidsvoorwaarden, terwijl op het punt van reisafstand en de bijdrage aan een betere wereld slechts half zo vaak moest worden 'ingeleverd'. Omdat de Nederlandse cijfers nauwelijks afwijken van het gemiddelde voor de acht bij het onderzoek betrokken EU-landen presenteren

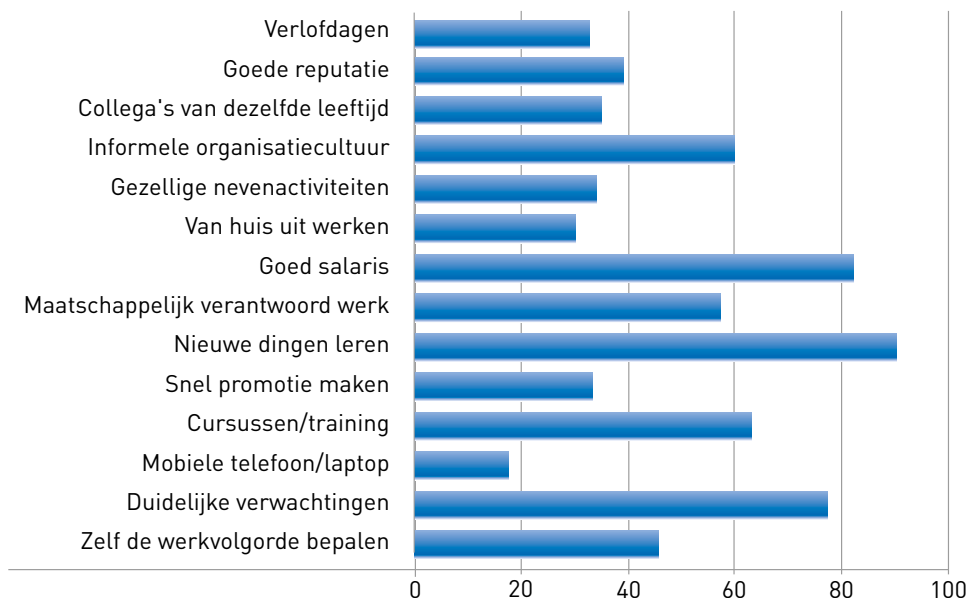
we die niet afzonderlijk. Het enige opmerkelijk verschil met het gemiddelde betreft het punt van 'minder bijdragen aan een betere wereld'. Het gemiddelde voor alle landen ligt 34,3 procent, dat wil zeggen een score die vijftig procent hoger ligt dan voor Nederland. Omdat het hier de uitkomst van een proces van vraag en aanbod betreft, valt niet na te gaan of het vooral de druk van de werkgever is geweest om met een bepaalde arbeidsvoorwaarde genoeg te nemen of dat de werknemer zelf al snel bereid was overstag te gaan.

Ten slotte is de respondenten gevraagd aan te geven welke aspecten van een baan c.q. de organisatie belangrijk zijn bij de keuze voor die baan en organisatie. Figuur 3.3 dat Nederlandse respondenten het meeste belang hechten aan de mogelijkheid om nieuwe dingen te leren (90,3 procent), op korte afstand gevolgd door een goed salaris (82,2 procent). De derde plaats wordt ingenomen door duidelijke afspraken over de inhoud van het werk (77,7 procent). Tussen de onderzochte Europese landen bestaan waar het de top aangaat geen grote verschil en dat geldt eveneens voor de verschillende leeftijdscategorieën binnen Nederland. Voor de oudere leeftijdsgroepen zijn cursussen en training belangrijker. Niet verwonderlijk, omdat de respondenten uit de jongste leeftijdscategorieën voor een deel nog initieel onderwijs volgen. Ook de mogelijkheid om van huis uit te werken is belangrijker voor de dertigers, terwijl zij minder behoefte hebben aan collega's van hun eigen leeftijd. In Europees verband vallen Nederlandse respondenten vooral uit de toon waar zij aanzienlijk minder belang hechten aan een smartphone of een laptop (velen hebben die al). Ook is voor hen snel promotie maken minder belangrijk, evenals maatschappelijk verantwoord werk en een informele organisatiecultuur. Bij dat laatste punt speelt wellicht dat dit in Nederland zo vanzelfsprekend is dat het nauwelijks meer onderscheidend werkt.

Het beeld dat uit figuur 3.3 naar voren komt, toont veel verwantschap met de conclusies uit de eerder genoemde rapportage van Deloitte (2018) op basis van grootschalig onderzoek onder 'millennials' en 'generatie Z'. Een goed loon, ontwikkelingsmogelijkheden en een positieve organisatiecultuur, waar ook ruimte is voor diversiteit zijn belangrijke factoren om de loyaliteit van jongeren te winnen. Anderzijds zijn diezelfde jongeren ook zo flexibel dat zij als de organisatie niet aan hun verwachtingen voldoet gemakkelijk de steven wenden op zoek naar werk dat wel aan hun eisen voldoet. Toenemende krapte op de arbeidsmarkt geeft hen daarbij een flinke steun in de rug.



Figuur 3.3 (Zeer) belangrijke aspecten bij het kiezen van een baan/organisatie, Nederlandse jongeren 17-36 jaar (in procenten)*



* Gebaseerd op de vraag "Als je moet kiezen voor welke organisatie je wilt werken, welke aspecten zijn dan (zeer) belangrijk?".

Bron: YoungCapital (2017), 10, eigen bewerking.

Deloitte (2018) stelde ook aan de orde in hoeverre de nieuwe mogelijkheden van de platformeconomie ('gig economy') voor respectievelijk 'millennials' en 'generatie Z' een aantrekkelijk alternatief zouden kunnen vormen. Dat bleek voor 57 procent van de 'millennials' het geval (zelfs 78 procent als het om werk naast de hoofdfunctie zou gaan) en voor 67 procent van 'generatie Z' (77 procent voor aanvullend werk). Meer geld verdienen vormt het belangrijkste punt dat de platformeconomie aantrekkelijk maakt (62 versus 56 procent), op flinke afstand gevolgd door zelf de mogelijkheid hebben om te bepalen hoeveel je werkt (41 versus 39 procent) en het bewerkstelligen van een betere werk-privé balans (37 versus 35 procent).

Veel overeenkomsten tussen jongeren met en zonder migratieachtergrond

In een meer kwalitatief georiënteerde studie onder duizend jongeren, waarvan een derde met een migratieachtergrond, besteden Klooster et al. (2017) expliciet aandacht aan mogelijke verschillen in perspectief van jongeren met en zonder migratieachtergrond. De helft jongeren denkt regelmatig na over de toekomst. Ongeacht hun verschillende achtergronden blijken jongeren sterk overeenkomstige toekomstbeelden hebben. Een 'goede baan' en (inkomens)zekerheid is het meest gewenste perspectief, voor alle groepen. Daarna zijn achtereenvolgens voor 'trotse ouders', 'afgeronde studie', 'zelfstandig wonen', 'reizen' en 'veel tijd hebben voor hobby's' en 'veel uitgaan met vrienden' gekozen. De meerderheid van de respondenten bevestigt de stelling 'Hoe ik denk over de toekomst komt door wat ik leer op school'. Naast zekerheid van een baan en inkomen hebben jongeren ook behoefte aan een zekere zingeving via betaalde arbeid. Dat maken de onderzoekers op uit het feit dat 'anderen kunnen helpen' eveneens door de meerderheid is gekozen. Ook 'veel vrijheid hebben' en 'werk waar alle culturen welkom zijn' scoorden hoog bij de meerderheid, gevolgd door 'werk waarmee je veel geld verdient'. Veel jongeren hebben een opleidingsniveau behaald (of zijn daar mee bezig) dat vergelijkbaar is met dat van hun ouders. Bij het kiezen van een opleiding leggen jongeren in eerste plaats de focus op de eigen interesses, en minder op de arbeidsmarktperspectieven van de opleiding. Ook geeft de meerderheid aan bij het plannen van de toekomst geen rekening te willen houden met maatschappelijke spanningen en met wat er gebeurt in de wereld. De Antilliaans-Nederlandse jongeren vallen bij de beantwoording van vragen rond dit thema op omdat zij gemiddeld minder waarde toekennen aan 'aansluiting bij persoonlijke interesse'. Van alle respondenten kiezen studenten met een herkomst uit de Nederlandse Antillen het vaakst een opleiding 'omdat er genoeg werk is in die richting' (47%) en kiezen respondenten uit andere landen buiten Europa het minst vaak op die grond (34%). Marokkaans-Nederlandse respondenten onderscheiden zich van de respondenten met andere achtergronden omdat zij minder overtuigd lijken te zijn van hun opleidingskeuze. Dit blijkt wanneer de respondenten gevraagd wordt of zij weten welke opleiding zij nodig hebben 'voor de baan die zij willen'. Terwijl een meerderheid in alle groepen deze vraag beantwoordt met 'waar', kiest slechts 28% van de Marokkaans-Nederlandse respondenten voor 'waar'. Van de geïnterviewde jongeren met een migratieachtergrond is de helft een zogenoemde 'stapelaar': zij zijn gestart op een (te) laag niveau onderwijs en gaan steeds een niveau hoger. De stapelaars onder de geïnterviewde jongeren zijn – aldus de onderzoekers – vaak opvallend gemotiveerd om al het mogelijke uit hun onderwijs carrière te halen. Maar het is niet eenvoudig, vertellen de jongeren. Een deel van de geïnterviewde jongeren met een migratieachtergrond heeft – evenals de geënquêteerde respondenten – zelfstandig de weg gevonden naar een hogeschool of universiteit. Die zelfstandige route is vaak geboren uit noodzaak, vertellen de respondenten met laagopgeleide ouders die aangeven dat hun ouders



onvoldoende kennis hebben van het onderwijssysteem en studierichtingen om adequaat te adviseren. De uitkomsten van de interviews laten eveneens zien dat de mate waarin ouders zich bezighouden met de opleidingskeuze van hun kinderen samenhangt met hun opleidingsniveau en niet zozeer met hun etnische achtergrond. De geïnterviewde jongeren met middelbaar of hoogopgeleide ouders met een migratieachtergrond geven aan dat zij hun ouders wel om advies vragen en dat zij samen met ouders de open dagen van hogescholen of universiteiten hebben bezocht. De betrokkenheid van de ouders bij het keuzeprocess neemt dus duidelijk toe naarmate het opleidingsniveau van ouders hoger ligt (zie ook de passage over opleidingshomogamie in hoofdstuk 4). Uit de enquête komt naar voren dat moeders in het algemeen als rolmodel worden gezien. In de interviews worden moeders vaak geroemd om hun zelfstandigheid en kracht. Uit de enquête blijkt dat bijna een vijfde van de respondenten met laagopgeleide ouders (19%) een docent als rolmodel heeft, bij de respondenten met hoogopgeleide ouders is dat 11%. Positieve ondersteuning van een docent is cruciaal, zo blijkt uit de interviews.

Jongeren met hoogopgeleide ouders, zowel degenen met een migratieachtergrond als met een Nederlandse achtergrond, hebben over de hele linie meer vertrouwen in de toekomst dan hun leeftijdgenoten met laagopgeleide ouders. Marokkaans-Nederlandse respondenten onderscheiden zich van de respondenten met andere achtergronden omdat zij minder overtuigd lijken te zijn van hun opleidingskeuze. Een kleine groep jongeren met een migratieachtergrond geeft aan te overwegen om in de toekomst Nederland te verlaten. Deze groep is vervolgens weer in twee subgroepen te onderscheiden. De eerste groep beoogt door te verhuizen naar het buitenland te ontsnappen aan de beperkingen die zij ervaren in Nederland. 'Minder discriminatie' en 'vrijheid om mijn religie te beleven' zijn factoren die hoog scoren bij deze groep. De optie om op termijn te verhuizen naar het herkomstland van de ouders lijkt vooral de Turks-Nederlandse jongeren aan te spreken. Het percentage jongeren met een Marokkaanse achtergrond dat overweegt in de toekomst naar het herkomstland van de ouders te migreren, is het laagste van alle groepen. De tweede subgroep bestaat uit jongeren die alle mogelijkheden en landen open lijken te houden (blijkens de interviews beschouwen deze jongeren zich vaak als wereldburger). Deze groep kent opvallend veel jongeren van Surinaamse afkomst. Voor deze groep ligt de toekomst in een land met westerse waarden, maar verder laten zij zich door grenzen niet beperken.

De visie van werkgevers⁴

Wie een toekomstbeeld van de arbeidsmarkt wil schetsen, moet daarbij niet alleen te rade gaan bij de (potentiële) aanbieders op de arbeidsmarkt, maar behoort ook de vraagzijde, in casu werkgevers, in de analyse te betrekken. Natuurlijk hebben we in hoofdstuk 2 al een aantal belangrijke trends geschetst die voor een deel de ontwikkeling aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt zullen bepalen. Hier willen we expliciet stilstaan bij de vraag hoe werkgevers zich tot jongeren verhouden, hoe hun beelden met betrekking tot jongeren er uit zien en hoe werkgevers hun eigen verantwoordelijkheden ten aanzien van de volgende generatie werkenden percipiëren.

Een eerste vaststelling op basis van een reeks van 26 interviews met werkgevers⁵ (Rouvroye et al., 2019) is dat werkgevers de in hoofdstuk 2 beschreven beweging richting flexibilisering van de arbeidsmarkt min of meer onomkeerbaar achten. Uit eerder kwantitatief onderzoek door het Sociaal en Cultureel Planbureau onder organisaties in Nederland weten we dat voor verschillende vormen van flexwerk verschillende motieven gelden c.q. verschillende motieven een ander gewicht krijgen (zie tabel 3.4). Elk van die motieven duikt met enige regelmaat in gesprekken met individuele werkgevers en vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties op. In het spoor daarvan beschouwen veel werkgevers het dan ook als 'normaal' dat jongeren bij het betreden van de arbeidsmarkt of gedurende de eerste fase van hun loopbaan op basis van een flexibele arbeidsrelatie werkzaam zullen zijn.

4 Deze paragraaf is in belangrijke mate gebaseerd op de presentatie van Lin Rouvroye (NIDI) tijdens de NIAS-workshop "De kansen van jongeren op de toekomstige arbeidsmarkt" op 17 mei 2019 in Amsterdam en de aansluitende discussie en het gezamenlijke onderzoek van Lin Rouvroye, Kène Henkens (NIDI), Joop Schippers (UU/NIAS) en Harry van Dalen (NIDI) in het kader van het project 'The life course of the young in the 21st century: risks for increasing inequality?' dat onderdeel uitmaakt van de Nationale Wetenschapsagenda (zie: <https://www.nidi.nl/en/research/wr/150033>).

5 Het betreft hier medewerkers in verschillende functies binnen bedrijven, variërend van HR-functionarissen of recruiters tot leidinggevend met een brede, algemene verantwoordelijkheid voor de organisatie. Zie: Rouvroye et al., 2019.

