

Toekomst- verwachtingen van jongvolwassenen

Onderzoek in samenwerking met de Stichting P&V

Rapport 3

Carrière en beroep

MARK ELCHARDUS
& PETRUS TE BRAAK

Vakgroep Sociologie, Onderzoeksgroep TOR
Pleinlaan 2, 1050 Brussel
<http://www.vub.ac.be/TOR/>

Inhoud

1	Inleiding	3
2	De arbeidsmarktparticipatie van jongvolwassenen	4
3	Werkloosheid	5
4	Werkzekerheid	8
5	Tevredenheid met de job	13
6	Loopbaanvoorkeuren	15
6.1	Vaste versus flexibele loopbaan	15
6.2	Boeiend werk versus vrije tijd, promotiekansen, hogere wedde en werkzekerheid	22
6.3	Evenwicht werk-gezin	26
7	Levensloopperspectieven	27
8	De levensloopperspectieven naar sociale achtergrond	30
9	Hoe haalbaar is het ideale beroep?	35
9.1	Draagt het bereiken van de ideale loopbaan bij aan het geluk?	40
10	Samenvatting en besluit	42
11	Literatuur	50

1 Inleiding

In het najaar van 2013 organiseerde de onderzoeksgroep TOR van de Vrije Universiteit Brussel, in samenwerking met ResearchAnalysisVision, een survey-onderzoek in samenwerking met de Stichting P&V. Een representatieve staal van 6.000 jongvolwassen inwoners van België, tussen de 25 en 35 jaar oud, werd uitgenodigd om deel te nemen. Zij werden gepeild naar hun toekomstverwachtingen en -dromen op zowel persoonlijk als maatschappelijk vlak. Zo kregen zij de mogelijkheid om zich uit te spreken over hun toekomst op het vlak van onder andere hun gezinsleven, carrière en vrije tijd. Wat betreft de maatschappelijke toekomst stonden thema's als het milieu, de arbeidsmarkt, de multiculturele samenleving en de politiek centraal.

De steekproef werd getrokken op het Rijksregister, een ambtelijke gegevensbank voor bevolkingsgegevens. Er werd gebruik gemaakt van een disproportioneel gestratificeerde toevalssteekproef naar gewest. Dat wil zeggen dat respondenten louter toevallig werden getrokken, maar de proportie geselecteerde respondenten per gewest van tevoren is opgelegd om ervoor te zorgen dat van de kleinste strata (in dit geval het Brussels Hoofdstedelijk Gewest) toch voldoende respondenten aanwezig zijn om een analyse mogelijk te maken. Uiteindelijk werden 1.555 Brusselaars, 2.555 Vlamingen en 1.890 Walen uitgenodigd om deel te nemen aan het onderzoek.

Onder meer door het groot aantal enquêtes in dit land staan responscijfers onder druk. Om een maximale respons te krijgen, werden de respondenten tot vijf maal toe gecontacteerd. Bij het afsluiten van het veldwerk hebben we in totaal 1.964 vragenlijsten ontvangen. De berekening van de netto-respons gebeurde volgens de richtlijnen van de American Association for Public Opinion Research (AAPOR, 2011: 45). Zij bedraagt 37%. Vergelijkend onderzoek op basis van de responscijfers van 147 gepubliceerde studies, beveelt een minimum van 40% aan. De netto respons wordt naar beneden gehaald door de zeer lage respons in het Brussels gewest, 29%, daar waar hij in Vlaanderen 41% bedraagt. Gezien de lage respons in Brussel is ervoor geopteerd de analyses per taalgroep te specificeren, in plaats van naar gewest. Hierdoor zijn de Brusselaars verdeeld over de Nederlands- en Franstaligen.

Naast non-respons is de representativiteit van de steekproef een belangrijk issue bij het uitvoeren van een survey. Om deze te verhogen werd de steekproef gewogen op bevolkingskenmerken die gekend zijn. Voor het wegen van onze data hebben we gegevens, afkomstig van de Enquête naar de Arbeidskrachten, gebruikt over de verdeling van de kenmerken 'gewest', 'leeftijd', 'geslacht' en 'onderwijsniveau' in de populatie die we bestuderen.

Meer gedetailleerde informatie over de technische aspecten van het onderzoek kan worden gevonden in het Kort Technisch Verslag (Elchardus & te Braak, 2014).

Dit rapport gaat in op de beroepssituatie van de jongvolwassenen, alsook op hun verwachtingen voor beroep en loopbaan en de mate waarin zij denken hun idealen op dat vlak te kunnen verwezenlijken.

2 De arbeidsmarktparticipatie van jongvolwassenen

We beginnen met een beschrijving van de arbeidsmarktsituatie van de jongvolwassen Belgen, 25 tot 35 jaar oud.

Een kleine tachtig procent (79,8%) van hen is werkzaam tegen betaling (zie tabel 1). Dit kunnen zowel werknemers als zelfstandigen zijn. Onze definitie van tewerkstelling komt nog best overeen met de OESO definitie van de "employment/population ratio". Die lag in België in 2012 voor de 25 tot 34-jarigen op 78,4%, dus wel heel dicht bij wat we in dit rapport vinden. Met dat cijfer zit België boven het OESO-gemiddelde (73,5), alsook boven het gemiddelde voor de EU15 (74,0) en de EU21 (74,1). Toch betekent dit dat één op de vijf van die jongvolwassenen niet aan het werk is.

Tabel 1: Verdeling van beroepsstatus onder de Belgische jongvolwassenen

	Aantal	%	Geldig % met "Andere"	Geldig % zonder "Andere"
1,00 Werkt tegen betaling	1525	78,2	79,8	80,5
2,00 Student	30	1,5	1,6	1,6
3,00 Werkloos, "sta aan de dop"	185	9,5	9,7	9,8
4,00 Voltijds huisman of huisvrouw	62	3,2	3,2	3,3
5,00 Arbeidsongeschikt of invalide	55	2,8	2,9	2,9
6,00 Loopbaanonderbreking, verlof zonder wedde, ouderschapsverlof, tijdskrediet	37	1,9	2,0	2,0
7,00 Andere	17	,9	,9	
Totaal	1911	98,0	100,0	100,0
Missing	40	2,0		
Geldig totaal	1951	100,0		

De grootste groep van de niet werkenden zijn de werklozen. De werkloosheid wordt op 9,7% geschat. Volgens de OESO bedroeg de werkloosheid in België in de leeftijdsgroep 25-34 in 2010, 2011 en 2012 respectievelijk 9,8, 8,7 en 9,5%. Dus ook hier komt de schatting op basis van onze enquête zeer goed overeen met de OESO-statistieken. Dit geeft uiteraard vertrouwen in deze enquêtegegevens. De groep werklozen bestaat voor 27% uit moslims (zij vormen 10% van de onderzoekspopulatie) en voor 65% uit Franstaligen (44% van de onderzoekspopulatie). 37% van de werklozen is laagopgeleid

(in vergelijking met 18% van de onderzoekspopulatie). De groep werklozen bestaat uit ongeveer evenveel mannen als vrouwen (52% vrouw, 48% man). De combinatie tussen deze kenmerken leidt tot grote contrasten tussen meer nauwkeurig gedefinieerde groepen. Zo bedraagt de werkloosheid bij Franstalige, laagopgeleide moslims 46% en bij Nederlandstalige, hoogopgeleide niet-moslims slechts 3%. De kans op werkloosheid wordt verder nader geanalyseerd.

Naast de 10% werklozen zijn de overige 10% niet werkenden verdeeld over verschillende kleinere groepen, zoals studenten (1,6%), arbeidsongeschikt verklaarden en invaliden (2,9%) en mensen die met loopbaanonderbreking, ouderschapsverlof en tijdskrediet zijn (2,0%). Deze laatste groep is strikt genomen ook werkzaam: zij zijn slechts tijdelijk inactief en kunnen in het overgrote deel van de gevallen terug naar hun werkgever. In de statistieken worden zij trouwens bij de actieve bevolking geteld. De groep die met loopbaanonderbreking, ouderschapsverlof of tijdskrediet is, bestaat voor 90% uit vrouwen (waarschijnlijk gaat het hier veelal om mensen met ouderschapsverlof).

Daarnaast is iets meer dan 3% van de jongvolwassenen huisman of -vrouw. In feite gaat het bijna uitsluitend, in 90% van de gevallen, om vrouwen. Het gaat ook om een relatief laagopgeleide groep; 60% van deze personen heeft ten hoogste een diploma van het lager secundair onderwijs, vergeleken met 18% van al de 25 tot 35-jarigen. Dat betekent dat ongeveer 10% van de laagopgeleiden een huisman of huisvrouw is, vergeleken met 2,5% van de universitair geschoolden. De moslims zijn ook sterk oververtegenwoordigd bij de huismannen en huisvrouwen. Van alle moslims is iets minder dan 20% huisman of huisvrouw. 57% van alle huismannen of huisvrouwen in de leeftijdsgroep 25 tot 35, is moslim. De categorie 'huismannen en huisvrouwen' bestaat in feite voor 36% uit laagopgeleide moslima's.

3 Werkloosheid

We zagen dat ongeveer 10% van de Belgische jongvolwassenen onvrijwillig werkloos is. In wat volgt gaan we na wie verhoudingsgewijs een grotere kans heeft om werkloos te zijn. We onderzoeken de invloed van de sociaaleconomische status van het ouderlijke gezin, het opleidingsniveau, de gezondheid, de leeftijd en het geslacht. Daarnaast gaan we na hoe moslims zich verhouden tot de overige levensbeschouwelijke groepen. We hebben er in dit onderzoek voor geopteerd het onderscheid autochtoon/allochtoon niet te hanteren, onder meer omdat de categorie allochtonen zo heterogeen is dat ze sociologisch gezien nagenoeg zinloos is. Het gebruik van het onderscheid moslims/niet-moslims heeft volgens ons twee voordelen. Ten eerste hopudt het rekening met wat in

deze samenleving dient te worden beschouwd als een nieuwe, belangrijke levensbeschouwelijke groep. Ten tweede vat men via die categorie voornamelijk, hoewel niet uitsluitend, mensen geboren uit de immigratie van hoofdzakelijk Marokkaanse en Turkse origine. Via die categorie kan men dus ook nagaan hoe deze mensen, waarvan vele tweede- en derdegeneratie afstammelingen van immigranten zijn, varen in dit land. Voor de problematiek die wordt bekeken in dit rapport is dat gegeven waarschijnlijk veel belangrijker dan de levensbeschouwelijke identiteit op zich.

Verder gaan we ook na of er een verschil is tussen de taalgemeenschappen.

De sociaaleconomische status van de ouders wordt hier gemeten door een principale component op basis van drie variabelen: de opleiding van de vader en de moeder (6 categorieën, geen onderwijs tot universitair onderwijs) en het subjectief inkomen van het gezin van herkomst (5 categorieën, van arm tot heel welstellend). De factorladingen worden weergegeven in tabel 2.

Tabel 2: Principale componentenanalyse naar de sociaaleconomische positie van de ouders

	Componentladingen
Hoogste diploma moeder	,882
Hoogste diploma vader	,875
Subjectieve financiële situatie gezin van herkomst	-,702
Eigenwaarde	2,037
Cronbach's Alpha	,756

Het onderwijsniveau wordt gemeten aan de hand van een variabele die peilt naar het hoogst behaalde diploma van de respondent. De oorspronkelijke zes categorieën zijn teruggebracht tot 3, op basis van UNESCO's International Standard Classification of Education (UNESCO, 2008). We maken het onderscheid tussen laag- (ISCED 0-2: geen, lager onderwijs en lager secundair onderwijs), midden- (ISCED 3-4: Secundair/middelbaar onderwijs) en hoogopgeleiden (ISCED 5-6: hoger onderwijs buiten de universiteit en universitair onderwijs).

Om na te gaan wat het effect van gezondheid is werd op basis van een aantal vragen betreffende de gezondheid een schaal gevormd die de gezondheid meet¹ (zie tabel 3). Een hoge score duidt op een goede gezondheid. Van de eerder beschreven groep invaliden en arbeidsongeschikten behoort ruim 80% op basis van deze schaal tot de 20% van de jongvolwassenen met de meeste gezondheidsproblemen.

¹ Het betreft een zeer goede schaal met een Cronbach's Alpha= 0,92.

Tabel 3: Principale componentenanalyse naar de gezondheidspositie

	Componentladingen
Beperking activiteiten door ziekte: Uw sociale contacten	-,909
Beperking activiteiten door ziekte: Uw gezinsleven	-,906
Beperking activiteiten door ziekte: Uw huishoudelijke taken	-,899
Beperking activiteiten door ziekte: Uw werkzaamheden	-,863
Beperking activiteiten door ziekte: Uw hobby's	-,858
Hoe is uw gezondheidspositie in het algemeen?	,631
Eigenwaarde	4,335
Cronbach's Alpha	,922

De moslims zijn van de overige groepen onderscheiden op basis van een zelfomschrijving op levensbeschouwelijk of religieus gebied. De respondenten die zich identificeerden als strikte of niet-strikt gelovige moslims of iemand die twijfelt maar toch min of meer moslims is, worden beschouwd als moslim en worden onderscheiden van de overige levensbeschouwelijke categorieën. Van de bevraagde jongvolwassenen gaven 191 mensen aan moslim te zijn (10% van de onderzoekspopulatie).

De variabele taalgemeenschap werd geconstrueerd op basis van de taal van de vragenlijst die de respondent heeft teruggestuurd. Respondenten die woonachtig waren in Vlaanderen kregen een Nederlandstalige vragenlijst opgestuurd; respondenten woonachtig in Wallonië ontvingen een Franstalige vragenlijst. De verzending voor de Brusselaars is gebeurd op basis van de taal van de identiteitskaart van de betreffende respondent. Respondenten die vroegen naar een vragenlijst in de andere taal, kregen deze per post opgestuurd. De gewogen verdeling naar taalgemeenschap wordt weergegeven in tabel 4.

Tabel 4: Verdeling naar taalgemeenschap in de steekproef

	In aantallen	In %
Nederlandstalig	1101	56,4
Franstalig	850	43,6
Totaal	1951	100

De leeftijd van de respondent is berekend op basis van zijn of haar geboortjaar. Het geslacht van de respondent is gebaseerd op zelfrapportering.

De hierboven besproken onafhankelijke variabelen zijn ingevoerd in een logistische regressie om na te gaan of we kunnen voorspellen of men al dan niet werkloos is (zie tabel 5).

Tabel 5: Logistische regressieanalyse van de kans op werkloosheid (N=1.622)

	Exp(B)	Sig.
(Constant)	,391	n.s.
Sociaaleconomische positie van de ouders	,937	n.s.
Onderwijsniveau (ref.: midden)		
°Laag	1,432	n.s.
°Hoog	,620	*
Gezondheid	,797	*
°Moslim (ref.: overige levensbeschouwelijke groepen)	3,814	***
°Franstalig (ref.: Nederlandstalig)	2,254	***
Leeftijd	,937	*
°Man (ref.: vrouw)	,917	n.s.
Nagelkerke R ²	,146	

*p<=.05; **p<=.01; ***p<=.001; n.s.= non significant

De kans op werkloosheid blijkt samen te hangen met het onderwijsniveau, de gezondheid, de leeftijd, de taalgemeenschap en het al dan niet moslim zijn. Deze sociale achtergrond verklaart 15% van de totale variantie in werkloosheid.

De sterkste voorspeller om werkloos te zijn blijkt het al dan niet moslim zijn. Moslims hebben ruim 3,8 keer meer kans om werkloos te zijn dan niet-moslims. Ook blijkt dat Franstaligen een veel grotere kans (2,3 keer meer) hebben dan Nederlandstaligen op werkloosheid.

Zoals we eerder zagen hebben hoogopgeleiden een lagere kans op werkloosheid dan midden- en laagopgeleiden (als de kans van midden- en laaggeschoolden op werkloosheid gelijk is aan 1 is die van hoogopgeleiden 0,61). Tussen midden- en laagopgeleiden wordt geen verschil gevonden in de kans op werkloosheid. Daarnaast blijken gezonde mensen minder kans op werkloosheid te hebben dan mensen die te kampen hebben met gezondheidsproblemen. Naarmate men ouder wordt, binnen de leeftijdswaaier van 25 tot 35, neemt de kans op werkloosheid ook licht af.

4 Werkzekerheid

Uit een eerder rapport omtrent toekomstverwachtingen van jongvolwassenen, "Beter doen dan de ouders?", bleek dat jongvolwassenen het meest pessimistisch zijn over hun toekomstige werkzekerheid. Er wordt in het onderzoek op vier verschillende manieren gepeild naar opvattingen in verband met werkzekerheid. In een eerste vraag werd de respondenten gevraagd een vergelijking te maken van de verwachte werkzekerheid als zij 40 jaar oud zijn met de werkzekerheid van hun ouders toen die 40 waren. Van de jongvolwassenen verwacht 43% dat zij de werkzekerheid van hun ouders niet zullen kunnen evenaren. Slechts 19% denkt het op dat vlak beter te zullen doen dan hun ouders. Van alle toekomstvergelijkingen met de ouders die werden bevroegd, blijkt het de werkzekerheid te zijn waarover jongvolwassenen zich het meeste zorgen maken. In

het onderzoek werd ook gepeild naar de verwachtingen met betrekking tot de werkzekerheid in het algemeen. Ruim 80% acht het waarschijnlijk tot heel waarschijnlijk dat deze in de toekomst zal afnemen. Een groot aantal van de jongvolwassenen (70%) is er ook van overtuigd dat men in de toekomst zal moeten werken in almaar zwakkere statuten die weinig sociale bescherming bieden. Het pessimisme over een aftakelende werkzekerheid is dus wijdverspreid onder de jongvolwassenen. Maar dit pessimisme is veel groter wanneer gepeild wordt naar algemene, maatschappelijke ontwikkelingen dan wanneer gepeild wordt naar de persoonlijke toekomst. 80% verwacht dat de werkzekerheid zal afnemen, maar slechts 43% verwacht minder werkzekerheid te hebben dan de ouders en slechts 20% acht het waarschijnlijk of zeer waarschijnlijk dat zij hun job zouden kunnen verliezen.

De zeer sterk verspreide maatschappelijke vrees voor een verlies aan werkzekerheid heeft uiteraard te maken met het flexibiliseren van de arbeidsmarkt, in het bijzonder dan het flexibiliseren *van* de werknemer, niet het flexibiliseren *voor* de werknemer.

Onder meer het versoepelen van de aanwervings- en vooral de afdankingsprocedures werd bepleit omdat in de regimes met een sterke regulering en bescherming van de werknemer, de werkgelegenheid veel minder leek toe te nemen dan in een regime als dat van de Verenigde Staten dat gekenmerkt wordt door een verregaande mate van niet-regulering en een verregaande afwezigheid van sociale bescherming van de werknemer (Emerson, 1988). In verschillende Europese landen werd in de loop van de jaren zeventig en tachtig van de 20^{ste} eeuw de arbeidsmarkt in mindere of meerdere mate geflexibiliseerd. Mede daardoor is er een duale of gesegmenteerde arbeidsmarkt kunnen ontstaan met, eenvoudig gesteld, enerzijds "insiders" op de primaire arbeidsmarkt, die toegang hebben tot jobs met werkzekerheid, sociale bescherming en degelijke arbeidsvoorwaarden, anderzijds "outsiders" op de secundaire arbeidsmarkt, met toegang tot jobs die weinig werkzekerheid en onvoldoende sociale bescherming bieden en dikwijls gekenmerkt worden door slechte arbeidsvoorwaarden (Scott-Marshall, 2005). Terwijl de groei van dergelijke jobs werd mogelijk gemaakt door de deregulering van de arbeidsmarkt, wordt de laatste dan weer door sommigen beschouwd en/of verantwoord als een ontwikkeling die onvermijdelijk was onder druk van de globalisering en van veranderingen in de wijze van de productie van goederen en diensten (Castells, 1996; Zanders & Harding, 1995; OSA, 2003).