Tabel 3.4 De belangrijkste redenen voor gebruik van flexibele contracten*

Tijdelijk contract zonder uitzicht op vast dienstverband (N=735)

onzekerheid over toekomstige hoeveelheid werk	14,0
meer flexibiliteit in personeelsomvang	13,1
proefperiode/beoordeling wel of niet functioneren	12,8
seizoenswerk of tijdelijke fluctuaties in de hoeveelheid werk	11,6

ZZP'ers en freelancers (N=1093)

tijdelijk behoefte aan specialistische kennis	46,2
seizoenswerk of tijdelijke fluctuaties in de hoeveelheid werk	22,7
tijdelijke financiering, aangenomen voor een specifiek project	5,7

Uitzendwerk en detachering (N=1312)

meer flexibiliteit in personeelsomvang	27,6
seizoenswerk of tijdelijke fluctuaties in de hoeveelheid werk	21,3
afwezigheid of ziekte van werknemers	18,8

Oproepkrachten (N=931)

afwezigheid of ziekte van werknemers	32,3
schommelingen in de bedrijfsdrukke	28,5
meer flexibiliteit in personeelsomvang	22,3

Payroll (N=347)

geen administratieve rompslomp (zoals salarisadministratie, belastingdienst)	25,0
ontslag van personeel is eenvoudiger	14,2
tijdelijke contracten zijn vaker te verlengen	9,6

* Gevraagd aan organisaties die aangaven van deze vorm van flexwerk gebruik te maken. Daarom is per categorie het aantal respondenten verschillend.

Bron: Van Echtelt en De Voogd-Hamelink (2017a).

Specifiek ten aanzien van jongeren wordt regelmatig het argument genoemd dat een tijdelijk contract een goede mogelijkheid biedt om te beoordelen of een werknemer wel of niet voldoet.



Tegelijk laat het eerder geciteerde onderzoek van Buers et al. (2018) zien dat bij de vraag naar contractverlenging 'niet verlengen' de regel lijkt te zijn en een tijdelijk jonge medewerkers slechts bij uitzondering voor een vast contract in aanmerking komt. Daarbij moet wel worden bedacht dat het genoemde onderzoek specifiek betrekking had op mbo-ers en de dataverzameling plaats vond op een moment dat de Nederlandse arbeidsmarkt de crisis nog nauwelijks te boven was. Maar ook wie kijkt naar de feitelijke, vaak structurele taken waarvoor her en der flexibele werknemers worden ingezet in combinatie met de gebezigde argumenten, kan niet altijd aan de indruk ontkomen dat er enige discrepantie zit tussen de rationele argumenten die het discours over flexibilisering vorm geven en de niet altijd even rationele gewoonten die de praktijk sturen. Het meest opvallend daarbij is het verschijnsel dat een toenemend aantal werkgevers klaagt over problemen om voldoende geschikt personeel te rekruteren, maar daaraan niet de consequentie verbindt dat het wellicht zou helpen om nieuwe werknemers vaker een vast contract aan te bieden. Zoals het door gewenning lang gebruikelijk was de voorkeur te geven aan mannen boven vrouwen en jongeren te verkiezen boven ouderen, lijkt een flexibel contract de 'standaard' te zijn geworden voor starters op de arbeidsmarkt, zonder dat daar in elke specifieke situatie een rationele overweging aan ten grondslag ligt. Het loslaten van ingeslepen gedrag vergt meestal de nodige tijd, ook al omdat de irrationaliteit er van niet altijd onmiddellijk zichtbaar is.

Enerzijds laten de gesprekken met werkgevers zien dat zij onderkennen dat een flexibele arbeidsrelatie het jongeren in andere domeinen van het leven (wonen, relatievorming) niet gemakkelijk maakt en bijdraagt aan een hoge prestatiedruk met soms overbelasting en uitval tot gevolg (Rouvroye et al., 2019). Anderzijds is dat voor de meeste werkgevers geen reden om ten aanzien van flexibele contracten een andere koers te varen. In die zin zijn organisaties toch vooral gericht op tamelijke strikt geformuleerde economische doelen en niet op het brede belang van de verschillende bij de organisatie betrokken groepen stakeholders (Schipper et al., 2015). Iets vergelijkbaars geldt voor de bezwaren die aan de inzet van flexibele contracten verbonden zijn. Werkgevers erkennen weliswaar dat flexibele arbeidsrelaties minder binding impliceren, dat zij zelf minder in flexkrachten investeren en dat ook aan de kant van jongeren met een flexibele baan minder bereidheid bestaat om bedrijfsspecifieke investeringen in kennis en vaardigheden te doen, maar ook dat is voor veel werkgevers geen reden om voor een vaste in plaats van een flexibele arbeidsrelatie met jonge werknemers te kiezen (Rouvroye et al., 2019). Ook wanneer de vraag naar investeringen in jongeren in het bredere perspectief van de kwaliteit van de toekomstige beroepsbevolking wordt geplaatst, geven werkgevers veelal niet thuis en houden zij vooral jongeren zelf, de overheid en het onderwijs verantwoordelijk voor het op peil houden van de kwaliteit van de beroepsbevolking (Rouvroye et al., 2019).

Volgens onderzoek van het SCP is de meerderheid van de werkgevers (57%) in 2015 van mening dat de kennis en vaardigheden die werknemers in hun organisatie nodig hebben snel veranderen (Van Echtelt en De Voogd-Hamelink, 2017b). Een op de zes werkgevers (17%) vindt dat sommige werknemers onvoldoende zijn toegerust voor de eisen die het veranderende werk de komende jaren stelt. Gemiddeld gaat het bij de werkgevers die op dit punt een probleem signaleren om dertien procent van de werknemers. Meestal betreft het een tekort aan inhoudelijke kennis en vaardigheden (59%) of een gebrek aan brede inzetbaarheid (55%). Bij deze analyses is echter geen onderscheid gemaakt naar leeftijd, zodat niet kan worden vastgesteld of deze observatie van werkgevers in gelijke mate voor verschillende leeftijdsklassen geldt. Eerder onderzoek van Van Dalen et al. (2007, 2009) toonde dat werkgevers werknemers jonger dan 35 jaar vooral beschouwden als vaardig met nieuwe technologie (92%), fysiek belastbaar (87%), bereid tot het volgen van een opleiding (86%) en flexibel (73%). Op die punten scoorden jongere werknemers ook (aanzienlijk) beter dan oudere werknemers. Het omgekeerde was echter het geval bij de kenmerken klantgericht (volgens werkgevers slechts van toepassing op 47 procent van de werknemers jonger dan 35 jaar), betrouwbaarheid (41%), betrokkenheid bij het werk (39%), nauwkeurigheid (34%) en sociale vaardigheden (26%). Deze uitkomsten zien we in belangrijke mate weerspiegeld in gesprekken met individuele werkgevers, leidinggevend en HR-verantwoordelijken. Zo wijzen enkele managers in de IT-sector op onbalans tussen de torenhoge verwachtingen van jonge, hoogopgeleide werknemers in termen van arbeidsvoorwaarden en verantwoordelijkheden en hun intrinsieke betrokkenheid bij werk en klant ("... moet ik echt vijf dagen in de week bij die klant op kantoor werken?"). Werkgevers signaleren met name problemen bij jongeren met een opleiding op mbo-niveau, die moeilijk kunnen voldoen aan de vele eisen die momenteel en mogelijk nog sterker in de toekomst aan hen worden gesteld. Ze moeten niet alleen hun vak goed verstaan, maar er wordt ook steeds meer van hen gevraagd in termen van communicatie, omgang met klanten of opdrachtgevers. En als ze als zzp'er aan de slag gaan, moeten ze ook hun boekhouding op orde hebben, verzekeringen regelen en zorgen voor een toegankelijke en vindbare website waar ze hun diensten op een aantrekkelijke wijze presenteren. Velen slagen daar prima in, maar voor anderen is het erg (en soms te) veel gevraagd. Zij lopen – meer dan vroeger toen er voor velen wel een plaats in de luwte te vinden was – in het huidige arbeidsbestel het risico tussen wal en schip te raken, omdat werkgevers steeds vaker de eis stellen dat werknemers van heel veel verschillende markten thuis zijn.

Conclusie

Wanneer we de sterk verbrokkelde kennis en informatie over wensen, beelden en verwachtingen van en ten aanzien werkenden van de toekomst in één beeld trachten samen te vatten, zien we in de eerste plaats veel continuïteit. Ondanks dat verschillende media en onderzoeksbureaus graag een onderscheid mogen maken tussen verschillende 'generaties' en vooral gespitst zijn op het benoemen van verschillen tussen die generaties, lijken jongeren – of ze nu tot generatie X, Y of Z behoren – net als hun ouders en grootouders nog altijd dezelfde zaken in het leven belangrijk te vinden: een zekere mate van geluk in het persoonlijke leven (al dan niet met partner en/of kinderen), een adequaat inkomen om de veelvoudige wensen en ambities te kunnen realiseren, bij voorkeur gekoppeld aan een vaste aanstelling die op dat punt de meeste zekerheid biedt. Hoger opgeleid als de jongere cohorten zijn, hechten zij meer aan ontwikkelingsmogelijkheden in hun werk. De vele keuzemogelijkheden behelzen tegelijkertijd ook meer onzekerheid, die bovendien gevoeld wordt door demografische en economische omstandigheden die niet onmiddellijk in het voordeel werken van de jongere cohorten. Toch weten velen hun verlangens en ambities te realiseren, ook al spreekt dat minder vanzelf en gebeurt dat soms een aantal jaren later dan bij de wat oudere cohorten (we komen daar in het volgende hoofdstuk op terug). Het behoeft dan ook geen verbazing te wekken dat velen per saldo redelijk tevreden zijn over verschillende aspecten van het leven. Wel lijkt het er op dat jongeren minder dan hun ouders en hun grootouders van een onbekommerde jeugd kunnen genieten. Niet in de zin dat zij voortdurend gekweld worden door zorgen, maar wel in de zin dat zij altijd 'aan' staan, moeilijk rustig kunnen leven en voortdurend bedacht zijn op gemiste kansen en mogelijkheden. Bovendien lijken jongeren die zichzelf via de sociale media laten overspoelen met informatie over waar andere jongeren allemaal mee bezig zijn en wat zij allemaal 'presteren' die andere jongeren tot op zekere hoogte – en ondanks dat de cohorten waartoe zij behoren veel 'smaller' zijn dan die van vorige generaties – in belangrijke mate als concurrenten te bestempelen met wie zij in een race verwickeld zijn om zich te onderscheiden met nog een stage, nog een activiteit en een nog indrukwekkender cv. Ondanks dat jongeren/ jonge werkenden dat niet als hun droombeeld zien, verwachten werkgevers dat flexibele arbeidsrelaties een blijvend verschijnsel op de Nederlandse arbeidsmarkt zijn en dat met name het begin van de individuele arbeidsloopbaan gekenmerkt zal blijven worden door kortdurende, flexibele arbeidscontracten. Vooral jongeren (maar voor ouderen is het niet anders) die inhoudelijke vakbekwaamheid niet weten te paren aan voldoende sociale en communicatieve vaardigheden zullen het lastig krijgen op de toekomstige arbeidsmarkt (zie ook Akkermans et al., 2015).







'Insiders' en 'outsiders' op de arbeidsmarkt

Nieuwe ongelijkheden op de arbeidsmarkt

Verschillende bronnen leggen verschillende accenten waar het gaat om het aanwijzen van de breuklijnen op de toekomstige arbeidsmarkt en in de toekomstige samenleving. Het Sociaal en Cultureel Planbureau wijst er bij herhaling op dat de scheidslijnen minder dan in het verleden lopen langs dimensies als gender, leeftijd en etniciteit, maar steeds meer langs de lijnen van opleiding of – om een formulering van SCP-directeur Putters te citeren (Putters, 2019, 20) – samenvallen met het onderscheid tussen 'cans' en 'cannots'. De 'cans' beschikken over de vaardigheden om de uitdagingen die de moderne samenleving stelt tegemoet te treden, een succes van hun levensloop te maken en in dat kader ook succesvol te zijn op de arbeidsmarkt. De 'cannots' ontberen deze vaardigheden en vinden zichzelf telkens opnieuw terug in de hoek waar de klappen vallen, te midden van de andere die de boot gemist hebben. Macro-economisch georiënteerd arbeidsmarktonderzoek wijst dan juist weer op een driedeling op de arbeidsmarkt als gevolg van baanpolarisatie die vooral routinematige banen in het middensegment doet verdwijnen, terwijl de kansen voor hoog én laag opgeleiden juist toenemen (Goos et al., 2014). De OECD (2019a) ziet als voornaamste uitdaging het voorkomen dat mensen werkzaam in krimpende sectoren en krimpende regio's de nieuwe 'outsiders' op de arbeidsmarkt worden. Krimpende sectoren lijken veeleer een probleem van ouderen dan van jongeren, maar krimpende regio's hebben juist in sterke mate gevolgen voor de arbeidsmarktkansen van jongeren. Ook al dreigt er geen massale krimp van de totale werkgelegenheid, wel zal een fors matchingsprobleem moeten worden opgelost: de transitie van werkenden van sectoren en regio's waar de werkgelegenheid daalt naar sectoren en regio's waar wel perspectief bestaat op duurzaam werk. Die transitie zal niet zonder slag of stoot en zeker niet zonder kosten plaatsvinden. Die kosten liggen bijvoorbeeld in de sfeer van de afwaardering van bestaand menselijk kapitaal (achterhaalde en daarmee overbodige kennis en vaardigheden) (Vlasblom en Schippers, 2019), tijd en kosten gemoeid met het verwerven van nieuwe kennis en vaardigheden, psychische kosten in termen van het afscheid nemen van een vertrouwde werksfeer of bijvoorbeeld verhuiskosten

van een krimpregio naar een regio waar nieuw werk kan worden gevonden. Volgens de OECD (2019a) is het daarbij van belang die kosten op een evenwichtiger wijze te verdelen dan thans het geval is. Dat geldt volgens de *Employment Outlook 2019* van de OECD, die overigens breder kijkt dan alleen Nederland, ook voor de kosten en nadelige gevolgen van 'non-standard work', waarvan de kwaliteit onder druk lijkt te staan. Vooral jongeren met een middelbare of lagere opleiding moeten het vaak doen met een flexcontract, kennen een hoge en terugkerende werkloosheid en werken vaak in laag betaalde banen met weinig groei- en ontwikkelingsperspectief. De OECD stelt daarbij nadrukkelijk dat het hier veeleer een structurele dan een conjunctuur gestuurde ontwikkeling betreft. Dat maakt het minder waarschijnlijk dat deze situatie zich spontaan zal herstellen bij een aantrekkende conjunctuur en vergroot de noodzaak voor actieve interventie door de overheid. De internationale denktank maakt zich vooral zorgen over het feit dat het al dan niet hebben van een vast contract als werknemer ook als selectie criterium dient voor de beschikbaarheid van bepaalde vormen van sociale bescherming, toegang tot een aantal voorzieningen op het terrein van een leven lang ontwikkelen en collectieve representatie en belangenbehartiging. Uiteraard is de institutionele context in alle OECD-landen verschillend, maar het beeld is in tal van opzichten ook voor Nederland herkenbaar. Trekken we de lijn door naar domeinen buiten de arbeidsmarkt dan zien we dat het al dan niet hebben van een vast contract ook consequenties heeft in andere domeinen van het leven, zoals op de woningmarkt. Hoewel er inmiddels wat meer mogelijkheden bestaan en experimenten lopen voor starters zonder vaste baan om toch een hypothecaire lening te krijgen, is hun arbeidsmarktpositie voor veel jongeren een barrière geweest om een goede start op de woningmarkt te maken. Gelukkig heeft – zoals in sommige andere landen – je arbeidsmarktpositie geen consequenties voor de toegang tot de gezondheidszorg, maar dergelijke consequenties zijn er weer wel als het gaat om de opbouw van een ouderdomspensioen (met name in de zogeheten tweede pijler: het bovenwettelijke aanvullende pensioen). Hier is in Nederland het verschil vooral gekoppeld aan het onderscheid tussen werknemers (voor wie in de meeste gevallen een pensioenplicht geldt) en zelfstandigen (die tot dusver niet verplicht aanvullend pensioen opbouwen en dus zelf voor een regeling moeten zorgen als zij een hoger oudedagsinkomen wensen dan uitsluitend het wettelijke basispensioen in de vorm van AOW). Combineren we deze institutionele verschillen met onderzoeksuitkomsten die laten zien dat het voor jongeren die een tijdelijk contract hebben niet vanzelfsprekend is een contractverlenging te realiseren, laat staan een vast contract in de wacht te slepen (Buers et al., 2018) dan moge duidelijk zijn dat jongeren die zich op de arbeidsmarkt melden of deze onlangs hebben betreden niet automatisch de positie van 'insider' verwerven.