Eén uiting van die precarisering van de arbeidsmarktsituatie is de toename van tijdelijke contracten. In 2010 bleek 14% van de Belgen een tijdelijk contract te hebben. In Brussel loopt dat op tot 17% (Vandenbrande et al., 2013). Volgens Vandenbrande et al. (2013) hebben vooral mensen jonger dan 34 jaar te maken met tijdelijke contracten. Onder hen, zo schatten die auteurs, heeft 33% zo'n contract, vergeleken met iets meer

dan 7% van de 55-plussers. Het is niet meteen duidelijk of dit geïnterpreteerd kan worden als een generatie-effect en dus als een trend of daarentegen dient te worden beschouwd als een leeftijdseffect. Hoe dan ook, het probleem van werkonzekerheid ten gevolge van tijdelijke arbeidscontracten stelt zich scherper voor de jongvolwassenen waarvan de leefsituatie in dit rapport wordt bestudeerd.

We bekijken hier niet alle aspecten van flexibilisering van de werkgever of van een duale arbeidsmarkt, maar spitsen de aandacht toe op de werkzekerheid. Een enquête heeft immers het voordeel dat deze laatste niet moet worden beoordeeld op basis van statuten, maar kan worden gemeten op basis van de ervaring en de inschatting van de betrokken personen zelf. We houden enkel rekening met het werkende deel van de onderzoekspopulatie. Werklozen, studenten, huismannen en huisvrouwen, arbeidsongeschikten en invaliden worden hier buiten beschouwing gelaten. Jongvolwassenen met loopbaanonderbreking, verlof zonder wedde, ouderschapsverlof of tijdskrediet zijn feitelijk werkzaam en worden daarom in deze paragraaf wel bij de geanalyseerde, werkende bevolking gerekend.

Bij de mensen die actief zijn op de arbeidsmarkt wordt een onderscheid gemaakt tussen mensen met een tijdelijk contract of een contract van bepaalde duur enerzijds, degenen met een contract van onbepaalde duur of een vaste benoeming anderzijds. De groep met een tijdelijk contract wordt verder opgedeeld in zij die zich zorgen maken over hun toekomstige tewerkstelling en zij die dit niet doen en van oordeel zijn dat zij na afloop van het huidige contract gemakkelijk werk zullen vinden. Bij de jongvolwassenen met een vaste aanstelling wordt eveneens een onderscheid gemaakt tussen degenen die zich zorgen maken over het behoud van hun job en degenen die zich daar geen zorgen over maken. Op die manier ontstaat een opdeling in vier groepen (zie tabel 6).

	Aantal	Percentage	Geldig percentage
Tijdelijke aanstelling en zorgen	107	5,5	7,4
Tijdelijke aanstelling en geen zorgen	72	3,7	5,0
Vaste aanstelling en zorgen	288	14,8	20,0
Vaste aanstelling en geen zorgen	973	49,9	67,6
Totaal	1440	73,8	100
Niet van toepassing	347	17,8	
Missing	164	8,4	
Geldig totaal	1951	100,0	

Achtentachtig procent van de jongvolwassenen zegt een contract van onbepaalde duur of een vaste aanstelling te hebben (zie tabel 6). Zij vallen uiteen in twee groepen, 68% die zich geen zorgen maakt over zijn job en 20% die zich daarover wel zorgen maakt. Twaalf procent is momenteel werkzaam op basis van een tijdelijke aanstelling of een contract van bepaalde duur. Volgens definities die wel eens worden gebruikt, zou men

van deze groep kunnen aannemen dat hij een precare tewerkstelling heeft. Dat zou de schatting van werkonzekerheid bij de 12% plaatsen. Die ruwe schatting kan echter worden verbeterd door zowel bij de mensen met een contract van onbepaalde duur als bij degenen met een contract van bepaalde duur te peilen naar hun eigen inschatting van hun werkzekerheid. Van de mensen met een tijdelijke aanstelling verklaart bijna de helft, of 5% van de werkenden, dat zij zich geen zorgen maken over het vinden van een baan als hun huidige contract afloopt. De overige (7% van de werkenden) werkt met een tijdelijk contract en maakt zich zorgen over het vinden van een job na afloop daarvan. Zij dienen te worden beschouwd als werkonzeker. We zagen dat ook 20% van de jongvolwassenen met een contract van onbepaalde duur zich toch zorgen maakt over het verlies van hun job. Misschien dienen deze laatsten niet allemaal te worden beschouwd als werkonzeker. Meer dan de helft van hen (61%) verklaart overigens dat zij tevreden zijn met hun huidige job en niet op zoek zijn naar een andere. Toch wijst de vrees voor het verlies van hun job op een mate van werkonzekerheid. We beschouwen de mensen met een tijdelijke aanstelling en die niet zo zeker zijn na afloop van het contract vlot een andere job te vinden (7%) en degenen met een contract van onbepaalde duur, maar die vrezen voor hun job (20%) als werkonzeker. Deze vrij ruime definitie schat het percentage mensen dat werkt met werkonzekerheid op 27%. Dit is een niet verwaarloosbare proportie, maar toch minder dan de vrees voor werkonzekerheid of de onheilspellende berichten over de precarisering van de arbeidsmarkt laten vermoeden.

In wat volgt gaan we na wie al dan niet werkzekerheid bereikt. Uit eerder onderzoek (Dagevos, 1998; Glorieux et al., 2008) blijkt dat mensen van een zwakke sociaaleconomische afkomst en leden van minderheidsgroepen dikwijls op de secundaire arbeidsmarkt en op precare tewerkstelling zijn aangewezen. Volgens Glorieux en medewerkers biedt de theorie van de dualistische arbeidsmarkt wel een verklaring waarom er primaire jobs en goed werk zijn enerzijds, secundaire jobs en slecht werk anderzijds, maar niet waarom leden van minderheidsgroepen disproportioneel in de slechtere jobs belanden. Dat laatste wordt volgens hen ook niet (volkomen) verklaard door verschillen in achtergrond en onderwijskwalificatie, maar moet aan discriminatie en culturele verschillen worden toegeschreven (2008: 72).

Om na te gaan wie toegang heeft tot de jobs met werkzekerheid en wie niet, gaan we na op welke kenmerken de 73% jongvolwassenen met een grote mate van werkzekerheid verschillen van de 27% met een zwakke mate van werkzekerheid. We toetsen voor dezelfde achtergrond als voor werkloosheid (zie paragraaf 2).

Tabel 7: Logistische regressieanalyse van de kans op werkzekerheid (N=1.295)

	Exp(B)	Sig.
(Constant)	2,805	n.s.
Sociaaleconomische positie van de ouders	1,184	*
Onderwijsniveau (ref.: midden)		
°Laag	,430	***
°Hoog	1,151	n.s.
Gezondheid	1,341	***
°Moslim (ref.: overige levensbeschouwelijke groepen)	,781	n.s.
°Franstalig (ref.: Nederlandstalig)	,363	***
Leeftijd	1,014	n.s.
°Man (ref.: vrouw)	1,075	n.s.
Nagelkerke R ²	,139	

*p<=.05; **p<=.01; ***p<=.001; n.s.= non significant

Het sterkste effect is dat van de taalgemeenschap. De mate van werkzekerheid is veel hoger voor de Nederlandstaligen dan voor de Franstaligen. De eersten hebben bijna drie keer zoveel kans om een hoge mate van werkzekerheid te hebben dan de Franstaligen. Uit bijkomende bivariate analyses blijkt dat 40% van de Franstaligen een precare werkzekerheid heeft, ten opzichte van 20% van de Nederlandstaligen. Van de werkende jongvolwassenen geeft verder 13% van de Franstaligen aan dat zij tijdelijk werkzaam zijn en zich zorgen maken over het vinden van een volgende job, ten opzichte van slechts 4% van de Nederlandstaligen. Daarnaast geeft 27% van de Franstaligen aan dat zij een vaste aanstelling hebben, maar zich zorgen maken, tegenover 16% van de Nederlandstaligen.

Verder is de mate van werkzekerheid ook lager voor de laaggeschoolden. Er is op dat vlak geen verschil tussen midden- en hooggeschoolden. Het zijn de mensen met ten hoogste een diploma van het lager secundair onderwijs die, in vergelijking met de midden- en de hooggeschoolden, slechts ongeveer half zoveel kans hebben om een hoge mate van werkzekerheid te bereiken. Verder zien we hier nog maar eens (zie ook rapport 2 uit deze reeks) een bevestiging van het belang van gezondheid in deze prestatie maatschappij. Mensen met een goede gezondheid hebben merkkelijk meer kans een arbeidsmarktpositie met werkzekerheid te bereiken. Verder is er nog een klein effect van de sociaaleconomische herkomst. Jongvolwassenen uit sociaaleconomisch beter geplaatste gezinnen verwerven, ook na controle voor al de eerder genoemde factoren, iets meer werkzekerheid dan de anderen. Tussen mannen en vrouwen en naar leeftijd (in de waaier van 25 tot 35) zijn er geen verschillen in werkzekerheid. Opvallend is ook de afwezigheid van een statistisch significant effect van het moslim zijn. Hun werkzekerheid is weliswaar lager dan die van de niet-moslims; zij hebben maar 70% van de kans van de niet-moslims om een hoge mate van werkzekerheid te bereiken. Dat effect is echter niet statistisch significant en kan dus niet met een grote mate van zekerheid als een echt effect worden beschouwd. Zoals we eerder zagen worden de

moslims vooral getroffen door werkloosheid, maar als ze aan de slag zijn is hun mate van werkzekerheid misschien wel wat lager dan die van de niet-moslims, maar dat kan hier niet met zekerheid worden gesteld omdat het verschil niet statistisch significant is.

De resultaten van de regressieanalyse tonen aan dat het risico op een precare arbeidsmarktpositie niet gelijk verdeeld is over de bevolking. Laagopgeleide Franstaligen met een slechte gezondheid (behorend tot de 40% van de jongvolwassenen met de minst goede gezondheid) worden in 58% van de gevallen geconfronteerd met werkonzekerheid. Voor midden- en hooggeschoolde Nederlandstaligen met een goede gezondheid (behorend tot de 60% van de jongvolwassenen met de beste gezondheid) is dat slechts 14%. Het risico op werkonzekerheid ligt dus iets meer dan 4 keer hoger in de eerste dan in de tweede groep. Het is duidelijk dat de levenservaring van die twee groepen sterk uit elkaar ligt.