Opleidingshomogamie

Voor zover er verschillen tussen opleidingsniveaus bestaan in termen van kansen en prestaties op de arbeidsmarkt dreigen deze – meer dan in het verleden – te worden gereproduceerd door een verschijnsel dat bekend staat als opleidingshomogamie: individuen met een bepaald opleidingsniveau gaan (partner)relaties aan met individuen van een vergelijkbaar opleidingsniveau. Waar in het verzuilde Nederland van de vorige eeuw partners vooral binnen de ‘eigen’ zuil gezocht en gevonden werden, leidde dat – mede bij gebrek aan hoog opgeleide vrouwen – in veel gevallen tot relaties tussen hoog opgeleide mannen c.q. mannen met een hoge sociaaleconomische status en laag opgeleide vrouwen c.q. vrouwen met een lagere sociaaleconomische status. Een bankdirecteur trouwde met een secretaresse, een dokter met een verpleegster etc. Met de teloorgang van de verzuiling, de opkomst van de emancipatie van de vrouw en de daarmee gepaard gaande stijging van de onderwijsdeelname van vrouwen (Van Doorne-Huiskes et al., 2017) is het de laatste decennia steeds gebruikelijker geworden dat relaties ontstaan tussen individuen met een vergelijkbaar opleidingsniveau: mensen ontmoeten elkaar tijdens de studie of op het werk, terwijl de uitgebreide familiekring (waar je vrienden van broers of zussen ontmoette of een buurmeisje van de tante waar je ‘s zomers ging logeren) aan belang heeft ingeboet. Meer dan in het verleden raken partners aan elkaar gekoppeld die allebei een goede opleiding hebben, allebei werken in een goed betaalde baan en allebei ruimschoots over sociaal en misschien (via vererving) ook wel over financieel kapitaal beschikken. Al dat kapitaal zetten zij vervolgens met liefde in om hun kinderen een goede start in het leven te geven: vioolles, museumbezoek, hockey, huiswerkbegeleiding en ruime aandacht voor school- en opleidingskeuze (Thunnissen et al., 2018). Voor veel hoog opgeleide ouders is geen moeite te veel om hun kroost eveneens naar een zo hoog mogelijke opleiding te krijgen.¹ De keerzijde van dit proces is dat laag of – in het moderne jargon – praktisch opgeleiden voor relatievorming ook vooral op elkaar zijn aangewezen. Hun huishoudens kennen veelal niet de cumulatie van menselijk, sociaal, cultureel en financieel kapitaal die de huishoudens van hoog opgeleiden wel kennen. Juist in een land als Nederland waar de keuze tussen meer theoretisch en meer praktisch georiënteerde leerwegen al op een zodanig vroeg moment in de levensloop moet worden gemaakt dat de rol van de ouders (en de school) nog groot is en kinderen nog weinig idee hebben van wat hun als consequentie van die schoolkeuze later in de levensloop te wachten staat, lijkt opleidingshomogamie daarmee bij te dragen aan een patroon waarbij de kinderen van hoog opgeleide ouders zelf ook weer een grotere kans hebben op het volgen van een ‘hoge’ opleiding, terwijl voor kinderen van laag opgeleide ouders het tegenovergestelde geldt.

¹ Al gaan ouders in Nederland nog niet zo ver als in de Verenigde Staten waar sommigen eenvoudigweg een plaats kopen op een ‘elite-universiteit’ die zoon- of dochterlief verzekert van riantе vooruitzichten op de arbeidsmarkt.

Door de breed gewenste ontwikkeling van emancipatie (in termen van gender) en vrije relatiekeuze dreigt het onderwijs een deel van zijn emancipatoire functie (in termen van sociale gelaagdheid) te verliezen. De SER (2019, 3) formuleert het nog aanzienlijk pregnanter: “Steeds vaker spelen sociale achtergronden en netwerken een beslissende rol in waar je terecht komt en aan welke kant van de sociaaleconomische muur je belandt: aan de kant waar je verder kunt groeien of aan de kant waar je al vrij snel tot stilstand komt.” Hoe aan deze volgens velen ongewenste ontwikkeling waarbij hoog- en laagopgeleiden elkaar al op betrekkelijk jonge leeftijd uit het oog verliezen het hoofd kan worden gewonnen geboden, is niet onmiddellijk duidelijk. De onderliggende trends – emancipatie en individualisering en de daarbij behorende vrije partnerkeuze – wil niemand terugdraaien, terwijl daarnaast de individuele keuze voor een partner die zo goed mogelijk bij je past op zich volkomen logisch is. Uitstel van het moment van de keuze tussen een theoretische en een praktische schoolcarrière zou een bijdrage kunnen leveren en wellicht is er ook nog iets te doen via de route van gezamenlijke vrijetijdsbesteding waarbij jongeren met verschillende achtergronden elkaar wat vaker tegenkomen. Ook hier dreigt de keuzevrijheid (van ouders én – trend- en modegevoelige – kinderen) al snel roet in het eten te gooien.

Geraakt door de crisis?

Behalve ontwikkelingen die een trendmatig karakter lijken te hebben, heeft ook de conjunctuur een effect op de positie in de samenleving en op de arbeidsmarkt van opeenvolgende cohorten. Veelal valt pas op lange termijn achteraf te duiden wat een conjunctureel en wat een structureel effect was. De financiële en economische crisis die in 2008 toesloeg en ook Nederland hard (en volgens sommigen onnodig hard. Zie bijvoorbeeld Jacobs, 2014) raakte, lijkt een flinke impact te hebben gehad op de positie van jongeren (zie ook Smulders en Van den Bossche, 2018). Zo rapporteert het CBS (2019c) dat het aandeel twintigers met een vaste arbeidsrelatie tussen 2008 en 2018 substantieel is afgenomen (zie tabel 4.1) en dat het langer duurt voordat twintigers een vaste baan weten te verwerven. Het lijkt er daarbij overigens op dat de verschillen tussen mannen en vrouwen in 2018 iets kleiner zijn dan tien jaar eerder. Bij de interpretatie van de cijfers dient wel in aanmerking te worden genomen dat tussen 2008 en 2018 de onderwijsdeelname verder is toegenomen en jongeren zich gemiddeld een jaar later op de arbeidsmarkt melden. Zo rond 2013 was bovendien enkele jaren sprake van uitstel van de school-naar-werk transitie. De slechte vooruitzichten op de arbeidsmarkt brachten jongeren ertoe hun onderwijsloopbaan nog maar even voort te zetten en toetreding tot de arbeidsmarkt uit te stellen. Op het meetmoment in 2018 zijn er daardoor waarschijnlijk meer jongeren met een relatief beperkte arbeidsmarktervaring die nog geen vaste baan hebben weten te verwerven. De verschillen tussen beide jaren in de tabel lijken echter groter dan op basis van de hogere onderwijsdeelname en het uitsteeffect kunnen worden verklaard.

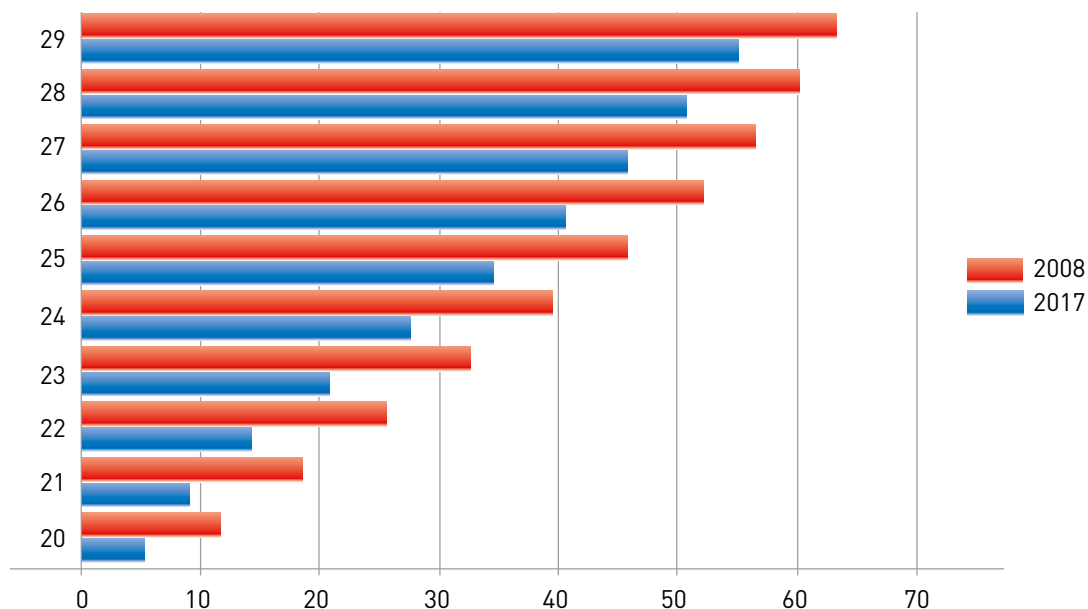
Tabel 4.1 Twintigers met een vaste arbeidsrelatie (in procenten)

	Mannen, 2008	Mannen, 2018	Vrouwen, 2008	Vrouwen, 2018
20 jaar	30	20	28	16
21 jaar	37	22	35	23
22 jaar	44	27	38	27
23 jaar	45	33	43	29
24 jaar	53	37	49	35
25 jaar	59	41	56	41
26 jaar	66	48	60	44
27 jaar	67	52	62	48
28 jaar	66	54	58	53
29 jaar	67	58	60	56

Bron: CBS (2019c), eigen bewerking.

Geldt ten aanzien van aandeel werkenden met een vaste arbeidsrelatie dat we hier met een trendmatige beweging te maken hebben, dat geldt hoogst waarschijnlijk niet voor het aandeel twintigers met een koopwoning. Figuur 4.1 toont dat ook dit percentage in 2017 lager ligt dan in 2008.

Figuur 4.1 Twintigers met een koopwoning (in procenten)



Bron: CBS (2019c), eigen bewerking.

Overigens zou het te ver gaan om degenen die geen vaste baan hebben en/of geen koopwoning onmiddellijk als 'outsiders' te karakteriseren. De cijfers laten weliswaar zien dat het de twintigers van nu minder voor de wind gaat dan die van een decennium geleden (zie ook Van Kempen en Poot, 2019). De cijfers laten echter tevens zien dat het voor de twintigers van nu niet allemaal kommer en kwel is: velen hebben nog voor hun dertigste wel een vaste baan en een koopwoning. Net als voor de gehele Nederlandse bevolking lijkt ook onder jongeren te gelden dat een relatief kleine groep een tamelijk stevige prijs voor de crisis heeft betaald, terwijl velen anderen die min of meer ongeschonden hebben doorstaan. Wel zit een grote groep jongeren met een flexibel contract in de gevarenzone bij het uitbreken van een nieuwe recessie als juist degenen die behoren tot de flexibele schil van organisaties en de arbeidsmarkt als eersten de wacht aangezegd wordt als bedrijven moeten inkrimpen of (semi-)publieke instellingen hun financiële middelen gekort zien worden.

Ondertussen laten van onder andere het Sociaal en Cultureel Planbureau zien dat jongeren met een migratieachtergrond, ook al zijn zij zelf in Nederland geboren en getogen, meer obstakels moeten overwinnen om een adequate plek op de arbeidsmarkt te veroveren dan jongeren wier wortels in Nederland liggen (SCP, 2016). Dat begint al binnen het schoolsysteem waar de 'defaultwaarde' voor hen vaak nog op praktisch leren staat en dat zet zich voort bij het (moeilijker) vinden van een stageplaats (SER, 2019). Zo moeten mbo-leerlingen met een niet-westerse migratieachtergrond aanzienlijk vaker solliciteren voordat zij een stageplek hebben gevonden dan leerlingen zonder migratieachtergrond. 'Vermijdingsgedrag' bij leerlingen en scholen bergt bovendien het risico in zich van het ontstaan van een parallelle stagemarkt langs etnische lijnen (Klooster et al., 2016). Ook ervaren jongeren met een migratieachtergrond vaker discriminatie bij werving en selectie (Blommaert et al., 2014; Thijssen et al., 2019). Tegelijk zien we ook dat jongeren met een migratieachtergrond oprukken binnen het onderwijssysteem en bijvoorbeeld een steeds groter deel van hen de weg vindt naar het hoger onderwijs (SER, 2019). Maar de bijna-vanzelfsprekendheid waarmee autochtone jongeren met een WO- of hbo-diploma hun weg vinden naar een passende functie op de arbeidsmarkt is voor hoogopgeleide jongeren met een migratieachtergrond nog lang geen gemeengoed. Ook hier geldt dat de crisis in een aantal opzichten nog eens pijnlijk heeft laten zien hoe het er op de Nederlandse arbeidsmarkt echt voorstaat.

Technologische ontwikkelingen en '21st century skills'

In hoofdstuk 2 zagen we al dat de snel voortschrijdende technologische ontwikkeling, maar ook demografische ontwikkelingen als ontgroening en vergrijzing de noodzaak vergroten van beter onderhoud van en hernieuwde investeringen in menselijk kapitaal gedurende de levensloop, of – in de woorden van de Commissie vraagfinanciering mbo die in 2017 adviseerde over de mogelijkheden om permanente scholing en ontwikkeling van mbo-ers te bevorderen: "De dynamische arbeidsmarkt vraagt om flexibele, weerbare en wendbare mensen" (Commissie vraagfinanciering mbo, 2017, 6). Hoewel we in hoofdstuk 5 nog nader op de organisatie van dat proces van een leven lang leren en ontwikkelen zullen ingaan, willen we hier signaleren dat ook op dit punt een reëel risico bestaat op een tweedeling tussen enerzijds degenen die deze ontwikkeling vanzelfsprekend vinden, zich er met enthousiasme aan overgeven en voldoende geëquipeerd zijn om in dit domein succesvol te zijn en anderzijds de groep voor wie het dichtslaan van de schooldeur vooral het einde van een worsteling met het onderwijssysteem betekent en die wenst nooit meer een leerboek onder ogen te krijgen, hetzij omdat een theoretische leerweg in het geheel niet aansluit bij de wijze waarop zij zich nieuwe kennis en vaardigheden eigen maken, hetzij omdat zij qua kennisverwerving hun

plafond hebben bereikt (Thunnissen et al., 2018). In haar rapportage maakt de Commissie vraagfinanciering korte metten met de vaak geopperde gedachte dat gebrek aan motivatie en gevoelde urgentie aan de basis zouden liggen van de geringere deelname aan activiteiten op het terrein van een leven lang leren en ontwikkelen onder mensen met een opleiding tot en met mbo-niveau 4. Empirisch onderzoek laat volgens de commissie zien dat het geen gebrek aan goede wil is, maar ervaren beperkingen en belemmeringen die te maken hebben met geld, tijd en een inflexibel scholingsaanbod. Experimenten – aldus de commissie – laten zien dat mensen zich wel degelijk scholen en ontwikkelen als ze daarvoor de middelen en de gelegenheid krijgen. Hoe dat concreet werkt, laat onder andere het onderzoek van Buers (2020) zien. Een enthousiasmerende docent(e) of een al dan niet geslaagde stage kan zeker op mbo-niveau het verschil maken tussen het wel of niet afronden van de opleiding, het al dan niet met zelfvertrouwen de arbeidsmarkt betreden of de associatie die een oproep tot hernieuwde scholing met zich mee brengt. Maslowski (2019) laat ondertussen zien dat ondanks alle goede wil en voornemens een deel van de werkenden belemmeringen ervaart om die voornemens daadwerkelijk te realiseren.