5 Tevredenheid met de job

Naast werkzekerheid is de tevredenheid met de job een belangrijk aspect van levenskwaliteit. Goed werk is werk dat een mate van zekerheid biedt, alsook de mogelijkheid tevreden te zijn met het werk dat men doet. Uiteraard wordt enkel bij jongvolwassenen die werken naar de tevredenheid met het werk gepeild. Daarbij werden ook meteen vragen gesteld over de gebeurlijke plannen ander werk te zoeken en over de kansen die men zich desgevallend geeft om vlot ander werk te vinden.

Eénentachtig procent van de beroepsactieve jongvolwassenen is tevreden met zijn of haar huidige job (zie tabel 8). Ruim 70% daarvan denkt er zelfs niet aan een andere job te zoeken, 23% overweegt dat wel eens en 7% is op zoek naar een andere job. Negentien procent is niet tevreden met zijn job. Daarvan is een kwart op zoek naar ander werk, overweegt 31% ander werk te gaan zoeken, maar durft 44% niet van werk te veranderen. Die laatste groep, zij vormen 8% van de werkende jongvolwassenen, zit als het ware gevangen in een job die hun geen voldoening schenkt. Een zeer grote meerderheid, 81% van de werkende jongvolwassenen is echter tevreden met zijn job.

Tabel 8: Beschrijving jobtevredenheid en zoekgedrag van beroepsactieve jongvolwassenen

	Aantal	Percentage	Geldig percentage
Tevreden en zoekt niet	812	56,4	57,3
Tevreden maar van plan op zoek te gaan	259	18,0	18,3
Tevreden maar zoekt toch	77	5,3	5,4
Niet tevreden maar durft niet te veranderen	118	8,2	8,3
Niet tevreden en van plan op zoek te gaan	85	5,9	6,0
Niet tevreden en op zoek	65	4,5	4,6
Totaal	1416	98,3	100,0
Missing	24	1,7	
Algemeen totaal	1440	100,0	

Deze cijfers wijzen niet op een slechte arbeidsmarktsituatie: van de mensen tussen 25 en 35, die kunnen en willen werken, heeft 73% een grote mate van werkzekerheid; van de degenen die effectief werken is 81% tevreden met zijn job. Slechts 8% zit in een situatie waar zij tegelijk ontevreden zijn met hun job, maar te onzeker om te proberen van job te veranderen.

Er bestaat uiteraard een verband tussen de aard van het arbeidscontract en de tevredenheid met de job (zie tabel 9). Mensen met een vast contract die zich geen zorgen maken over het mogelijk verlies van hun job, blijken ook in grotere mate tevreden met hun job dan mensen die zich wel zorgen maken en mensen die werkzaam zijn met een tijdelijk contract. Ook het zoekgedrag is gerelateerd aan het type arbeidscontract en de mate van tevredenheid. Het grootste zoekgedrag vinden we, niet verwonderlijk, bij mensen met een tijdelijk contract. Mensen die ontevreden zijn met hun job, maar een contract van onbepaalde duur of een vaste benoeming hebben, zoeken minder frequent werk dan mensen met een tijdelijk contract die tevreden zijn met hun job.

Tabel 9: Tevredenheid over huidige job naar werkzekerheid (N=1.371)

	Tevreden en zoekt niet	Tevreden en zoekt of is van plan te zoeken	Ontevreden maar durft niet te veranderen	Ontevreden en zoekt of is van plan te zoeken	Totaal
Tijdelijk contract	29,1%	37,7%	8,6%	24,5%	100,0%
Vast contract maar maakt zich zorgen	43,1%	27,5%	18,6%	10,8%	100,0%
Vast contract en maakt zich geen zorgen	66,7%	20,7%	5,3%	7,4%	100,0%
Totaal	57,9%	23,9%	8,2%	9,9%	100,0%

In tabel 10 wordt de arbeidsmarktsituatie van de Belgische jongvolwassenen nog eens samengevat. Zowat 7% van hen plaatst zich vrijwillig buiten de arbeidsmarkt, minstens tijdelijk. Het gaat om studenten, huisvrouwen, een paar huismannen en mensen die gekozen hebben voor een loopbaanonderbreking. Daarnaast wordt 13% van de arbeidsmarkt uitgesloten, 10% door werkloosheid en 3% door arbeidsongeschiktheid.

Ongeveer 80% van de mannen en vrouwen 25 tot 35 is effectief aan de slag. Daarvan werkt 63% met een grote mate van werkzekerheid in een job waarmee ze tevreden zijn. 10% werkt met een grote mate van werkzekerheid in een job waarmee ze niet tevreden zijn. 27% werkt met een lage graad van werkzekerheid: 18% is tevreden met die job en 9% niet tevreden met die job.

Tabel 10: Verdeling (in %) van arbeidsmarktpositie van jongvolwassenen en werkzekerheid en tevredenheid met job van werkenden (N=1.894)

Student, huisman/vrouw, loopbaanonderbreking	6,9%
Werkloos	9,8%
Arbeidsongeschikt	2,9%
Werkend, waarvan:	80,5%
Goede werkzekerheid en tevreden over job	63,0%
Goede werkzekerheid en niet tevreden met job	9,8%
Slechte werkzekerheid, en tevreden met job	18,1%
Slechte werkzekerheid en niet tevreden met job	9,1%

6 Loopbaanvoorkeuren

In de voorgaande paragraaf werd vastgesteld dat ongeveer 7% zich vrijwillig (tijdelijk) buiten de arbeidsmarkt plaatst. Daarnaast is 13% onvrijwillig inactief. Het overgrote deel van de jongvolwassenen – 93% – is actief of zou dit willen zijn. Hier gaan we dieper in op de voorkeuren die deze jongvolwassenen hebben met betrekking tot hun loopbaan. In dit deel onderzoeken we de voorkeuren in verband met drie belangrijke aspecten van de loopbaan: (1) de voorkeur voor een vaste of een flexibele loopbaan; (2) de voorkeur in termen van de balans werk-gezin; en (3) de voorkeur voor boeiend werk versus werk dat meer vrije tijd laat en extrinsiek belonend is in termen van promotiemogelijkheden, wedde en werkzekerheid.

6.1 Vaste versus flexibele loopbaan

De auteurs die de nadruk leggen op technologische veranderingen als een oorzaak van deregulering, spreken meestal ook van het noodzakelijke einde van de vaste loopbaan. Talrijk zijn de auteurs die beweren dat de lange loopbaan in een zelfde beroep, maar zeker bij eenzelfde werkgever, tot het verleden behoort (Beck, 2000; Castells, 1996; Klein Hesselink & van Vuuren, 1999; Hyman, 2004; Larsson et al., 2001). Voor de nieuwe loopbaan die zich volgens velen aandient, werden al talrijke namen bedacht: de spiraalloopbaan (Brousseau & Driver, 1998), de Protheus-loopbaan (Hall, 1996), de lappendeken-loopbaan (Arthur & Rousseau, 1996), de postcorporatie-loopbaan (Peiperl & Baruch, 1997) en de flexibele loopbaan (Iellatchitch et al., 2003; Mayhofer et al., 2005). We zullen, ter wille van zijn eenvoud en omdat hij al goed is ingeburgerd, deze laatste term, 'flexibele loopbaan' gebruiken om een carrièreverloop aan te duiden dat in tegenstelling tot de 'vaste, lineaire loopbaan' wordt gekenmerkt door frequente veranderingen van werkgevers, sectoren en zelfs beroepen.

Heel wat van de auteurs die een dergelijke loopbaanontwikkeling menen te onderkennen en in heel wat gevallen ook bepleiten, doen dat op basis van een cultuurdiagnose. Zij stellen dat een flexibele loopbaan niet alleen beter is aangepast aan bepaalde technologische ontwikkelingen, maar ook beter past bij de hedendaagse mentaliteit. Deze laatste is volgens hen getekend door individualisering en het streven

naar zelfverwezenlijking en schuwt langdurige engagementen ten opzichte van werkgevers, beroepen en zelfs het gezin (Cyntrynbaum & Crites, 1998; Honneth, 2004a, 2004b; Super & Knasel, 1981; Laskawy, 2005; OSA, 2003; Beck, 2000; Du Bois-Reymond et al., 2001; Hyman, 2004). Volgens deze auteurs is de flexibele loopbaan een antwoord op de aspiratie van de mensen, vooral dan van de hedendaagse jongvolwassenen.

Er zijn ook auteurs die menen dat men inderdaad een aanvaarding van de flexibele loopbaan kan onderkennen, maar dat deze niet is geïnspireerd door het streven naar zelfontplooiing, maar wel tot stand komt als een gedwongen aanpassing aan een geflexibiliseerde arbeidsmarkt en een preciaire tewerkstelling (Baruch, 2001; de Vries & Wolbers, 2005; Touraine, 1999; Bertrand-Cloodt et al., 2012).

Het is niet de bedoeling van dit onderzoek om na te gaan of er zich een daadwerkelijke verschuiving van een vaste naar een flexibele loopbaan voordoet. Daarvoor is dit onderzoek niet opgezet en niet geschikt. Kijkt men naar de OESO-statistieken (OECD StatExtracts, 2014) dan tekent er zich over de laatste 12 jaar geen duidelijke tendens in die richting af. Mocht er zo'n tendens zijn, dan zouden we moeten zien dat de gemiddelde duur dat mensen eenzelfde job hebben, afneemt. Deze gemiddelde duur is over de laatste 12 jaar in België echter licht gestegen van 11,5 jaar in 2000 naar 12,0 jaar in 2012. Voor de mensen die al minstens 10 jaar in dezelfde job zitten was die gemiddelde duur 20,7 jaar in 2000 en 21,8 jaar in 2012. Voor mensen die tussen de 1 en de 3 jaar dezelfde job hadden, was de gemiddelde duur in 2000 1,7 jaar en in 2012 eveneens 1,7 jaar. Dus op basis van die indicator is over die periode, tijdens dewelke onze respondenten de arbeidsmarkt betraden, geen sprake van een inkorten van de gemiddelde duur van een tewerkstelling.

In dit deel gaan we na of de Belgische jongvolwassenen inderdaad een voorkeur hebben voor een flexibele loopbaan of daarentegen toch liever een lineaire, vaste loopbaan hebben.

Voor Belgische jongvolwassenen lijkt de ideale loopbaan nog altijd de vaste of lineaire loopbaan te zijn (zie tabel 11a). Zo hoopt meer dan de helft van hen (52%) ooit te kunnen zeggen dat zij langer dan 20 jaar bij dezelfde werkgever hebben gewerkt. Een groot aantal denkt dat ook effectief te kunnen doen: 45% denkt met name zijn of haar carrière te kunnen uitbouwen binnen hetzelfde bedrijf. Slechts 22% van de jongvolwassenen gaat akkoord met de stelling dat het interessant is om geregeld van job te veranderen en 25% wil tijdens de arbeidsloopbaan veel verschillende jobs uitoefenen. 39% zegt dat zij niet hun ganse leven hetzelfde werk willen doen, maar 34% verwerpt die stelling uitdrukkelijk.

Tabel 11a: Verdeling (in %) omtrent de gewenste loopbaanperspectieven van Belgische jongvolwassenen op basis van de Toekomst2013-databank (N=1.856)

	(Helemaal) niet akkoord	Tussen beide	(Helemaal) akkoord
Ik hoop ooit te kunnen zeggen dat ik 20 jaar of langer bij één en dezelfde werkgever heb gewerkt	25,3	23,1	51,6
Ik denk mijn carrière te kunnen uitbouwen binnen hetzelfde bedrijf	24,1	30,9	45,1
Ik wil niet mijn hele leven lang hetzelfde werk doen	34,4	27,0	38,6
Ik wil tijdens mijn arbeidsloopbaan nog veel verschillende jobs uitoefenen	45,1	30,0	25,0
Het is interessanter om geregeld van job te veranderen dan hetzelfde werk te blijven doen	47,3	30,7	22,0

Over de vraag of men zijn hele leven lang hetzelfde werk wil doen zijn de jongvolwassenen verdeeld. Maar de meerderheid kiest toch voor een vaste loopbaan in de zin dat zij langdurig bij dezelfde werkgever willen werken en dat 45% zelfs denkt een ganse loopbaan bij één werkgever te kunnen uitbouwen. Een klein kwart omarmt de flexibele loopbaan, met verschillende jobs en verschillend soorten werk in de loop van de carrière. Meer dan 45% verwerpt een dergelijke loopbaan expliciet. Er is dus een duidelijke voorkeur voor de vaste loopbaan.

Deze voorkeur lijkt ook licht te zijn toegenomen sinds 2004. In de Levensloop2004-databank (zie voor meer informatie omtrent deze databank: Smits, 2005) werd een gelijkaardige vraag gesteld. Hoewel een aantal items licht verschillend zijn, is het mogelijk om op basis van deze data een beeld te vormen van de trend wat betreft de voorkeur voor een vaste of flexibele loopbaan sinds 2004 (zie tabel 11b)². Die toename wordt vooral zichtbaar in het percentage dat hoopt ooit 20 jaar of langer bij dezelfde werkgever te werken. Over de bijna 10 jaar die de twee onderzoeken scheiden is dit toegenomen van 41 naar 52%. Ook het percentage dat hoopt zijn loopbaan binnen eenzelfde bedrijf te kunnen uitbouwen, nam licht toe, van 43 tot 45%. De andere items laten eerder een bestendiging zien van de situatie zoals in 2004. Er is dus niet alleen een duidelijke voorkeur voor de vaste loopbaan, maar die voorkeur is over de laatste 10 jaar onder jongvolwassenen nog toegenomen.

² Het Levensloop2004-onderzoek had een andere onderzoekspopulatie, namelijk jongvolwassenen tussen de 18 en 36 jaar oud. Voor een optimale vergelijkbaarheid tussen deze databank en die van het Toekomst2013-onderzoek is de populatie van het Levensloop2004-onderzoek, waarop tabel 11b gebaseerd is, daarom afgebakend tot de 25 tot 35-jarigen die deelnamen aan dat onderzoek.

Tabel 11b: Verdeling (in %) omtrent de gewenste loopbaanperspectieven van Belgische jongvolwassenen op basis van de Levensloop2004-databank (N=2.662)

	(Helemaal) niet akkoord	Tussen beide	(Helemaal) akkoord
Ik hoop ooit te kunnen zeggen dat ik 20 jaar of langer bij één en dezelfde werkgever heb gewerkt	32,3	27,0	40,7
Ik denk mij carrière te kunnen uitbouwen binnen hetzelfde bedrijf	24,9	32,4	42,7
Ik zie mij niet mijn hele leven lang hetzelfde werk doen	34,3	27,2	38,5
Ik zal tijdens mijn arbeidsloopbaan nog veel verschillende jobs uitoefenen	40,5	36,3	23,2
Het is interessanter om geregeld van job te veranderen dan hetzelfde werk te blijven doen	48,6	29,6	21,7

Bron: Levensloop2004

De soort loopbaan die men nastreeft of waarvoor men de voorkeur uitspreekt, is geen vast gegeven. Zij kan het handelen, het maken van keuzes oriënteren (zoals aangetoond in onder meer: Hite & McDonald, 2003; Foskett & Hemsley-Brown, 1999; Hodkinson & Sparkes, 1997) maar zal zich ook altijd aan het verloop van het leven zelf aanpassen (Schein, 1975, 1985). De visie op de ideale loopbaan kan zich bijvoorbeeld aanpassen aan de gezinsvorming en aan het krijgen van kinderen. Een groot aantal auteurs benadrukt de mate waarin de loopbaanperspectieven de uitkomst zijn van dergelijke aanpassingen, meer dan van culturele veranderingen zoals de opkomst van het individualisme of de ethiek van de zelfontplooiing (Brousseau et al., 1996; Cytrynbaum & Crites, 1998; Super & Knasel, 1981; Hall, 1996; Levinson, 1978; Schein, 1985; Sekaran & Hall, 1989; Super et al., 1996). Elchardus en Smits (2006) stelden vast dat de voorkeur voor een flexibele loopbaan snel verdwijnt naarmate mensen meer werkervaring opdoen en gezinsengagementen aangaan. Hun stelling is dat dit loopbaanmodel wel is aangepast aan economische vereisten en aantrekkelijk kan worden gemaakt in het licht van een individualistische ethiek van zelfverwezenlijking, maar de toets van het leven, van het bereiken van een leefbaar evenwicht tussen werk en gezin niet doorstaat. Als die stelling juist is, zouden we moeten vaststellen dat naarmate meer levenslooptransities zoals afstuderen, gaan werken, een gezin vormen, kinderen krijgen, ... worden doorlopen, de voorkeur verschuift van een flexibele naar een vaste loopbaan.

Om dat na te gaan onderscheiden we 6 transities:

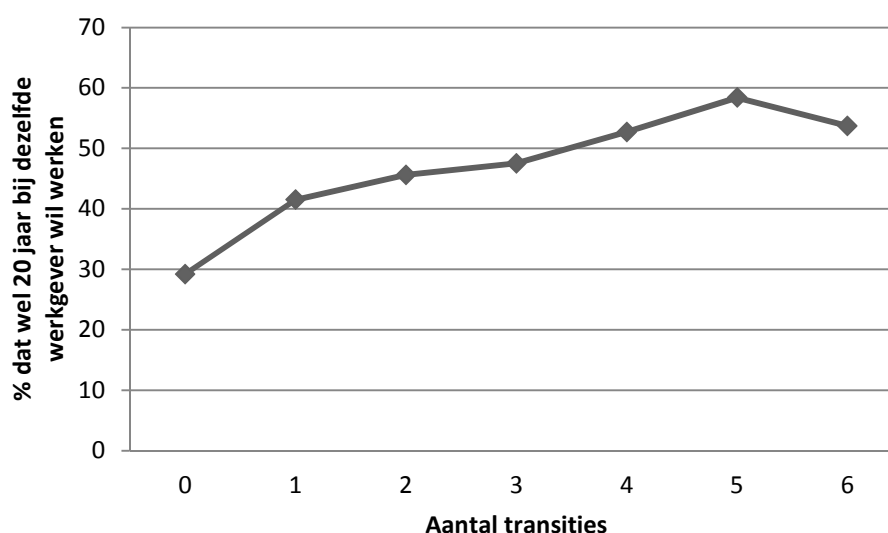
1. Afstuderen of stoppen met studeren
2. Beginnen werken
3. Samenwonen met een partner
4. Huwen
5. Een kind krijgen
6. Een huis kopen

Uit figuur 1 blijkt dat de voorkeur voor een flexibele loopbaan inderdaad vrijwel lineair afneemt, naarmate meer levenslooptransities worden gerealiseerd. Van de mensen die nog nooit gewerkt hebben, zegt 70% dat ze niet 20 jaar bij eenzelfde werkgever aan de slag willen, nipt geen 30% wil dat wel (zie tabel 12). Van zodra men is afgestudeerd, denkt men daar al heel anders over. Dan ziet 42% het wel zitten om 20 jaar of meer bij dezelfde werknemer te werken; maar er is dan nog altijd een solide meerderheid van 58% die voor een meer flexibele loopbaan kiest. De eerste werkervaring knaagt wat verder aan die meerderheid. Zij slinkt dan tot 54%. Van zodra men gaat samenwonen met een partner, en het zoeken naar een evenwicht tussen werk en gezin begint, verdwijnt die meerderheid. Mensen met kinderen kiezen in 58% van de gevallen voor een vaste loopbaan. Een sterke voorkeur voor een flexibele loopbaan lijkt vooral eigen aan mensen zonder werk- en gezinservaring.