In het licht van de in hoofdstuk 2 geschetste ontwikkelingen, is de vraag wat noodzakelijke '21st century skills' zijn. Kirschner (2017, 3) komt tot een breed palet waartoe onder andere behoren kritisch denken, hogere-orde denken, competenties (kennis, vaardigheden, attitudes), metacognitie en reflectie, gevoel van kunnen (zelfbeeld), samenwerking, informatiegeletterdheid, informatievaardigheden en leren voor de toekomst. Terecht constateert hij daarbij dat de meeste elementen van dit palet ook in de 20^{ste} eeuw (en eerder) belangrijk waren en dat er eigenlijk maar twee uitspringen "die echt als 21^e-eeuws aangemerkt kunnen worden:

- Informatiegeletterdheid: het kunnen zoeken, identificeren, evalueren (van de kwaliteit en betrouwbaarheid van bronnen) en effectief gebruiken van verkregen informatie en
- Informatiemanagement: het kunnen vastleggen, beheren en delen van verkregen informatie" (Kirschner, 2017, 2).

Bij informatiemanagement gaat het ook om communicatie en het betrachten van voldoende transparantie.

Belangrijker nog dan dat jongeren in elk van die vakjes een vinkje kunnen zetten, is misschien wel dat zij in staat moeten zijn om al die verschillende kleuren op het palet met elkaar te verbinden. De loodgieter moet 's morgens met behulp van een app op zijn iPad

of smartphone eerst zelf de meest efficiënte route kiezen tussen de verschillende klanten met wie de service desk een afspraak gepland heeft, de goede onderdelen in zijn auto laden, hij moet er presentabel uitzien, zich na aankomst bij de klant vriendelijk voorstellen, overschakelen naar zijn technische routines, de zaak weer netjes aan kant maken ("heeft u misschien even een stofzuiger voor mij?") en de klant informeren wat hij gedaan heeft, welke onderdelen vervangen zijn en hoe de administratieve afhandeling zal plaatsvinden. Vriendelijke groetend en dank zeggend voor de koffie gaat hij op weg naar zijn volgende klus. Het is dus voortdurend schakelen tussen verschillende typen vaardigheden, ook voor mensen die een bepaald beroep helemaal niet voor dat schakelen hadden gekozen. Zo koos de verwarmingsmonteur waarschijnlijk ooit voor die richting omdat hij gefascineerd is door de werking van verschillende verwarmingssystemen en niet omdat hij het zo leuk vindt bij verschillende typen mensen over de vloer te komen en worden verpleegkundigen vooral gemotiveerd door de wens om voor zieken te zorgen en niet door het bijhouden van een elektronisch patiëntendossier. Het voortdurend schakelen en combineren doet vooral een beroep op generalistische en minder op specialistische vaardigheden. Dat biedt bijvoorbeeld academisch opgeleiden gemiddeld genomen een voorsprong. Zij beschikken vaak over brede vaardigheden en hun handelingsrepertoire is over het algemeen groter dan dat van veelal specialistischer opgeleide (v)mbo-ers.

Laatstgenoemden dreigen op de toekomstige arbeidsmarkt gemakkelijk achterop te raken. Ze beschikken in veel gevallen over minder van de noodzakelijk vaardigheden om te schakelen en te combineren, hun specialistische opleiding bergt het risico in zich dat zij minder gemakkelijk de transitie maken naar nieuwe werkzaamheden als de oude verdwijnen (Schippers, 2014) en we weten nu al dat diverse van de beroepen waarvoor (v)mbo-ers thans worden opgeleid een grote kans lopen in de toekomst te verdwijnen. Dat zou minder een punt zijn als we vervolgens wisten aan welke vakkennis wel behoefte was, maar volgens Kirschner (2017) wandelen we op dit punt nog goeddeels in het duister en moet het huidige (beroeps)onderwijs mensen opleiden voor nog niet bestaande beroepen en functies. Dat is voor breed opgeleide en inzetbare mensen minder een probleem dan voor specifieke opgeleide vakkrachten voor wie vakkennis ook in belangrijke mate een houvast en steunpilaar is voor hun positie op de arbeidsmarkt. Zonder (v)mbo-ers daarmee onmiddellijk en collectief tot 'outsiders' op de arbeidsmarkt van (over)morgen te bombarderen, kan wel worden geconstateerd dat zij aanmerkelijk meer risico lopen dan degenen die gewoonlijk breder en minder specialistisch worden opgeleiden en over meer algemene, inclusief transitievaardigheden (het vermogen om gedurende de arbeidsloopbaan succesvol een horizontale overstap naar ander werk te maken) beschikken.



Een ander risico dat minder met technologische ontwikkelingen te maken heeft dan met het ingewikkelder worden van de samenleving en de hogere eisen die burgers in hun rol als klant, patiënt, student etc. stellen en waar we in hoofdstuk 2 al over spraken in het kader van het thema 'individualisering' is dat van verdringing. Als ouders – bijvoorbeeld in navolging van die in sommige Scandinavische landen – hogere eisen gaan stellen aan de kwaliteit van kinderopvang of als 'eenvoudige' patiënten vaker thuis behandeld kunnen worden en het ziekenhuis alleen nog voor de gecompliceerde gevallen is, zullen de gevraagde kwalificaties stijgen en is het risico groot dat werkenden op mbo-niveau niet langer aan die verhoogde kwalificatie-eisen kunnen voldoen en plaats moeten maken voor hbo-gekwalficeerden. Nu al is er bijvoorbeeld een beweging gaande naar 'academisering' van docenten voor het basisonderwijs. Hier is niet de technologische ontwikkeling, maar zijn de veranderende opvattingen in de samenleving verantwoordelijk voor het afnemen van de kansen van (v)mbo-ers. Anders dan bij de technologische ontwikkelingen kan hier mogelijk wel beter op worden geanticipeerd.

Echte 'outsiders' - Jongeren met een ernstige beperking

Waar de conclusie uit het voorafgaande lijkt te moeten zijn dat het scala aan noodzakelijke kennis en vaardigheden voor de arbeidsmarkt van de toekomst verder wordt opgerekt, impliceert dat ook dat wie over beperkte kennis en vaardigheden beschikt zijn of haar relatieve positie eerder ziet verslechteren dan verbeteren. Jongeren met een arbeidsbeperking vinden sowieso al niet gemakkelijk – en zeker niet op eigen kracht – een positie op de arbeidsmarkt. Volgens de SER (2019) betreft het hier ongeveer 470 duizend jongeren: van vijftien tot 25 jaar circa 195 duizend en van 25 tot 35 jaar omstreeks circa 274 duizend. Van de jongste van deze twee leeftijdsgroepen ligt de participatie van jongeren met een beperking rond 45 procent, terwijl die voor jongeren zonder substantiële arbeidsbeperking rond de zeventig procent ligt. Voor de groep van 25 tot 35 jaar zijn deze cijfers respectievelijk 52 en 91 procent.

Met het oprukken van de behoefte aan bijvoorbeeld informatiegeletterdheid komt er voor degenen die niet over die geletterdheid beschikken weer een nieuw item bij op het lijstje manco's. Sowieso staat het aandeel eenvoudige routinematige werkzaamheden waarop deze groep, als ze al een plek op de arbeidsmarkt weten te vinden, in belangrijke mate is aangewezen onder druk. Als de inschakeling van kunstmatige intelligentie de uitvoering van bepaalde taken op termijn goedkoper maakt, raakt de 'concurrentiepositie' van laagproductieve werknemers verder verslechterd. Dat betekent dat zij en misschien wel een groeiende groep nog minder op eigen kracht een positie op de arbeidsmarkt zullen weten

te veroveren. Het SCP spreekt in dit kader van een groeiende groep “kwetsbare werkenden” (SCP, 2016, 79). Daarmee neemt het belang van ondersteunende instituties en een helpende hand van werkgevers die mede verantwoordelijkheid nemen voor een inclusieve arbeidsmarkt verder toe. In het volgende hoofdstuk gaan we nader op die institutionele ondersteuning in.

Conclusie

Dit hoofdstuk kunnen we afsluiten met de conclusie dat de scheidslijnen op de arbeidsmarkt steeds meer lopen langs de lijnen van opleiding. Gevoed door opleidingshomogamie bij relatievorming en een onderwijsstelsel dat op betrekkelijk jonge leeftijd sorteert tussen algemeen vormend en beroepsonderwijs zien we enerzijds een groep jongeren die goed voorzien van allerlei vormen van kapitaal (sociaal, cultureel, economisch, menselijk) de betere en kansrijke posities op de arbeidsmarkt weet te verwerven. Daarnaast staat een andere groep, vaak met een specifieke opleiding, die mogelijk hier en nu een prima baan met een adequaat salaris oplevert, maar in een beroep dat op termijn dreigt te verdwijnen, terwijl het individu dat zijn of haar baan verliest niet zo gemakkelijk in staat is zich de noodzakelijke competenties eigen te maken voor een succesvolle overstap naar nieuw werk. Nog weer apart van beide groepen staat de groep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt: jongeren met een ernstige beperking, jongeren zonder startkwalificatie en jongeren die anderszins al vroeg in hun leven het spoor richting arbeidsmarkt bijster zijn geraakt. Zij zijn de echte ‘outsiders’ op de arbeidsmarkt. Van de middelste groep moeten we er vooral voor waken dat zij in de loop van de tijd afglijden van ‘insider’ naar ‘outsider’. Los van de hoofdconclusie van dit hoofdstuk dat de scheidslijnen op de arbeidsmarkt in toenemende mate samenhangen met opleiding, moet beleidsmatig ook steeds in het oog worden gehouden dat de individualisering in de samenleving ook hier zijn effect heeft. Praktisch opgeleiden hebben het niet perse moeilijker dan theoretisch opgeleiden; veel hangt af van persoonlijke kenmerken en omstandigheden. Zoals eerder onderzoek (zie bijvoorbeeld Vlasblom en Schippers, 2019) leidde tot de conclusie dat oudere werknemers en werklozen maatwerk nodig hebben om op de arbeidsmarkt optimaal tot hun recht te komen, zo geldt dit feitelijk ook voor jongeren. De differentiatie, zowel aan de vraag- als aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt, vraagt in toenemende mate maatwerk om tot een goede ‘match’ te komen. In het volgende hoofdstuk staan we stil bij maatregelen die aan zo’n match kunnen bijdragen, juist ook voor ‘moeilijke gevallen’ of – liever gezegd – daar waar een match niet vanzelfsprekend is.







Beleid en beleidsinstrumenten

Op weg naar een inclusieve arbeidsmarkt

In hun whitepaper “Op weg naar een duurzame arbeidsmarkt” hebben Schippers et al. (2015) laten zien dat een duurzame, inclusieve arbeidsmarkt waar zoveel mogelijk mensen meedoen, zowel institutionele veranderingen als gedragsverandering van verschillende actoren op en rond de arbeidsmarkt vraagt. In dit hoofdstuk willen we stilstaan bij een aantal van deze veranderingen die een rol zouden kunnen en misschien wel moeten spelen bij het bewerkstelligen van een duurzame integratie van jongeren op de arbeidsmarkt van de toekomst als basis voor een duurzame arbeidsloopbaan. Het gaat de reikwijdte van een paper als dit ver te boven om daarbij volledigheid te betrachten. Daarom kiezen we een paar punten die tot dusver in het beleidsdiscours onvoldoende zijn belicht dan wel op een weinig succesvolle manier zijn aangekaart, maar wel essentieel zijn voor jongeren als groep dan wel specifieke deelgroepen jongeren. We zullen daarbij met name aandacht besteden aan een leven lang leren en ontwikkelen en aan de integratie van jongeren die niet vanzelfsprekend op eigen kracht een goede plek op de arbeidsmarkt weten te bemachtigen.

Leven lang leren en ontwikkelen

Uit de voorafgaande hoofdstukken komt een tamelijk eenduidig beeld naar voren dat meer dan vorige generaties nieuwe generaties werkenden serieus werk zullen moeten maken van continue aanvulling en opwaardering van hun menselijk kapitaal in de vorm van kennis en vaardigheden. Een leven lang leren (LLL) c.q. ontwikkelen (LLO) is essentieel om de aansluiting met de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt niet te verliezen. Alle goede voornemens die daarover de afgelopen twee decennia zijn geuit, zullen (eindelijk) ook in de praktijk moeten worden gebracht. Daarbij doen zich een aantal problemen voor die we hier achtereenvolgens willen bespreken.

Wie betaalt voor LLL/LL0?

De theorie van het menselijk kapitaal onderscheidt ten aanzien van investeringen in kennis en vaardigheden na het afsluiten van de fase van het initiële onderwijs (zeg maar de fase waarin mensen voltijds aan het onderwijs deelnemen) drie groepen actoren: de werkenden zelf, werkgevers en 'de' overheid (in brede zin). De werkenden zelf laten zich in hun besluiten rond investeringen in leren en ontwikkelen vooral leiden door overwegingen op het punt van 'employability' (ben en blijf ik voldoende inzetbaar en aantrekkelijk op de arbeidsmarkt?).

Voor werkgevers telt vooral de productiviteit van werknemers en de overheid heeft in de eerste plaats belang bij een goed geschoolde, competente en duurzaam inzetbare beroepsbevolking. Natuurlijk kunnen er ook altijd nog andere motieven spelen, maar dit blijken telkens opnieuw de voornaamste. Uiteraard zijn investeringen in het afstoffen van oude en het aanleren van nieuwe kennis en vaardigheden niet gratis; ze brengen in het algemeen zowel (directe) geldelijke kosten met zich mee als kosten in de vorm van tijd die niet voor iets anders gebruikt kan worden (bijvoorbeeld vrijetijd of productieve arbeidstijd). Voor elk der betrokken partijen is er dus steeds sprake van een kosten-baten afweging. Op grond daarvan valt te voorspellen dat werkgevers vooral bereid zullen zijn te betalen voor investeringen die direct van invloed zijn op de productiviteit van een werknemer in zijn of haar huidige functie of gericht op de functie die betrokkene in de nabije toekomst zal gaan vervullen. De investeringen zullen in deze situatie vooral een bedrijfsspecifiek karakter hebben: de werknemer wordt er productiever van in zijn huidige omgeving, terwijl de waarde van die investeringen buiten de huidige organisatiecontext beperkt is. Dat maakt tegelijk dat de werknemer juist een beperkte bereidheid zal tonen om bij te dragen in de kosten van dit type investering. Als de baten vooral ten goede komen aan de huidige werkgever en de werknemer er buiten de organisatie waar hij thans werkt weinig mee kan, is het een rationele keuze om de werkgever de kosten te laten dragen. Naarmate kennis en vaardigheden een algemener karakter hebben en dus ook of vooral buiten de huidige organisatie renderen, ligt het minder voor de hand dat de werkgever exclusief voor de kosten opdraait. Vanuit het perspectief 'wat word ik er wijzer van?' zal hij de rekening bij voorkeur doorschuiven naar de werknemer die er (elders) wel wijzer van kan worden. In de praktijk zijn veel cursussen en trainingen niet exclusief op de eigen organisatie of juist op de buitenwereld gericht, maar spint de organisatie er garen bij, terwijl ook de inzetbaarheid van de werknemer elders op de arbeidsmarkt toeneemt. In dat geval ligt een verdeling van de kosten in de rede. Zo zien we in de praktijk nogal eens een variant waarbij de werkgever de – vaak hoge – directe geldelijke kosten voor zijn rekening neemt (die vaak ook nog fiscaal aftrekbaar zijn) en de werknemer (een deel van) de cursus in zijn vrije tijd volgt. Zoals gezegd, kunnen andere motieven (zoals de bereidheid van de werkgever om iets bij te dragen aan de algemene ontwikkeling van het personeel of de intrinsieke belangstelling van een werknemer om iets te leren waar vooral

zijn werkgever profijt van heeft) ook een rol spelen en tot een andere verdeling van de kosten van een investering in leren en ontwikkelen tussen werkgever en werknemer leiden.

Flexibilisering en LLL/LL0

Zowel de theorieontwikkeling als veel empirisch onderzoek rond dit type opleidingen en trainingen dateert uit een tijd dat de flexibiliteit van de arbeidsmarkt veel minder ver was voortgeschreden dan heden ten dage. In principe betekent flexibilisering de dood in de pot voor investeringen in bedrijfsspecifieke ontwikkeling. Immers, een investering is alleen rendabel als er sprake is van voldoende 'terugverdiëntijd'. Waar dat traditioneel al een reden was om minder te investeren in oudere werknemers (naarmate werknemers ouder zijn, resteert minder tijd om de investeringskosten terug te verdienen), zorgt flexibilisering van de arbeidsmarkt gemiddeld voor kortere verbintenissen tussen werkgever en werknemer en daarmee een 'kunstmatige' beperking van de terugverdiëntijd. Dat geldt zowel voor de werkgever als de werknemer. Waarom zou de werkgever tijd en geld spenderen aan iemand die volgend jaar ergens anders werkt? En waarom zou je je als werknemer inspannen om je nieuwe vaardigheden eigen te maken (en dan ook nog in je eigen tijd) als je geen zekerheid hebt dat je over een half jaar nog bij deze werkgever in dienst bent? Waar jongeren bovengemiddeld vaak te maken hebben met flexibele contracten lopen juist zij in theorie het risico dat er onvoldoende in hun kennis en vaardigheden wordt geïnvesteerd.

Een andere risicogroep wordt gevormd door de zzp'ers. Zij hebben geen werkgever die (een deel van) de kosten van investeringen in onderhoud en aanvulling van menselijk kapitaal op zich wil nemen en zijn dus op zichzelf aangewezen, waarbij geldt dat elk dagdeel dat zij aan leren en ontwikkelen besteden ten koste gaat van productieve uren. In de literatuur wordt dan ook wel gewezen op het risico dat zzp'ers te veel teren op eerder verworven kennis en vaardigheden waardoor – afhankelijk van de snelheid waarmee menselijk kapitaal in 'hun' sector veroudert – zij op termijn met een daling van hun productiviteit geconfronteerd zullen worden (Conen en Schippers, 2019).

'Tragedy of the commons' en collectieve actie als antwoord

Gegeven de op zich rationele afwegingen die individuele werkgevers en individuele werknemers maken rond hun bijdragen aan investeringen in een leven lang leren ontwikkelen, is het uiteindelijke resultaat qua investeringen voor de beroepsbevolking als geheel suboptimaal: er wordt minder geïnvesteerd dan nodig en minder dan wanneer iedereen levenslang bij dezelfde organisatie zou blijven. Individuele rationaliteit leidt niet tot collectieve rationaliteit. De gebruikelijke en geëigende manier om zo'n 'tragedy of the commons' op te lossen c.q. te voorkomen, is collectieve actie (Olson, 1965). Die kan de



vorm aannemen van afspraken tussen betrokken partijen. Dat kunnen sociale partners zijn, maar het zouden ook een aantal (grote) werkgevers in een bepaalde regio kunnen zijn die bijvoorbeeld afspreken ook vormen van scholing en ontwikkeling voor hun werknemers te betalen die mogelijk ook of misschien wel vooral andere organisaties ten goede komt. Als je als werkgever weet dat ook andere werkgevers hun mensen in voldoende mate toegang bieden tot aanvullende investeringen in menselijk kapitaal en je dus bij het vertrek van een door jouw organisatie geschoolde kracht in principe kunt rekenen op vervanging door een elders geschoolde werknemer hoeft dat geen beletsel te zijn om de 'eigen' werknemers voldoende ontwikkelingsmogelijkheden te bieden.¹ Collectieve actie kan ook de vorm aannemen van overheidsinterventie. Daarbij zijn dan in principe weer verschillende varianten mogelijk. De overheid kan zich beperken tot regulering, maar de overheid kan ook zelf bepaalde noodzakelijk of wenselijk geachte taken op zich nemen. In het verleden (o.a. in de Verkenning Levensloop, SZW, 2002) is wel gepleit voor een levensloopregeling waarbij enerzijds verlof voor werknemers geregeld zou moeten worden om tijd vrij te maken voor activiteiten in het kader van een leven lang leren en ontwikkelen en anderzijds een soort spaarsysteem zou moeten worden ontwikkeld om verlofgangers ook van voldoende inkomen te voorzien gedurende hun verlofperiode. Gedurende het eerste decennium van deze eeuw zijn – enigszins halfslachtige – pogingen ondernomen om zo'n regeling in het leven te roepen. Gebrek aan middelen en enthousiasme bij vrijwel alle betrokkenen in combinatie met te veel verschillende doelen die met de regeling zouden moeten worden verwezenlijkt stonden toen succes in de weg. Later heeft onder andere Schippers (2017) gepleit voor een levensloopregeling annex regeling voor een leven lang leren en ontwikkelen op basis van een driepijlermodel dat enigszins vergelijkbaar is met dat van het Nederlandse pensioenstelsel. De eerste pijler zou moeten bestaan uit de niet gebruikte middelen uit het initieel onderwijs. In principe heeft iedereen in Nederland het recht om onderwijs te volgen tot aan de hoogste trede van ons onderwijsstelsel, het wetenschappelijk onderwijs. Een grote groep jongeren maakt daarvan tijdens hun initiële onderwijsperiode geen gebruik en laat zodoende dus een – soms aanzienlijke – deel van de in principe voor hen beschikbare middelen ongebruikt liggen. Regelmatig komen zij op latere leeftijd en na een tijdje op de arbeidsmarkt actief te zijn geweest tot het voortschrijdend inzicht dat zij alsnog hoger onderwijs willen gaan volgen of via andere scholings- en ontwikkelingsactiviteiten hun menselijk kapitaal willen aanvullen en uitbreiden. Vaak ontbreken daarvoor dan echter de middelen. Als voor elke nieuwgeboren baby bij voorbaat een voor zijn/haar scholing en ontwikkeling beschikbaar bedrag wordt vastgesteld en vervolgens wordt bijgehouden hoeveel hij/zij daar gedurende

1 Op basis van dit soort afspraken is bijvoorbeeld in 1968 het NIBE als aanbieder van allerhande cursussen gericht op het bank- en effectenbedrijf opgericht (zie <https://www.nibesvv.nl/over-nibe-svv/tijdslijn.html>).



het initieel onderwijs van 'verstookt', zal blijken dat een langstudeerder aan de universiteit het hele budget heeft opgebruikt, terwijl iemand die het volledig dagonderwijs op zijn/haar zestiende verlaat nog een flinke reserve meekrijgt. Deze eerste, collectief gefinancierde pijler onder het systeem van leven lang leren en ontwikkelen beoogt daarmee expliciet bij te dragen aan gelijke kansen van alle burgers in de samenleving (ook al doen sommigen er langer over die kansen te grijpen dan anderen). De tweede pijler zou kunnen bestaan uit een jaarlijkse bijschrijving op de individuele (ontwikkelings)rekening die gefinancierd wordt uit de loonruimte. Al jaren kent Nederland de praktijk dat de verschillende sectorale opleidings- en ontwikkelingsfondsen elk jaar op deze wijze worden gevoed. Terwijl onder andere toenmalige AWWN-topman Hans van der Steen al jaren geleden pleitte voor samenvoeging van deze fondsen tot één nationaal scholingsfonds om de effectiviteit ervan te vergroten en de willekeur in de toekenning van projecten te verkleinen, zou het georganiseerde bedrijfsleven er ook voor kunnen kiezen deze gelden beschikbaar te stellen voor individuele ontwikkelingsplannen en -activiteiten. Omdat anders zelfstandigen hier buiten de boot dreigen te vallen, ligt het voor de hand dat ook zij verplicht gaan bijdragen aan het volstorten van hun eigen tweede pijler. Voor de modaliteiten van deze tweede pijler zijn ongetwijfeld nog talloze varianten te bedenken. Belangrijk lijkt hier de keuze om sociale partners te verplichten a. afspraken te maken en b. daarbij een bepaald minimum in acht te nemen. Naar analogie met het pensioenstelsel omvat de derde pijler dan individuele stortingen op de ontwikkelingsrekening. Daarbij valt te denken aan een dertiende maand, een bonus, een jubileumuitkering of dergelijke. De aantrekkelijkheid van zo'n storting zou kunnen liggen in een 'vriendelijke' fiscale behandeling (zoals we die ook uit het pensioenstelsel kennen). Natuurlijk kent zo'n driepijlermodel de nodige haken en ogen en moeten er nog heel obstakels uit de weg geruimd worden voor zo'n model daadwerkelijk kan worden ingevoerd. Hier gaat het vooral om de denkrichting: het institutioneel verankeren van een vorm van samenwerking tussen alle betrokkenen en belanghebbenden om te zorgen dat ook in een tijd van technologische vooruitgang, individualisering en flexibilisering voldoende post-initiële investeringen in het menselijk kapitaal van de beroepsbevolking plaatsvinden. Dat is in het belang van individuele werknemers die bij willen blijven en het beste uit zichzelf willen halen, van werkgevers die hun bedrijf concurrerend willen houden ten opzichten van de globaliserende buitenwereld en het is in het belang van de door de overheid gerepresenteerde samenleving als geheel die op allerlei terreinen profiteert van een beter opgeleide en meer ontwikkelde (beroeps)bevolking.

Inhoud en didactiek

Indachtig wat in het vorige hoofdstuk is opgemerkt over het opleiden van jongeren voor (nog) niet bestaande beroepen, blijft de grote vraag waar inspanningen op het terrein van

een leven lang leren en ontwikkelen zich zouden moeten concentreren. Veel trainings- en ontwikkelingsactiviteiten van volwassenen zijn op dit moment gekoppeld aan wat het productieproces *nu* vraagt (de introductie van nieuwe materialen, technieken, machines etc.). Als activiteiten in het kader van een leven lang leren een wederkerend karakter krijgen, zullen ze zich ook vaker op het toekomstige in plaats van het huidige werkveld richten. Uiteraard is die toekomst minder ver weg dan voor jongeren die nog in het initiële onderwijs zitten, maar de vraag blijft wat je nu het beste kunt gaan doen als je op de administratie van een bank werkt en twee maanden de gelegenheid zou krijgen om 'iets nieuws' te leren. Vermoedelijk is ook hier de conclusie van Jolles (2015) ten aanzien van het initieel onderwijs van toepassing dat het individu en zijn/haar mogelijkheden centraal moeten staan. Daarnaast zouden de ontwikkelaars en aanbieders van post-initiële onderwijs- en trainingsactiviteiten hun aanbod in nauw contact of - liever nog - in co-creatie moeten ontwikkelen met het afnemend veld. Voorwaarde daarbij is dat dit 'afnemend veld' zijn taak ook serieus oppakt en ook zijn verantwoordelijkheid neemt bij het op peil houden en ontwikkelen van de competenties van de (toekomstige) beroepsbevolking.

Ook waar het gaat om de wijze waarop nieuwe kennis en vaardigheden bij volwassenen worden ontwikkeld, lijken de eerder gememoreerde inzichten van Jolles (2015) rond cognitie en gedrag van belang voor het vormgeven van de didactiek van post-initieel leren. Hoewel veel 'oud zeer' jaren na het dichttrekken van de schooldeur wellicht is vervaagd, zijn schoolbanken voor sommigen vanwege een blijvende associatie met een worsteling tijdens een eerdere levensfase mogelijk toch taboe. Juist voor deze groep lijkt het van belang een zodanig omgeving te creëren dat nieuwe kennis en vaardigheden op een natuurlijke, vanzelfsprekende manier worden verworven. Ook hier lijkt co-creatie een sleutelwoord. Ontwikkelaars en aanbieders van onderwijs en trainingen 'van buiten' zullen er op eigen kracht veel lastiger in slagen de gewenste omgeving te creëren dan wanneer organisaties daar vanuit de praktijk van de werkvloer hun actieve inbreng bij leveren. Hoewel dit verder niet de plaats is om dit punt nader uit te werken, lijkt wel de conclusie gerechtvaardigd dat rond de organisatie en wijze van aanbieden van activiteiten op het terrein van een leven lang leren en ontwikkelen nog een lange (leer)weg te gaan is – los van alle bemoedigende signalen en ontwikkelingen. Zeker ten aanzien van jongeren die de schooldeur al betrekkelijk vroeg achter zich dichttrokken, is daarbij van belang vast te houden aan het uitgangspunt dat "een traag groeiende boom (...) ook de hoogste (kan) worden" (Jolles, 2016).

Niemand aan de kant: basisbanen

De ontwikkeling en opbouw van de verzorgingsstaat heeft er toe geleid dat mensen die niet aan de hoge productiviteitseisen van de economie (kunnen) voldoen in Nederland gemakkelijk buitenspel komen te staan (Schippers et al., 2015). Weliswaar is de toegang tot allerlei socialezekerheidsregelingen de afgelopen decennia beperkt, maar dat betekent vooral dat mensen minder gemakkelijk een uitkering krijgen, maar niet dat zij op een soepeler wijze hun weg (terug) naar de arbeidsmarkt vinden. Aan de ene kant is het aantal werkenden in Nederland nog nooit zo groot geweest als in recente jaren. Aan de andere kant staan ook nog veel mensen buitenspel, ondanks dat er sprake is van een groeiend tekort aan arbeidskrachten, in steeds meer sectoren van de Nederlandse economie. De voorafgaande hoofdstukken hebben laten zien dat met name de technologische ontwikkeling en een aantal andere veranderingen die op de Nederlandse arbeidsmarkt afkomen, voor sommige groepen extra risico's impliceren. Dat geldt in elk geval voor sommige vaak relatief eenzijdig praktisch opgeleide jongeren, voor jongeren met een migratieachtergrond en voor jongeren die bijvoorbeeld vanwege gezondheidsredenen een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Het geldt ook voor werkende jongeren die flexbaan aan flexbaan rijgen, eventueel onderbroken door perioden van werkloosheid en zzp-schap.