Tabel 12: Verdeling van de gewenste loopbaanperspectieven naar levenslooptransities (N=1.858)

	Wil niet 20 jaar bij zelfde werkgever werken	Wil wel 20 jaar bij zelfde werkgever werken	Totaal
0 transities	70,8%	29,2%	100,0%
1 transitie	58,5%	41,5%	100,0%
2 transities	54,4%	45,6%	100,0%
3 transities	52,5%	47,5%	100,0%
4 transities	47,3%	52,7%	100,0%
5 transities	41,6%	58,4%	100,0%
6 transities	46,3%	53,7%	100,0%
Totaal	48,3%	51,7%	100,0%

Figuur 1: Percentage dat wel 20 jaar bij dezelfde werkgever wil werken naar aantal doorgemaakte levenslooptransities (N=1.858)



De levenslooptransities zijn niet de enige factor die de voorkeur voor een flexibele dan wel vaste loopbaan beïnvloedt. De frequent vastgestelde genderverschillen in huishoudelijke belasting (Koelet, 2005; Glorieux et al., 2006; Cloïn, 2013) bijvoorbeeld,

laten vermoeden dat vrouwen meer worden geconfronteerd met het vinden van een evenwicht tussen gezin en werk en met het oplossen van de coördinatieproblemen tussen die twee sferen dan mannen. We kunnen daarom verwachten dat zij in mindere mate voor de flexibele en in groter mate voor de vaste loopbaan zullen kiezen.

De stelling dat de aanvaarding van de flexibele loopbaan een aanpassing is aan een zwakke arbeidsmarktpositie (Baruch, 2001; de Vries & Wolbers, 2005; Touraine, 1999; Bertrand-Cloodt et al., 2012) zou impliceren dat mensen die veel werkloos waren een grotere voorkeur hebben voor dat soort loopbaan.

Omdat de ethiek van de zelfontplooiing, waarvan wordt gesteld dat hij tot een voorkeur voor flexibele loopbanen leidt, sterker aanwezig is bij hooggeschoolden dan bij laaggeschoolden (Elchardus en Smits, 2006), kan men ook verwachten dat de eersten in grote mate voorstander zijn van een flexibele loopbaan dan de laatsten.

Om deze verschillende hypothesen te toetsen wordt op basis van de uitspraken die peilen naar een voorkeur voor een flexibele, dan wel een vaste loopbaan, een schaal gemaakt (zie tabel 13). Een hoge waarde op die schaal drukt een voorkeur voor een flexibele loopbaan uit. Aan de hand van deze schaal kan dan worden nagegaan welke kenmerken een voorkeur voor een flexibele loopbaan in de hand werken. We controleren voor de eerder opgesomde mogelijke verklaringen, alsook voor de gezondheidssituatie. We zagen eerder in dit rapport, alsook in het vorige rapport, dat de gezondheidssituatie een belangrijke, en schromelijk verwaarloosde, invloed heeft op de arbeidsmarktpositie. Men kan derhalve verwachten dat mensen die minder gezond zijn ook minder geneigd zijn van job te wisselen en dus eerder een voorkeur voor de vaste loopbaan zullen hebben (zie tabel 14).

Tabel 13: Principale componentenanalyse naar het loopbaanperspectief

	Componentladingen
Het is interessanter om geregeld van job te veranderen dan hetzelfde werk te blijven doen	,811
Ik wil niet mijn hele leven lang hetzelfde werk doen	,791
Ik wil tijdens mijn arbeidsloopbaan nog veel verschillende jobs uitoefenen	,767
Ik hoop ooit te kunnen zeggen dat ik 20 jaar of langer bij één en dezelfde werkgever heb gewerkt	-,757
Ik denk mijn carrière te kunnen uitbouwen binnen hetzelfde bedrijf	-,606
Eigenwaarde	2,810
Cronbach's Alpha	,802

Zoals verwacht heeft het onderwijsniveau een sterk effect op de loopbaanvoorkeur. De hoogopgeleiden zijn veel grotere voorstanders van de flexibele loopbaan ($\beta=,26$) dan de midden- en laaggeschoolden die onderling in dat opzicht niet van elkaar verschillen. Ook in het multivariate model waarin voor andere invloeden wordt gecontroleerd, hebben de levenslooptransities een sterk effect. De voorkeur voor de flexibele loopbaan slinkt

naarmate meer transities doorlopen werden. Na controle voor het aantal transities heeft de (chronologische) leeftijd geen effect meer³. Het is dus niet de leeftijd, maar de doorlopen transities en de druk die zij zetten op het vinden van een evenwicht tussen werk en gezin, die de voorkeur voor de flexibele loopbaan doet afnemen.

Het argument dat een voorkeur of althans aanvaarding van de flexibele loopbaan een gevolg is van een precare arbeidsmarktpositie, wordt niet door onze waarnemingen bevestigd. Mensen die werkloosheidservaring opdeden zijn niet in grote mate geneigd een flexibele loopbaan te verkiezen dan mensen zonder werkloosheidservaring. Mensen met een zwakke gezondheid verkiezen wel een vaste loopbaan ($\beta=-,05$). Verder blijken mannen meer te kiezen voor een flexibele en vrouwen voor een vaste loopbaan. Zo'n loopbaan wordt duidelijk als minder belastend ervaren. Mensen met gezinslasten, vrouwen die in grotere mate met die lasten worden geconfronteerd en minder gezonde mensen, hebben allemaal een voorkeur voor een vaste loopbaan. In het model controleerden we ook voor de taalgemeenschap, hoewel er op dat vlak geen hypothesen werden geformuleerd. Het blijkt dat, ook rekening houdend met de andere variabelen, de Franstaligen in mindere mate dan de Nederlandstaligen voorstander zijn van een flexibele loopbaan ($\beta=-,06$). Het is niet meteen duidelijk waarom dat verschil zich voordoet.

Tabel 14: Lineaire regressieanalyse naar de keuze voor een flexibel loopbaanperspectief (N=1.710)

	β	Sig.
(Constant)		n.s.
Onderwijsniveau (ref.: midden)		
°Laag	-,030	n.s.
°Hoog	,262	***
Levenslooptransities	-,156	***
Werkloosheidservaring (ref.: nooit)		
°Maximaal 1 jaar	,038	n.s.
°Tussen 1 en 2 jaar	,016	n.s.
°Langer dan 2 jaar	,021	n.s.
Gezondheid	-,051	*
°Moslim (ref.: overige levensbeschouwelijke groepen)	,022	n.s.
°Man (ref.: vrouw)	,076	**
Leeftijd	-,021	n.s.
°Franstalig (ref.: Nederlandstalig)	-,055	*
Adjusted R ²	,087	

* $p \leq .05$; ** $p \leq .01$; *** $p \leq .001$; n.s. = non significant

³ Omdat er echter een vrij sterke correlatie is tussen de leeftijd en het aantal meegemaakte levenslooptransities (Spearman's $\rho = ,39$), zuiveren we wel het effect van levenslooptransities uit voor leeftijd. De residuen nemen we op in onze analyse en kan geïnterpreteerd worden als de doorgemaakte levenslooptransities die niet verklaard kunnen worden door de daadwerkelijke leeftijd.

6.2 Boeiend werk versus vrije tijd, promotiekansen, hogere wedde en werkzekerheid

De voorkeur voor een flexibele loopbaan wordt, zoals we hierboven zagen, door heel wat auteurs toegeschreven aan een ethiek van de zelfontplooiing. Van een dergelijke ethiek wordt ook beweerd dat hij de houding ten opzichte van het werk heeft getransformeerd, in de zin dat een groeiend aantal mensen van goed werk niet alleen of zelfs niet in de eerste plaats een inkomen en zekerheid verwacht, maar ook ontplooiingskansen. Het werk moet voor hen niet alleen lonend, maar ook boeiend zijn.

Door een aantal auteurs werd de opkomst van een ethiek van de zelfontplooiing, soms ook expressief individualisme genoemd, al vroeg beschreven (bv. Bell, 1976; Yankelovich, 1982; Bellah, 1985; Lichterman, 1995). In 2004 werd de aanwezigheid van die ethiek bij een steekproef van Belgen 18 tot 36 jaar oud onderzocht (Elchardus & Smits, 2006). Bij die jonge bevolking is die ethiek, zoals Yankelovich al in 1982 voorspelde, een consensuswaarde geworden: 83% wilde toen "zelf vorm geven aan mijn leven", 86% wilde "voldoende tijd en energie overhouden om aan de persoonlijke interesses te besteden", 93% vond het belangrijk " bezig te kunnen zijn met de persoonlijke belangstellingspunten", 83% "wilde een creatieve job waarin men zich kan ontplooien". Men wil zich "zelf-ontplooiën" en een grote groep wil dat ook in het werk kunnen doen.

Er zijn verschillende aanwijzingen dat werk in veel grotere mate dan voorheen, benaderd wordt als een activiteit die zelfontplooiing moet toelaten en dat mensen ook in die zin voor werk worden gesocialiseerd. Gray (2010) maakte een inhoudsanalyse van de leerboeken Engels voor buitenlanders, vervaardigd na 1970. Hij keek naar hoe werk daarin werd benaderd. Het bleek dat werk vooral werd voorgesteld als een middel tot zelfverwezenlijking. Schulz (2012) toont aan dat zelfontplooiing vooral door Europese professionals wordt opgegeven als de reden en verantwoording om hard te werken.