In de opbouwjaren van de verzorgingsstaat was de zorg vooral mensen die niet goed meekonden op de arbeidsmarkt van een adequate uitkering te voorzien. Inmiddels realiseren steeds meer beleidsverantwoordelijken zich dat dit niet voldoende is voor volwaardige maatschappelijke participatie. “Werken is heel het leven niet” (Schippers, 2016), maar in een ontzuilde en geïndividualiseerde samenleving, waarin ook de (*extended*) familie aan belang heeft ingeboet, is deelname aan het arbeidsproces steeds belangrijker geworden om er in deze samenleving ‘bij te horen’. Voor veel mensen loopt de route naar ontplooiing, eigenwaarde, aanzien en respect, toegang tot verschillende netwerken en sociale contacten primair via de route van (betaald) werk. Daarmee is niet gezegd dat andere routes per definitie niet naar deze doelen zouden kunnen leiden, maar voor veel mensen telt ook het feit dat de samenleving bereid is niet alleen ‘dank je wel’ te zeggen voor je maatschappelijke en economische bijdrage, maar die dank daarnaast via een bedrag in euro's tot uitdrukking brengt. Daarom gaat voor velen betaald werk nog altijd boven onbetaald vrijwilligerswerk, onbetaalde zorg en andere maatschappelijk buitengewoon nuttige activiteiten (Van der Gaag, 2019). Het is dan ook geen wonder dat vanaf de start in 1990 van het proces van sociale vernieuwing onder leiding van Jan Schaefer (in opdracht van PvdA-minister Ien Dales van Binnenlandse zaken) een belangrijke focus ligt op het weer laten meedoen van mensen die buiten het arbeidsproces staan. Ook Schaefer's rapport “Het werk ligt op straat” uit 1993 om de sociale vernieuwing in Amsterdam concreet vorm te geven, voorziet in het creëren van

82.000 banen voor laagopgeleiden door overheid en bedrijfsleven in de hoofdstad in sectoren als het openbaar vervoer, de ouderenzorg en het onderwijs (Rijken, 2018). De echo van deze plannen horen we enkele jaren later terug in het concept van de zogeheten Melkertbanen (officieel: “In- en doorstroombanen”). Zonder hier nu de geschiedenis van de Melkertbanen te willen schetsen, kan kortheidshalve worden geconstateerd dat deze in verschillende opzichten een succes waren: de houders van een Melkertbaan voelden zich nuttig, wonnen aan zelfvertrouwen en kwamen uit hun isolement, terwijl zij veelal tot tevredenheid van de organisatie waar zij werkten functioneerden en vaak vooral populair waren bij de collega’s die zij het nodige werk uit – hun overbelaste – handen namen. Op één punt waren de Melkertbanen geen succes: voor velen was doorstroom naar een niet-gesubsidieerde baan geen reële optie. Uiteindelijk was dat voor het volgende kabinet (met de LPF en zonder de PvdA) voldoende reden om het initiatief de nek om te draaien. Dat neemt niet weg dat telkens opnieuw – bijvoorbeeld op gemeentelijk of sectorniveau – initiatieven worden genomen om voor langdurig werklozen, mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, mensen met een beperking etc. op een of andere manier werk te creëren via (geheel of gedeeltelijk) publiek gefinancierde arbeidsplaatsen. Ook de zogeheten ‘aandachtbanen’ waarmee in de zorg geëxperimenteerd wordt, kun je hier onder scharen.² ‘Aandachtbanen’ beogen – net als inderdaad de Melkertbanen – een dubbel effect: enerzijds minder mensen in een uitkering omdat zij meedoen op de arbeidsmarkt en anderzijds meer aandacht voor ouderen.³ Op landelijk niveau hebben de opeenvolgende kabinetten tot dusver echter de boot afgehouden. Wel heeft de Participatiewet die op 1 januari 2015 van kracht geworden is, expliciet als doel dat zoveel mogelijk mensen, met en zonder arbeidsbeperking, betaald aan het werk komen – bij voorkeur in een reguliere baan bij een ‘gewone’ werkgever. De Participatiewet vervangt en bundelt eerdere regelingen voor mensen met een arbeidsbeperking of afstand tot de arbeidsmarkt, zoals de Wet werk en bijstand (Wwb), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en een groot deel van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong). Sadiraj et al. (2018) concluderen echter in eerste tussenrapportage over het functioneren van de Participatiewet gericht op mensen die vroeger onder de Wsw zouden zijn gevallen dat hun kansen op werk onder de Participatiewet vooralsnog (aanzienlijk) zijn gedaald. Ook de invulling van de banenafpraak, die gemaakt is bij gelegenheid van de afschaffing van de Wajong (mede om een quotumregeling buiten de deur te houden) en beoogt dat er in 2026 in totaal 125.000 banen bijgekomen moeten zijn voor mensen met een arbeidsbeperking

2 ‘Aandachtbanen’ zijn banen aan de basis van de arbeidsmarkt, gericht op het ontlasten van zorgprofessionals in verpleeghuizen en het geven van extra aandacht aan de ouderen die in verpleeghuizen verblijven. Zie o.a. <https://www.programmasociaaldomein.nl/trajecten/basis-van-de-arbeidsmarkt>.

3 Zie: <https://www.programmasociaaldomein.nl/trajecten/basis-van-de-arbeidsmarkt/nieuws/2019/03/07/meer-aandacht-voor-ouderen-minder-mensen-met-een-uitkering>.

(waarvan 25.000 banen bij de overheid) loopt niet altijd even soepel, al blijft de trekker van het plan, Aart van der Gaag, optimistisch en constateert hij dat begin 2019 het bedrijfsleven op schema ligt (Van der Gaag, 2019). Ondertussen spreekt hij wel van “het drama van te weinig beschut werk”, onder meer als gevolg van “kortzichtige bezuinigingsdrift” die geleid heeft tot opheffing van bestaande SW-bedrijven (Van der Gaag, 2019, 11).

Vanuit het streven “banensolidariteit” te stellen boven “inkomenssolidariteit” (Wijffels, 1994) en in een poging een betaalbaar en humaner alternatief te bieden voor het in sommige kringen populaire idee van het (onvoorwaardelijk) basisinkomen bepleiten Kleinknecht et al. (2016) in navolging van onder andere Klosse en Muysken (2011) de introductie van zogeheten ‘basisbanen’. Zij definiëren basisbanen als “(nieuwe) ondersteunende banen in bijvoorbeeld zorg, welzijn, natuur, cultuur, onderwijs of openbaar vervoer, gefinancierd door de overheid”. Basisbanen zijn bedoeld voor mensen die ondanks om-, her- en bijscholing en ondanks een veelvoud aan sollicitaties op eigen kracht geen plek op de arbeidsmarkt weten te bemachtigen. In die basisbanen leveren deze mensen tegen het minimumloon en conform hun productieve mogelijkheden een bijdrage om het zittende personeel te ontlasten en de dienstverlening te verbeteren. Zodra mensen in hun basisbaan meer waarde kunnen produceren dan het verschil tussen uitkering en minimumloon is er sprake van maatschappelijke winst (ten opzichte van het huidige uitkeringsregime). Voordeel is ook dat betrokkenen dan gewone werknemers zijn, met alle rechten en plichten van dien, inclusief vakantiedagen en vakantiegeld, maar ook met medezeggenschapsrechten etc. Anders dan van vrijwilligers mag van hen ook echtdaadwerkelijk een prestatie gevraagd worden. Een bezwaar van dergelijke basisbanen dat wellicht vooral speelt voor jongeren die nog een hele arbeidsloopbaan voor zich hebben, is het mogelijke stigma dat aan een basisbaan is verbonden. Voor wie eenmaal in een basisbaan belandt, zou dat gemakkelijk een valkuil kunnen vormen waar je niet zo maar weer uitklimt.

Meer collectieve en gezamenlijke verantwoordelijkheid

Vanuit dat laatste perspectief én om niet alleen de (semi-)publieke sector met de lasten en verantwoordelijkheden van dergelijke basisbanen op te schepen, is het wellicht op termijn nog aantrekkelijker om te streven naar een meer geïntegreerde arbeidsmarkt waar in principe plaats is voor iedereen die over enig werkvermogen beschikt. En dat zijn toch de meeste inwoners van Nederland. Zoals voor de komst van allerlei sociale regelingen allerhande werkverbanden, publiek of privaat, hun verantwoordelijkheid namen voor de integratie van mensen met een beperkte productiviteit, zo zou dat in een geïntegreerde arbeidsmarkt opnieuw kunnen. Volgens de geldende economische wetten bepaalt het

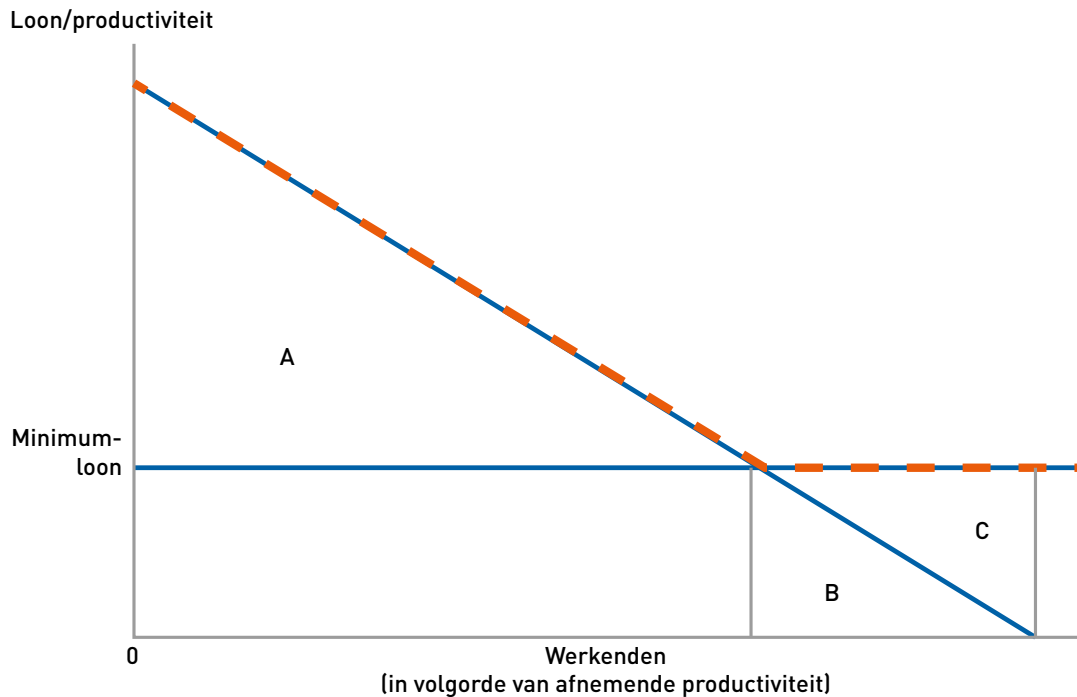


minimumloon het afkappunt waarbij mensen met een lagere productiviteit niet meer worden aangenomen. Immers, het te werk stellen van deze mensen zou voor een werkgever die zich aan de wettelijke bepalingen rond het minimumloon houdt in principe verlies opleveren. Die 'outsiders' worden dan op een of andere wijze de verantwoordelijkheid van de publieke sector die premieopbrengsten en belastingen aanwendt om 'iets' voor deze mensen te doen. Afhankelijk van het vakje van de verzorgingsstaat waarin iemand terecht komt, beperkt dat 'iets' zich tot het verstrekken van een uitkering. In andere gevallen is er sprake van een beschermde werksituatie of de combinatie van een uitkering met vrijwilligerswerk of een minder vrijwillige tegenprestatie. Bij het alternatieve uitgangspunt dat iedereen met werkvermogen wordt ingeschakeld – dat kan zowel bij particuliere als bij publieke organisaties – en dan in elk geval het minimumloon verdient en als reguliere werknemer over alle daaraan verbonden rechten en plichten beschikt, ontstaat een situatie zoals geïllustreerd in figuur 5.1, waarin de productiviteit van werkenden wordt afgezet tegen het minimumloon. De overgrote meerderheid van de werkenden kent een productiviteit die ruim boven het minimumloon uitkomt (zie bij A in de figuur) en ontvangt ook een min of meer overeenkomstige beloning. Sommigen hebben een zodanige productiviteit dat daar precies het minimumloon bij past, terwijl er ook een substantiële groep is van wie de productiviteit achter blijft bij het minimumloon.

Ter rechterzijde van het snijpunt tussen de (ononderbroken) dalende lijn die de productiviteit aangeeft en de (horizontale stippel)lijn die het minimumloon weerspiegelt, moet er dus een probleem worden opgelost. De waarde van de productiviteit blijft daar – in toenemende mate – achter bij het minimumloon (zie bij B) en als er niets gebeurde, zouden werkgevers werknemers met die lage productiviteit ook niet willen aannemen. Zou de waarde van wat die laagproductieve werknemers produceren worden aangevuld tot het minimumloon (zie bij C) dan zouden werkgevers in principe neutraal moeten staan tegenover het in dienst nemen van de laagproductieve werknemers. Immers, wat zij tekortkomen aan geproduceerde waarde krijgen zij dan aangevuld. Waar zou die aanvulling vandaan kunnen of moeten komen? Daarvoor zou in theorie het totaal aan middelen beschikbaar moeten zijn dat nu omgaat in diverse regelingen gericht op mensen die niet (meer) werken, beperkt inzetbaar zijn of een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Zouden al die middelen in één pot worden gestopt dan zouden in principe bovendien efficiencyvoordelen moeten kunnen worden gerealiseerd ten opzichte van de aanwending via allerlei verschillende regelingen, waarbij in veel gevallen bovendien geen sprake is van enige productieve tegenprestatie. Als de suppletie vanuit de collectieve pot richting werkgever achter de schermen plaatsvindt, hoeft bovendien 'niemand' te weten in hoeverre de werknemer met een beperkte productiviteit zijn/haar minimumloon al dan niet waar maakt. Dat voorkomt dat er naast de reguliere arbeidsmarkt een parallelle

arbeidsmarkt ontstaat die deelnemers aan die laatste een stigma oplevert dat hen belet de overstap naar die reguliere markt te maken. Alleen degenen die door ziekte, beperking of ander gebrek een productiviteit van nul hebben en dus werkelijk nergens iets nuttigs kunnen doen (en voor wie een verbintenis met welke organisatie dan ook feitelijk zinloos is), ontvangen een (volledige) uitkering. Alle anderen doen 'gewoon' mee op de arbeidsmarkt.

Figuur 5.1. De relatie tussen loon/productiviteit en minimumloon



Natuurlijk kent het hierboven besproken systeem de nodige haken en ogen. Een daarvan betreft de vraag hoe de productiviteit van een werkende precies te bepalen. Afhankelijk van de gemeten productiviteit wordt immers ook de hoogte van de suppletie vastgesteld die de werkgever ontvangt als hij iemand met een beperkte productiviteit in dienst neemt. Typisch Nederlands is de onmiddellijke vervolgvraag naar misbruik en controle. Belangrijk is daarom het perspectief van waaruit werkgevers mensen met een lage productiviteit aannemen.

Doen zij dat – net als sommige van hun sociale voorgangers uit een ver verleden – vanuit sociale betrokkenheid en solidariteit of omdat zij een extra mogelijkheid zien nog wat extra winst te realiseren? In het laatste geval ligt misbruik op de loer. In het eerste geval zal de noodzaak van uitgebreide controle beperkt zijn.

De praktijk van de inzet van mensen met een lage productiviteit leert dat de kosten van hun inzet niet beperkt blijven tot hun eigen bruto arbeidskosten, maar ook de kosten van begeleiding omvatten. Eerder onderzoek naar de inzet van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt toonde dat werkgevers vooral op zien tegen ‘het gedoe’ er omheen (zie bijvoorbeeld Román en Schippers, 2008). Vaak wordt er dan verwezen naar enerzijds allerlei bureaucratische verplichtingen en anderzijds naar verstoringen van lopende werkprocessen. Die worden nog als meer belastend voor de organisatie beschouwd dan de directe arbeidskosten. Dat toont het belang aan dat organisaties zelf kiezen met welke laagproductieve medewerkers zij in zee willen en voor welke taken. Er moet sprake zijn van een logische en natuurlijke inpassing binnen de organisatie. Dat vergt dat leidinggevendenden zich verdiepen in wat de mogelijkheden zijn van de doelgroep en wat past bij de organisatie. Zoals we eerder concludeerden en waarmee we dit hoofdstuk begonnen: een duurzame arbeidsmarkt vergt naast institutionele ook gedragsveranderingen (Schippers et al., 2015).

Technologie als hulpmiddel om mensen productiever te maken

In de voorgaande paragrafen ging het vooral over de vraag hoe mensen met een (te) lage productiviteit toch hun plaats op de arbeidsmarkt zouden kunnen innemen en daar een betekenisvolle rol zouden kunnen spelen. Eerder bespraken we reeds de mogelijkheden en beperkingen om menselijke vermogens te vergroten via activiteiten rond een leven lang leren en ontwikkelen. Waar de productiviteit van een werknemer op de werkplek steeds de resultante is van de inzet van een combinatie van menselijk en fysiek kapitaal, is het logische sluitstuk van de discussie over de mogelijkheden van laag productieven aandacht voor de rol die fysiek kapitaal in de vorm van hulpmiddelen kan bieden. Zoals computergestuurde kranen het mogelijk maken dat een werknemer in een rolstoel een containerschip laadt en lost en met een camera uitgeruste mini-onderzeeërs een wernemer met beperkte longcapaciteit in staat stelt de bodem van de zee te verkennen, zo kan de vraag gesteld worden of de gerichte inzet van slimme technologie wellicht een (nog) grotere bijdrage zou kunnen leveren aan de inzetbaarheid van mensen met allerhande beperkingen en een lage productiviteit. Juist omdat voor veel mensen met een beperkte inzetbaarheid de inkomenszekerheid al is gegarandeerd door uiteenlopende arrangementen van de verzorgingsstaat, is de prikkel voor het ontwikkelen van technologie gericht op deze specifieke groep gering. Ook het bedrijfsleven staat niet te trappelen om juist hierin te investeren. Als daar sprake is van

personeelstekorten zijn er tal van andere oplossingsrichtingen die de voorkeur genieten. Ook hier zal vooral samenspraak en samenwerking tussen sociale partners en de overheid, gedragen door een gezamenlijk gevoelde verantwoordelijkheid om mensen niet alleen van een inkomen te voorzien, maar hen ook via werk aan de samenleving te laten deelnemen, tot een gerichte aanpak moeten leiden.

Conclusie

In dit hoofdstuk hebben we de schijnwerper gericht op twee thema's die een belangrijke rol zullen gaan spelen in de toekomst van jongeren op de toekomstige arbeidsmarkt: de noodzaak van een leven lang leren en ontwikkelen (van belang voor alle huidige en toekomstige deelnemers op de arbeidsmarkt) en de mogelijkheden om ook mensen voor wie het allemaal niet vanzelf gaat een serieuze plek op de arbeidsmarkt te bieden. We hebben daarbij geen leeftijdsgrenzen of een andere afbakening van doelgroepen gehanteerd. Beide thema's zijn relevant voor zowel jongeren als ouderen, voor vrouwen en mannen en voor zowel individuen met als zonder migratieachtergrond. De situatie is wel verschillend voor individuen met een verschillende opleidingsachtergrond. Conform de analyse in de voorafgaande hoofdstukken lijken jongeren met een lage en/of betrekkelijk eenzijdig gerichte opleiding het meeste risico te lopen niet mee te kunnen op de arbeidsmarkt van morgen en overmorgen. In dat opzicht zitten zij in een zelfde schuitje als bijvoorbeeld ouderen waar de ervaringsconcentratie hun mogelijkheden beperkt. Waar met de nodige mitsen en maren hoger en breed opgeleide jongeren een goede kans maken zichzelf te kunnen redden, zullen voor de minder fortuinlijke groep extra beleidsinspanningen noodzakelijk zijn. Zowel als het gaat om leven lang leren en ontwikkelen als bij het bieden van werk zullen die beleidsinspanningen niet alleen van de overheid kunnen komen, maar is een gezamenlijk inzet van overheid en sociale partners noodzakelijk. Een inclusieve arbeidsmarkt vergt dat de 'cans' samen verantwoordelijkheid nemen voor de 'cannots'. Omdat individuele en collectieve rationaliteit hier gemakkelijk met elkaar botsen zijn gezamenlijke afspraken nodig met een stevig steuntje in de rug van de overheid. En in sommige gevallen moet dat steuntje wellicht de vorm krijgen van een stok achter de deur.







Slotbeschouwing en conclusie

De hoofdconclusie van dit white paper is een positieve: het gaat goed met jongeren in Nederland. Nederland is – om met de premier te spreken – een ‘gaaf’ land en als je voor je geboorte een kruisje mocht zetten bij het land waar je graag ter wereld zou willen komen, is een kruisje bij Nederland geen verkeerde keuze. Nederland hoort – afgaande op een reeks indicatoren - bij een klein groepje koplopers waar het gaat om de kwaliteit van het leven in termen van onderwijs, gezondheidszorg en ruimte en aandacht voor jongeren. Ook tijdens en in de nasleep van de economische crisis van het einde van het vorige decennium was de jeugdwerkloosheid in Nederland lager dan elders. Veel jongeren leven in grote welstand en consumeren er tijdens hun kinder- en tienerjaren lustig op los, daartoe in de gelegenheid gesteld door veelal zorgzame ouders die hun kroost ruimschoots in de welvaart laten delen. De tevredenheid onder jongeren, zo leerde hoofdstuk 3, is dan ook groot. Veel jongeren ronden met succes een opleiding af, vinden aansluitend een flexbaan, tegen hun dertigste een vaste baan en meer dan de helft heeft op die leeftijd een eigen (koop)woning.

Niet alle jongeren delen echter in gelijke mate in de zegeningen van dit gave en rijke land. Sommigen groeien op in een bijstandsgezin, hebben door hun migratieachtergrond te maken met discriminatie, worstelen zich door hun schoolcarrière en wisselen op de arbeidsmarkt hun verschillende flexibele baantjes af met perioden van werkloosheid. Vaak zijn – mede gevoed door de sociale media – ook hun ambities groot, maar slagen zij er in tegenstelling tot veel van hun leeftijdsgenoten die het minder hebben getroffen, niet in deze te realiseren. Meer dan in het verleden cumuleren deze nadelen bij specifieke groepen en minder dan in het verleden lukt het om – termen van de SER (2019) – van de verkeerde naar de goede kant van de muur te komen. Dat zorgt voor veel hoofdbreken en chagrijn.

Hoofdbreken en chagrijn of op zijn minst zorgen zijn er ook bij de jongeren die volgens tal van (objectieve) maatstaven in elk geval op dit moment aan de goede kant van de streep staan. Ook zij zien grote uitdagingen op zich afkomen, zoals de rap voortschrijdende technologische ontwikkelingen. Deze roepen vragen op over welke baan jongeren in de toekomst zullen vinden en creëert de noodzaak van een leven lang leren en ontwikkelen. Ook worstelen velen met de uitdaging dat er zoveel moet in het leven: meer zorg voor ouderen uit hoofde van demografische ontwikkelingen, duurzaam leven en consumeren, het scoren van voldoende 'likes' om bij de peer groep in beeld en aanzien te blijven en het verwerken van de dagelijkse informatiestroom die over moderne burgers wordt uitgestort. Ondanks de relatief goede positie heerst er ook bij jongeren met wie het nu goed gaat onzekerheid over de toekomst. Wat zijn de goede keuzes en wanneer moet je ze maken? Rustig leven is er daardoor ook voor hen niet meer bij. Sociale stijging is niet langer een (bijna-)automatisme en bij sommigen vertaalt dat inzicht zich zelfs in 'fear of falling', zelfs al is daar niet direct een concrete aanleiding voor en is het waarschijnlijk dat velen van hen hun ambities – mits gematigd – rond werken, wonen en gezin tot op grote hoogte waar zullen weten te maken. Opmerkelijk daarbij is dat deze ambities, ondanks allerlei populaire verhalen over verschillen tussen generaties, over de tijd bezien tamelijk stabiel zijn. De overgrote meerderheid van jongeren van opeenvolgende generaties wil (op termijn) een leuke partner, eventueel een gezin, een vaste baan, een mooie woning en wat van de wereld zien. Niets menselijks is ook hedendaagse jongeren vreemd. Het tijdstip waarop jongeren er in slagen deze ambities te verwezenlijken lijkt het afgelopen decennium, vooral onder invloed van de in Nederland lang aanhoudende economische crisis, iets op te schuiven naar een later moment in de levensloop. Daarbij moet wel bedacht worden dat a. de levensverwachting nog steeds fors stijgt en het dus heel goed mogelijk is dat we over vijftig of honderd jaar in retrospectief zullen moeten constateren dat alle fasen van het leven min of meer 'opgerekt' zijn, b. jongeren gemiddeld later het initieel onderwijs verlaten, zodat het logisch lijkt dat ook een aantal volgende stappen in de levensloop op een iets later moment plaatsvinden en c. demografisch gedrag, zoals de keuze van het moment waarop kinderen het ouderlijk huis verlaten, een partner vinden en bijvoorbeeld een eerste kind krijgen door de tijd genomen sowieso varieert (Liefbroer en Dykstra, 2000; Beets et al., 2011). Op zich lijken de feiten geen aanleiding te geven tot onmiddellijke zorg, maar in combinatie met de ervaren onzekerheid voeden ze wel de negatieve gevoelens over de toekomst, waarvoor bovendien een gewillig oor bestaat in de (sociale) media.

Dat betekent niet dat geen waakzaamheid is geboden. Integendeel, in de voorafgaande hoofdstukken is uiteengezet dat het oprukken van flexwerk in combinatie met technologische ontwikkelingen steeds meer mensen en vooral jongeren kwetsbaar maakt, zowel in termen

van inkomen en baan zekerheid als waar het gaat om onderhoud van en investeringen in menselijk kapitaal. Een goede opleiding biedt niet meer automatisch een goede baan. Netwerken worden belangrijker om je investering in een goede opleiding ook daadwerkelijk te verzilveren en (relevante) netwerken zijn scheef verdeeld over de bevolking en opleidingshomogamie dreigt die verdeling alleen nog maar schever te maken. Dit zijn allemaal ontwikkelingen waaraan je als individu – en zeker als je nog onervaren aan het begin van je levensloop en beroepsloopbaan staat – moeilijk in je eentje het hoofd kunt bieden. Toch is dat wel wat de afgelopen kwart eeuw steeds meer van mensen wordt gevraagd: in het kader van de afslanking van de verzorgingsstaat is de verantwoordelijkheid voor en de regie over de levensloop steeds meer bij het individu gelegd en komen te liggen. Enerzijds kan een steeds hoger opgeleide en geïndividualiseerde (beroeps)bevolking op dit punt inderdaad steeds meer aan. Anderzijds overschrijdt het gewicht van sommige verantwoordelijkheden de individuele draagkracht, beschikken sommigen niet over de juiste tools en vermogens om zelf de regie te nemen en worden sommigen getroffen door tegenspoed die hen tijdelijk of permanent afhankelijk maakt van hulp en ondersteuning van anderen.

Vanuit dat perspectief is in het voorlaatste hoofdstuk van dit white paper gepleit voor een herwaardering van de collectiviteit. Dat impliceert niet automatisch een grotere rol voor 'de' overheid, maar wel voor gezamenlijk optreden van werkgevers, werknemers en overheid, waarbij het voortouw soms bij de ene en soms bij de andere partner zou moeten liggen, afhankelijk van wie in een concrete situatie over de meeste trekkracht beschikt. In dat kader pleitten we voor een tripartite aanpak van een leven lang leren en ontwikkelen. Investerings op dit terrein zijn essentieel voor iedere individuele burger annex werkende, maar ook voor bedrijven/organisaties en de overheid als hoeder van de kwaliteit van de beroepsbevolking. Omdat er een plafond zit aan de mate waarin je – ook met goed georganiseerde investeringen in aanvullende scholing en training – mensen productiever kunt maken en er (dus) ook altijd een groep in de samenleving zal zijn waarvan de productiviteit zo laag is dat zij niet 'spontaan' en op eigen gelegenheid een plaats op de arbeidsmarkt zullen vinden, is er een 'employer of last resort' nodig. Via basisbanen kan deze werkgever (en dat kan de overheid zijn, maar ook een consortium van private organisatie die samen besluiten de schouders onder het bewerkstelligen van een inclusieve arbeidsmarkt te zetten) er voor zorgen dat deze mensen niet buitenspel blijven staan (al is het dan met een uitkering), maar ook actief kunnen participeren, een zinvolle bijdrage aan de samenleving kunnen leveren, structuur kunnen aanbrengen in hun leven, hun talenten kunnen ontplooien en sociale contacten kunnen opbouwen. De essentie zit daarbij in het 'gewoon' meedoen en niet in een – stigmatiserend – apart vakje gestopt worden, wat de Nederlandse verzorgingsstaat al veel te lang heeft gedaan en wat de traditionele reflex van beleidsadviseurs en beleidsmakers is. Omdat een



individuele werkgever dit probleem niet in zijn eentje oplost, is ook hier collectieve actie nodig: samenspraak en samenwerking in de beste poldertraditie die Nederland kent. Dat laatste geldt tenslotte ook voor de ontwikkeling van nieuwe technologie, specifiek gericht op het bevorderen van de inzet van mensen met een lage productiviteit. Ook hier geldt dat samenwerking tussen overheid, onderwijs en bedrijfsleven kan bewerkstelligen dat technologie wordt ontwikkeld die (vrijwel) alle jongeren een kans biedt op de arbeidsmarkt van morgen.