Oorspronkelijk, toen Bell over die ethiek van de zelfontplooiing schreef, zag hij daarin een bedreiging van de waarden en houdingen die nodig zijn voor een kapitalistische economie. De ethiek van de zelfontplooiing was volgens hem een gevolg van de consumptiemaatschappij. Het was een houding die mensen zou wegdrijven van inzet voor het werk, die de tijd, de energie en de belangstelling zou afleiden van het werk en zou richten op vrijetijdsactiviteiten en consumptie. Omdat die consumptiemaatschappij ook een product was van het kapitalisme en de ethiek, die volgens Bell daaruit voortvloeide, tijd, energie en inzet zou afleiden van productief werk, sprak die auteur van de "culturele contradicties van het kapitalisme". Later is men kapitalistische productie en werk, aan de ene kant, de ethiek van de zelfontplooiing aan de andere, in

veel mindere mate gaan beschouwen als tegengesteld aan elkaar. Volgens verschillende auteurs worden de twee met elkaar verzoend via flexibeler vormen van werk en loopbaan (OSA, 2003; Honneth, 2004a). Belangrijk voor dat argument is het lijvige boek van Luc Boltanski & Eve Chiapello *Le Nouvel Esprit du Capitalisme* (1999) waarin op basis van een analyse van managementliteratuur wordt aangetoond hoe het streven naar zelfontplooiing van een kritiek op het kapitalisme (die de auteurs omschrijven als *la critique artiste*) werd omgebogen tot een motiverende factor voor participatie in een veeleisend kapitalistisch productieproces en in een prestatie maatschappij. Men kan die verandering eigenlijk beschouwen als een van de grote motivationele revoluties van het recente kapitalisme: het oriënteren van het streven naar zelfontplooiing naar productief werk. Boltanski en Chiapello merken in dat verband wel op dat die heroriëntatie meer ruimte geeft aan persoonlijke autonomie, maar met het prijskaartje van afgenomen zekerheid en toegenomen stress. Radicaler is de stelling van Thunman (2012) die op basis van kwalitatief onderzoek tot het besluit komt dat veel burn-outs dienen te worden beschouwd als een gevolg van het nastreven van zelfverwezenlijking via het werk.

In dit onderzoek werd het belang dat gehecht wordt aan zelfontplooiing op het werk gemeten via een aantal vragen waarin de respondenten werd gevraagd 'boeiend werk' af te wegen tegen extrinsieke beloningen zoals meer vrije tijd, hogere wedde, meer werkzekerheid en meer promotiekansen (zie tabel 15).

Het is heel duidelijk dat er een sterke ethiek van de zelfontplooiing bestaat en dat deze ook op het werk wordt toegepast. Zo verkiest 63% werk waarbij men 20% minder verdient maar dat boeiend is, boven minder boeiend werk waarbij men 20% meer verdient. 71% verkiest boeiend werk met minder promotiekansen, boven minder boeiend werk met meer promotiekansen.

Tabel 15: De verdeling van gewenste jobaspecten volgens Belgische jongvolwassenen (N=1.745)

	In aantallen	In %
Heel boeiend maar absorberend werk dat weinig tijd laat voor vrije tijd en het gezinsleven	673	38,0
Werk dat veel tijd laat voor vrije tijd en het gezinsleven, maar dat minder boeiend is	1101	62,0
Heel boeiend werk dat ik graag doe, maar dat me minder werkzekerheid geeft	764	43,6
Werk dat me veel werkzekerheid geeft, maar dat minder boeiend is en dat ik ook minder graag doe	987	56,4
Heel boeiend werk dat ik graag doe, maar waarmee ik ook 20% minder verdien	1104	63,3
Werk dat 20% beter betaalt, maar dat minder boeiend is en dat ik ook minder graag doe	641	36,7
Heel boeiend werk dat ik graag doe, maar waarin minder promotiekansen zijn	1248	70,9
Werk met veel promotiekansen, maar dat minder boeiend is en dat ik ook minder graag doe	513	29,1

Boeiend werk haalt het echter niet tegen alle alternatieven. Zo verkiest 56% werk dat meer werkzekerheid biedt, ook al is dat minder boeiend. Een duidelijke illustratie van

hoe belangrijk werkzekerheid is voor de jongvolwassenen. 62% verkiest werk dat meer vrije tijd geeft, ook al is het minder boeiend, boven werk dat minder vrije tijd geeft en boeiender is. Op dit vlak biedt de ethiek van de zelfontplooiing minder houvast, omdat men zelfontplooiing ook in de vrije tijd kan nastreven. Daarenboven, zoals we verder zullen zien, wordt de vrije tijd ook verkozen om het evenwicht werk-gezin gemakkelijker te kunnen bereiken. Het is echter duidelijk dat de zelfontplooiing ook op het werk wordt nagestreefd en dat voor grote groepen boeiend werk belangrijker is dan promotiekansen en zelfs belangrijker dan een 20% hogere wedde.

We gaan hier niet dieper in op de variaties in de voorkeur voor boeiend werk versus extrinsieke beloningen, omdat dit beter kan worden gedaan als we de verschillende loopbaanvoorkeuren samen bekijken. Toch is het boeiend hier even dieper in te gaan op twee vragen. De eerste is een extra toets op de stelling dat de ethiek van de zelfontplooiing vooral door hogeschoolden wordt gedragen en vooral door hen op het werk wordt toegepast. De tweede vraag is of de motivatie en de inzet voor het werk, die men kan verwachten als mensen hun werk zien als zelfontplooiing, haalbaar is binnen werk dat weinig werkzekerheid biedt. Anders gesteld: dient men geen werkzekerheid aan te bieden als men een hoge betrokkenheid van de werknemer wenst?

Om dit na te gaan vormen we een somschaal op basis van de hierboven beschreven keuzes (zie tabel 15). Per keer dat de respondent aangaf dat hij/zij boeiend werk belangrijker vindt dan één van de andere elementen, scoort de persoon 1 punt. De verdeling van de somschaal wordt weergegeven in tabel 16.

	Aantal	Percentage	Geldig percentage
0 keer boeiend werk belangrijkst	225	11,5	13,3
1 keer boeiend werk belangrijkst	314	16,1	18,6
2 keer boeiend werk belangrijkst	411	21,0	24,3
3 keer boeiend werk belangrijkst	464	23,8	27,4
4 keer boeiend werk belangrijkst	277	14,2	16,4
Totaal	1690	86,6	100
Missing	261	13,4	
Geldig totaal	1951	100,0	

We zoeken naar antwoorden op onze vragen door middel van een lineaire regressieanalyse (zie tabel 17). In het eerste model gaan we na of het opleidingsniveau een effect heeft op de ethiek van zelfontplooiing. In het tweede model doen we dit voor de arbeidsmarktpositie. In het derde en laatste model worden beide variabelen – opleidingsniveau en werkzekerheid – simultaan ingebracht. Om de schatting te verfijnen controleren we in alle modellen voor het aantal doorgemaakte levenslooptransities, het geslacht, de taalgemeenschap en de gezondheid. De arbeidsmarktpositie wordt alleen gemeten voor jongvolwassenen die actief zijn op de arbeidsmarkt. Voor een optimale

vergelijkbaarheid van de modellen wordt ook het eerste model, waar arbeidsmarktpositie niet in opgenomen is, alleen getoetst op de bevolking die actief is op de arbeidsmarkt.

Tabel 17: Lineaire regressieanalyse naar het belang dat jongvolwassenen die actief zijn op de arbeidsmarkt hechten aan boeiend werk (N=1.381)

	Model 1		Model 2		Model 3	
	β	Sig.	β	Sig.	β	Sig.
(Constant)		***		***		***
Opleidingsniveau	,283	***			,288	***
Geen preciaire arbeidsmarktpositie			,095	***	,042	n.s.
Aantal doorgemaakte levenslooptransities	-,102	***	-,092	***	-,102	***
°Moslim (ref.: overige levensbeschouwelijke groepen)	-,033	n.s.	-,064	*	-,025	n.s.
°Man (ref.: vrouw)	,024	n.s.	-,023	n.s.	,029	n.s.
°Franstalig (ref.: Nederlandstalig)	-,070	**	-,057	*	-,071	**
Gezondheid	,059	*	,104	***	,062	*
Adjusted R ²	,099		,035		,106	

*p<=.05; **p<=.01; ***p<=.001; n.s.= non significant

Het opleidingsniveau blijkt een heel sterk effect te hebben op het belang dat jongvolwassenen hechten aan de ethiek van zelfontplooiing (β = ,28). De preciaire arbeidsmarktpositie blijkt initieel ook een effect te hebben (β = ,10 zie model 2 in tabel 17). Mensen met minder werkzekerheid zoeken in mindere mate zelfontplooiing via het werk. Dat effect blijkt echter te worden wegverklaard door het opleidingsniveau (model 3, tabel 17). Mensen met een meer preciaire tewerkstelling zoeken minder zelfontplooiing in het werk, niet ten gevolge van hun preciaire tewerkstelling, maar omdat zij lager opgeleid zijn. Het zoeken naar zelfontplooiing via het werk, en dus de behoefte aan boeiend werk, blijkt vooral samen te hangen met het opleidingsniveau. Waarschijnlijk liggen de sterke expansie van het onderwijs en de nauwe band die is gegroeid tussen opleiding en de aard van het werk ten grondslag aan deze motivationele omwenteling.

Ook verklaart het onderwijsniveau het initiële effect van moslims (model 2, tabel 17) weg. Hoewel moslims in eerste instantie minder te lijken zoeken naar zelfontplooiing, blijkt dit effect in model 3 te wijten te zijn aan het lagere opleidingsniveau van deze groep.

Verder laten de analyses ook zien dat het belang dat men hecht aan zelfontplooiing afneemt (β = ,10) naarmate men meerdere levenslooptransities meemaakt: men gaat dan meer belang hechten aan de extrinsieke waarden van het werk, vooral vrije tijd en werkzekerheid. Daarnaast blijken de Nederlandstaligen meer geneigd te kiezen voor zelfontplooiing dan de Franstaligen. Minder gezonde mensen vinden zelfontplooiing minder belangrijk dan gezonde mensen.

In tabel 18 wordt het verband tussen het opleidingsniveau en de mate waarin men zelfontplooiing via het werk zoekt nog eens in detail beschreven. Niet minder dan 65% van de universitair geschoolden geeft minstens in drie van de vier gevallen aan dat zij boeiend werk belangrijker vinden dan de extrinsieke waarden van het werk. Voor jongvolwassenen met ten hoogste een diploma lager onderwijs is dit maar 29% en voor de jongvolwassenen met een getuigschrift lager secundair is het 27%. De verschillen tussen de opleidingsniveaus zijn opvallend, maar dat mag ons niet blind maken voor het gegeven dat meer dan 1 op 4 van de laagst geschoolden ook vooral boeiend werk wil en bereid is daarvoor in te leveren op de extrinsieke waarden van het werk.