Jongeren en de arbeidsmarkt van (over)morgen





Geraadpleegde literatuur

Aa, R. van der, Buren, D. van, Viertelhuizen, T. (2015). Motieven van werkgevers en werknemers voor flexibele contractvormen, in: Chkalova, K., Goudswaard, A., Sanders, J., Smits, W., Bie, R. van der (Eds.) (2015). *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: de focus op flexibilisering*, Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek: 114-127

Acemoglu, D., Autor, D.H. (2011). Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings, in: Ashenfelter, O., David, C., (Red.). *Handbook of Labor Economics*, Vol. 4, Part B, Amsterdam: Elsevier: 1043-1171

Acemoglu, D., Restrepo, P. (2018). The race between man and machine: Implications of technology for growth, factor shares, and employment, *American Economic Review*, 108 (6), 1488-1542

Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Schaufeli, W. B., Blonk, R. (2015). It's all about CareerSKILLS: Effectiveness of a career development intervention for young employees. *Human Resource Management*, 54 (4), 533-551

Andriessen, I., Nievers, E., Dagevos, J. (2012). *Op Achterstand. Discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau

Andriessen, I. (2017). *Discriminatie herkennen, benoemen en melden*, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau

Beer, J. de, Dalen, H. van, Henkens, K. (2018). De verbeelding van een redelijke verhoging van de AOW-leeftijd, *Me Judice*, 21 december 2018 (<http://www.mejudice.nl/artikelen/detail/de-verbeelding-van-een-redelijke-verhoging-van-de-aowleeftijd>)

Beets, G., Schippers, J., Velde, E.R. te (Red.) (2011), *The future of motherhood in Western societies: late fertility and its consequences*, Dordrecht/Heidelberg: Springer

Berge, W.J. van den, Weel, B. ter (2015). *Baanpolarisatie in Nederland*, CPB Policy Brief 2015/13, Den Haag: Centraal Planbureau

Blommaert, L., Coenders, M., Van Tubergen, F. (2014). Discrimination of Arabic-named applicants in the Netherlands: An internet-based field experiment examining different phases in online recruitment procedures, *Social Forces*, 92, 3, 957-982

Bolhaar, J., Brouwers, A., Scheer, B. (2016). *De flexibele schil van de Nederlandse arbeidsmarkt: een analyse op basis van microdata*, CPB-Achtergronddocument, Den Haag: Centraal Planbureau

Booth, A. L., Francesconi, M., Frank, J. (2002). Temporary jobs: stepping stones or dead ends? *The Economic Journal*, 112 (480), 189-213

Buers, C., Karpinska, K. & Schippers, J.J. (2018). Managers' retention decisions regarding young intermediate-level educated employees, *International Journal of Manpower*, 39, 2, 254-268

Buers, C. (2020). *Kansrijk van School naar Werk. Over mbo'ers en werkgevers*. Universiteit Utrecht, te verschijnen

CBS (2018), *Werkzame beroepsbevolking; bedrijf*, Statline, 19 december 2018

CBS (2019a). *Werkzame bevolking; thuiswerken*, Statline, 14 februari 2019

CBS (2019b). *Psycho-sociale arbeidsbelasting werknemers; beroep. Zelfstandigheid in het werk: werktijden bepalen*, Statline, 28 januari 2019

CBS (2019c). *Mijlpalen twintigers schuiven op* www.cbs.nl/nieuws/2019/20, 13 mei 2019

Commissie Regulering van Werk (2019). *In wat voor land willen wij werken? Discussienota van de Commissie regulering van werk over toekomstbestendig arbeidsrecht, sociale zekerheid en fiscaliteit*, Den Haag (www.reguleringvanwerk.nl)



Commissie vraagfinanciering mbo (2017). *Doorleren werkt. Samen investeren in nieuwe zekerheid*. Den Haag (www.doorlerenwerkt.nl)

Conen, W.S., Schippers, J.J. (Red.)(2019). *Self-employment as precarious work. A European perspective*, Cheltenham (UK): Edward Elgar

Dalen, H. van, Henkens, K, Schippers, J. (2007). *Oudere werknemers door de lens van de werkgever*. Rapport, 64, Nederlands Interdisciplinair demografisch Instituut

Dalen, H. van, Henkens, K, Schippers, J. (2009). Beelden van de productiviteit van ouderen bij werkgevers en werknemers, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 25, 1: 6-19

Deloitte (2018). 2018 *Deloitte Millennial Survey. Millennials disappointed in business, unprepared for Industry 4.0*, London: Deloitte Touche Tohmatsu Limited

Doorne-Huiskes, A. van, Schippers, J.J. (2010), Vrouwen op de arbeidsmarkt: een succesvolle worsteling, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 26, 4, 400-416

Doorne-Huiskes, A. van, Römken, R., Schippers, J.J. & Wiersma, A. (2017). *Van privéprobleem tot overheidszorg. Emancipatiebeleid in Nederland*, Amsterdam/Zoetermeer: Atria/Lecturium

Echtelt, P. van, en Voogd-Hamelink, M. de (2017a). Waarom flexwerkers?. In: *Arbeidsmarkt in kaart*. Geraadpleegd op 8 juli 2019 via <https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarktinkaat-werkgevers2017/waarom-flexwerkers>

Echtelt, P. van, en Voogd-Hamelink, M. de (2017b). Hoe vergroten werkgevers kennis personeel?. In: *Arbeidsmarkt in kaart*. Geraadpleegd op 10 juli 2019 via <https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarktinkaat-werkgevers2017/hoe-vergroten-werkgevers-kennis-personeel>

Ester, P., Vinken, H. (2001). *Een dubbel vooruitzicht. Doembeelden en droombeelden van arbeid, zorg en vrije tijd in de 21^e eeuw*, Bussum: Coutinho

Forrier, A., De Cuyper, N., Akkermans, J. (2018). The winner takes it all, the loser has to fall: provoking the agency perspective in employability research. *Human Resource Management Journal*, 28 (4), 511-523

- Gaag, A. van der (2019). *Is werk een nieuwe kerk? Over waarde van werk, beleid en uitvoering*, Cedris-lezing 2019, Utrecht: Cedris (<https://www.opnaarde100000.nl/wp-content/uploads/2019/02/20190214-Cedris-lezing-14-feb-2019-Aart-van-der-Gaag.pdf>)
- Goos, M., Manning, A., Salomons, A. (2014). Explaining Job Polarization: Routine-Biased Technological Change and Offshoring, *American Economic Review*, 104, 8: 2509–2526
- Harari, Y.N. (2017). *Homo Deus. Een kleine geschiedenis van de toekomst*, 7e druk, Amsterdam: Thomas Rap
- Hoekstra, K., Euwals, R., Arsova, A., Berkhout, E. (2016). *Flexible employment in an international perspective: An empirical analysis and some country-specific case studies*, CPB Achtergronddocument, Den Haag: Centraal Planbureau
- IBM (2015). *Myths, exaggerations and uncomfortable truths. The real story behind millennials in the workplace*, New York: IBM Institute for Business Value
- Jacobs, B. (2014). Eindeloze stagnatie, *Beleid en Maatschappij*, 41, 4, 341-343
- Jolles, J. (2015). Onderwijs, hersenen en cognitie: de kloof overbrugd? *Didactief Online*, webartikel 31 augustus 2015 (<http://didactiefonline.nl/41-nieuws/12481onderwijs-hersenen-en-cognitie-dekloof-overbrugd>)
- Jolles, J. (2016). 'Een traaggroeiende boom kan ook de hoogste worden.' *VanTaalftotAchtien*, januari 2016: 57-58
- Janssen, P., Schulenbergh, R., Vuuren van, D., Buitenhuis, M. (2018), Kinderen overtreffen hun ouders minder vaak in inkomen, *Economisch Statistische Berichten*, 4765 (103), 13 september 2018, 392-395
- Jong, H. de, Zanden, J.L. van (2015). Technologische ontwikkeling, economische verandering en de Nederlandse arbeidsmarkt in de twintigste eeuw, *Preadviezen van de Koninklijke Vereniging voor de Staathuishoudkunde*, 25-41
- Josten, E., Vlasblom, J.D. (2018). *Tijdelijk werk geven*, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau



Kempen, L. van en Poot, Y. (2019). Stop met framen van twintigers: een failliet systeem raakt iedereen, *Volkskrant*, 16 mei 2019

Kirschner, P.A. (2017). *Het voorbereiden van leerlingen op (nog) niet bestaande banen*, Open Universiteit/NSvP

Kleinknecht, A., Kok, J., Ligteringen, B., Schippers, J.J., Egmond, A. van (2016). Een onvoorwaardelijk basisinkomen of een basisbaan?, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 32, 4, 360-376

Klooster, E., Koçak, S., Day, M., Jonkman, H. (2017). *Gedeelde toekomst. Toekomstoriëntatie van Nederlandse (migranten)jongeren*, Kennisplatform Integratie & Samenleving, Utrecht: Verwey-Jonker Instituut

Klooster, E., Koçak, S., Day, M. (2016). *Mbo en de stagemarkt, wat is de rol van discriminatie? Een verkenning onder onderwijsprofessionals en studenten*, Kennisplatform Integratie & Samenleving, Utrecht: Verwey-Jonker Instituut

Klosse, S, Muysken, J. (2011). Overheid moet geen uitkering maar werk aanbieden, *Me Judice*, 2 november 2011

Kooyman, J. (2019). 'Generatie Z' gaat door, door, door, *NRC*, 9 mei 2019

Liefbroer, A.C., Dykstra, P.A. (2000). *Levenslopen in verandering*. WRR, Voorstudies en Achtergronden V107, Den Haag: SDU Uitgevers

Maslowski, R. (m.m.v. Ria Vogels)(2019). *Grenzen aan een leven lang leren*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau

Mok, A.L. (1990). *In het zweet uws aanschijns ... Inleiding in de arbeidssociologie*. Leiden/Antwerpen: Stenfert Kroese Uitgevers

Mokyr, J., Vickers, C., Ziebarth, N.L., (2015). The history of technological anxiety and the future of economic growth: Is this time different?, *Journal of Economic Perspectives*, 29, 3: 31-50

- OECD (2019a). *Employment Outlook 2019: The Future of Work*, OECD Publishing, Paris
- OECD (2019b). *OECD Input to the Netherlands Independent Commission on the Regulation of Work (Commissie Regulerend Werk)*, OECD Publishing, Paris
- Olson, M. (1965). *The logic of collective action*, Cambridge (Mass.): Harvard University Press
- Oude Mulders, J. (2016). *Organizations, managers, and the employment of older workers after retirement*, Utrecht: Universiteit Utrecht, Tjalling C. Koopmans Instituut
- Pfau, B.N. (2016). What do millennials really want at work? The same things the rest of us do, *Harvard Business Review*, 2016, 4, 7 April
- Pommer, E., Croezen, S. (2015). Bevolking en economie: het maatschappelijk speelveld. In: R. Bijl, J. Boelhouwer, E. Pommer en I. Andriessen (red.), *Sociale Staat van Nederland 2015*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau, 21-60
- Putters, K. (2019). *Veenbrand. Smeulende kwesties in de welvarende samenleving*. Amsterdam: Prometheus
- PWC (2011). Millennials at work. Reshaping the workplace. London: PriceWaterhouseCoopers Limited
- Román, A., Schippers, J.J. (2008). *Inzet van lager opgeleiden op de Nederlandse arbeidsmarkt: werkgevers aan zet*, Rapport A233, Tilburg: OSA, Institute for Labour Studies
- Rijken, K. (2018). *Van der Laan. Biografie van een burgemeester*, Amsterdam: Ambo/Anthos
- Rossem, M., Jonker, E., Kooijmans, L. (1993). *Een tevreden natie; Nederland van 1945 tot nu*. Baarn: Tirion b.v.
- Sadiraj, K., Hoff, S., Versantvoort, M. (2018). *Van sociale werkvoorziening naar Participatiewet. Hoe is het de mensen op de Wsw-wachtlust vergaan?*, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau



Sap, J., Schippers, J., Nijssen, J. (2009). *Langer doorwerken en flexibel pensioen*, Netspar NEA Papers, no 23, Tilburg: Netspar

Scheer, B.J., Hoekstra, K., Graaf-Zijl, M. de (2016). *De ontwikkeling van flexibele arbeid: een sectoraal perspectief*, CPB Achtergronddocument, Den Haag: Centraal Planbureau

Schippers, J.J. (2001). *De vraag naar diversiteit*, Universiteit Utrecht

Schippers, J.J. (2014). Horizontale transitie als loopbaanperspectief, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 30, 1, 69-71

Schippers, J.J. et al. (2015). *Op weg naar een duurzame arbeidsmarkt*, White paper, Blik op Wetenschap, Universiteit Utrecht

Schippers, J. (2016). Werken is heel het leven niet! Over de rol van werk in de modern samenleving, *Kerk en Theologie*, 67, 4, oktober 2016, 314-331

Schippers, J. J. (2017). Leven lang leren loopt niet, *BNR*, 1 februari 2017 (<https://www.bnr.nl/player/audio/10055257/10317319>)

Schmidt, G. (2002). Towards a theory of transitional labour markets. In G. Schmidt, Glazier, B. (Red.). *The dynamics of full employment: social integration through transitional labour markets*. Cheltenham: Edward Elgar: 151-195

SCP (2016). *De toekomst tegemoet. Leren, werken, zorgen, samenleven en consumeren in het Nederland van later*. Sociaal en Cultureel Rapport 2016, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau

SER (2019). *Hoge verwachtingen: kansen en belemmeringen voor jongeren in 2019*, Verkenning 19/11, Den Haag: Sociaal-Economische Raad

Sitter, L.U. de (1981). *Op weg naar nieuwe fabrieken en kantoren*, Deventer: Kluwer

Smulders, S., Van den Bossche, S. (2018). De winnaars en verliezers van de economische crisis. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 34(2), 121-137

SZW (2002). *Verkenning Levensloop*, Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Tijssen, L., Coenders, M., Lancee, B. (2019). Etnische discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. Verschillen tussen etnische groepen en de rol van beschikbare informatie over sollicitanten, *Mens en Maatschappij*, 94, 2, 141-176

Thunnissen, M., Schippers, J. & Boselie, P. (2018). Macro Talent Management in The Netherlands: A Critical Analysis of Growing and Retaining Talent in the Netherlands, in: Vaiman, V., Sparrow, P., Schuler, R. & Collings, D.G. (2018). *Macro Talent Management. A Global Perspective on Managing Talent in Developed Markets*, London: Routledge: 190-205

Tjeenk Willink, H. (2018). *Groter denken, kleiner doen*, Amsterdam: Prometheus

TNO (2018). *Resultaten Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2018* (https://www.monitorarbeid.tno.nl/dynamics/modules/SFIL0100/view.php?fil_Id=260)

Vlasblom, J.D. & Schippers, J.J. (2019). Werkloze ouderen weer aan het werk? Het effect van reserveringsloon en zoekintensiteit, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 35, 1, 6-25

Vroman, C., Josten, E., Hoff, S., Putman, L, Wildeboer Schut, J.M. (2018). *Als werk weinig opbrengt. Werkende armen in vijf Europese landen en twintig Nederlandse gemeenten*, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau

Wijffels, H. (1994). Interview met bankier Herman Wijffels, *Argos*, 22 april 1994 (https://www.vpro.nl/argos/speel~POMS_VPRO_1448376~interview-met-bankier-herman-wijffels-argos~.html)

Wilbrink, B. (1994). Arbeidsmarkt en hoger onderwijs: een blijvend problematische relatie. *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*, 12: 24-32

YoungCapital (2017). *Summary of International Study. A new generation at work*, Hoofddorp