Tabel 18: De keuze voor boeiend werk naar opleidingsniveau (N=1.658)

	0 keer	1 keer	2 keer	3 keer	4 keer	Totaal
1,00 Geen of lager onderwijs	27,8%	23,3%	20,0%	20,0%	8,9%	100,0%
2,00 Lager secundair onderwijs	24,8%	27,5%	20,9%	19,0%	7,8%	100,0%
3,00 Hoger secundair beroepsonderwijs	20,1%	19,2%	26,3%	24,6%	9,8%	100,0%
4,00 Hoger secundair technisch onderwijs	15,2%	21,3%	27,0%	21,3%	15,2%	100,0%
5,00 Hoger secundair algemeen onderwijs	14,5%	23,5%	18,7%	24,1%	19,3%	100,0%
6,00 Hoger onderwijs buiten de universiteit	7,4%	15,8%	27,4%	30,4%	19,0%	100,0%
7,00 Universitair onderwijs	5,6%	10,8%	20,7%	39,5%	23,5%	100,0%
Totaal	13,3%	18,3%	24,0%	27,8%	16,5%	100,0%

$\chi^2=153,283$; $p=,000$

6.3 Evenwicht werk-gezin

De groei van een samenleving van tweeverdieners verzwaart de druk van de economie en van bezoldigd werk op de gezinnen. Dat uit zich in problemen van tijdsordening, kinderopvang, openingsuren van winkels en diensten, voorzieningen voor loopbaanonderbreking, opvang voor zieke kinderen, ouderenzorg en, in het algemeen, in het moeilijke zoeken naar een "evenwicht tussen werk en gezin".

Het bewaren van dat evenwicht vergt aanpassingen zowel in het gezin als in de werksfeer. Het is welbekend dat vrouwen nog steeds de zwaarste gezinslasten dragen (Koelet, 2005; Glorieux et al., 2006; Cloïn, 2013) en dat zij hun loopbanen daarop dikwijls afstemmen (Arthur et al., 1989; Cytrynbaum & Crites, 1998; Keene & Reynolds, 2005; Levinson, 1978; Mennino et al., 2005; Shirley & Wallace, 2004; Tinklin et al., 2005). Die aanpassing gebeurt niet zelden pro-actief, via anticipatie. De verwachtingen in verband met gezin en kinderen beïnvloeden in vele gevallen ook de loopbaanverwachtingen en loopbaankeuzes. Mensen wensen andere soorten loopbanen en andere evenwichten tussen werk en gezin, afhankelijk van hun verwachtingen betreffende het toekomstige gezinsleven en het gewenste aantal kinderen (Hite & McDonald, 2003). We legden de respondenten een aantal uitspraken voor, die peilen naar de wijze waarop zij de afweging van gezin versus werk maken (zie tabel 19).

Tabel 19: Verdeling (in %) van hoe Belgische jongvolwassenen de verhouding tussen gezin en werk tegen elkaar afwegen (N=1.873)

	(Helemaal) niet akkoord	Tussen beide	(Helemaal) akkoord
Mijn gezin is/zal voor mij het belangrijkste (zijn) wat er is in het leven	3,4	14,3	82,3
Het hebben van een goede relatie is het belangrijkste in mijn leven	7,5	23,7	68,7
Als ik moet kiezen tussen tijd besteden aan mijn werk of aan mijn gezin, zal ik altijd kiezen voor mijn gezin	5,7	31,3	63,0
Ik wil werken, maar ik wil geen veeleisende carrière	19,7	31,7	48,6
Ik zal de offers brengen die nodig zijn om verder te komen in mijn werk	29,1	39,8	31,1
Succesvol zijn in het werk lijkt me belangrijker dan veel tijd te investeren in je gezin	75,1	19,9	5,0

In de keuze tussen werk en gezin wordt door de meerderheid duidelijk voor het gezin gekozen. De uitspraak die die keuze scherp stelt – “Als ik moet kiezen tussen tijd besteden aan mijn werk of aan mijn gezin, zal ik altijd kiezen voor mijn gezin” – krijgt 63% van de respondenten achter zich en slechts 6% gaat daar expliciet niet mee akkoord. De meest directe tegenhanger van die uitspraak – “Succesvol zijn in het werk lijkt me belangrijker dan veel tijd te investeren in je gezin” – kan daarentegen slechts rekenen op de bijval van 5% en wordt verworpen door 75%. Die keuzes zijn niet zo verwonderlijk, want met de uitspraak “Mijn gezin is voor mij het belangrijkste in het leven” gaat 82% akkoord. Het is duidelijk dat de overgrote meerderheid van de respondenten het gezin op de eerste plaats stelt. Dat betekent niet dat men het werk onbelangrijk acht. Met de uitspraak “Ik zal de offers brengen die nodig zijn om verder te komen in mijn werk” gaat 31% akkoord, maar is toch ook 29% het expliciet niet eens. Het is duidelijk dat in het streven naar een evenwicht tussen werk en gezin een duidelijke meerderheid de belangen en tijdseisen van het gezin op de eerste plaats zal stellen.

We analyseerden de 20% die het meest belang hecht aan werk (en dus het minst aan het gezin) nader. We rapporteren deze analyse hier niet uitvoerig omdat elementen ervan terugkeren in de volgende sectie, als we naar de loopbaanperspectieven kijken, maar het bleek dan vooral om alleenwonende mannen zonder kinderen te gaan. Als er kinderen komen, neemt het belang dat men aan het gezin hecht, relatief ten opzichte van het werk, nog toe.

7 Levenslopperspectieven

In de voorgaande paragrafen beschreven we de wensen van jongvolwassen mensen met betrekking tot het werk. We zagen dat zij vrije tijd over het algemeen heel belangrijk vinden, terwijl promotiekansen minder belangrijk zijn. Veel liever hebben zij een boeiende job dan promotiekansen. De ruime meerderheid stelt het gezin boven het

werk, hoewel er toch een klein derde van de jongvolwassenen aangeeft dat zij bereid zijn om offers te brengen om verder te komen in hun werk. Een meerderheid heeft toch nog liever een lineaire carrière dan een flexibele loopbaan. In hun leven moeten mensen deze verschillende levensloopvoorkeuren combineren tot wat we levensloopperspectieven noemen: een perspectief ontwikkelen over hoe ze gezin en werk willen combineren, wat de voorrang krijgt, of een flexibele loopbaan daarmee verzoenbaar is, of zij vooral boeiend werk willen of daarentegen werk dat een goede wedde, zekerheid en promotiekansen biedt.

Een techniek waarmee kan worden nagegaan hoe mensen die combinatie maken is de clusteranalyse. Deze gaat na of men op basis van de gebruikte criteria – voorkeur voor vaste of flexibele loopbaan, gewicht dat wordt gegeven aan gezin versus werk en de afweging van boeiend werk ten opzichte van werk met werkzekerheid, hogere wedde en promotiemogelijkheden – groepen kan onderscheiden die intern, in termen van die criteria zo homogeen mogelijk zijn en extern zoveel mogelijk van de andere onderscheiden groepen verschillen.

Volgens de clusteranalyse kan men optimaal, in termen van die criteria, vier verschillende groepen of clusters onderscheiden (zie tabel 20).

Tabel 20: Profiel van de clusters in termen van de loopbaanperspectieven van Belgische jongvolwassenen (N=1.603)

	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3	Cluster 4
Cluster Size (rijproporties)	32,3%	30,8%	26,4%	10,5%
Indicatoren (kolomproporties)				
Flexibele loopbaan	,3523	-,1619	-,1913	-,1094
Belang gezin	-,5955	,7484	,3054	-,8022
Boeiend versus vrije tijd				
Boeiend werk maar minder vrije tijd	,7564	,0753	,0347	,8567
Veel vrije tijd maar minder boeiend werk	,2436	,9247	,9653	,1433
Boeiend versus loon				
Boeiend werk maar minder loon	,9271	,8794	,1019	,2709
Meer loon maar minder boeiend werk	,0729	,1206	,8981	,7291
Boeiend versus werkzekerheid				
Boeiend werk maar minder werkzekerheid	,7837	,4778	,0511	,1445
Meer werkzekerheid maar minder boeiend werk	,2163	,5222	,9489	,8555
Boeiend versus promotiekansen				
Boeiend werk maar minder promotiekansen	,8706	,9671	,3899	,2683
Meer promotiekansen maar minder boeiend werk	,1294	,0329	,6101	,7917
Modelvergelijking fitstatistieken				
3-cluster oplossing: BIC (LL): 16479,83				
4-cluster oplossing: BIC (LL): 16434,15				
5-cluster oplossing: BIC (LL): 16447,37				

Eén van die clusters (cluster 1, met 32% van de jongvolwassenen) heeft een voorkeur voor een flexibele loopbaan, de drie andere clusters (2, 3 en 4 met 68% van de jongvolwassenen) verkiezen een vaste loopbaan. Dit bevestigt de bevinding dat de vaste loopbaan nog steeds de voorkeur van de meerderheid van de jongvolwassenen wegdraagt.

Twee van de clusters geven prioriteit aan het gezin boven het werk. Dat is het geval voor cluster 2 en in iets mindere mate voor cluster 3, samen vormen zij 57% van de bevolking. In de balans werk-gezin zijn de leden van clusters 1 en 4 meer geneigd het werk relatief meer te bevoordelen (het gaat inderdaad om relatief bevoordelen, want het gezin is nagenoeg voor iedereen belangrijk). Zij vormen 43% van de bevolking. Dit bevestigt dus eveneens de vaststelling dat het gezin voor de meerderheid een hogere prioriteit heeft dan het werk.

Voor cluster 1 (32% van de jongvolwassenen) overweegt het boeiende van het werk op alle extrinsieke eigenschappen; voor cluster 3 (26%) overwegen altijd de extrinsieke kenmerken. De twee andere clusters nemen op dit vlak tussenposities in.

Een groot belang van het gezin gekoppeld aan een voorkeur voor een flexibele loopbaan komt niet voor. In dat opzicht bevestigt de clusteranalyse de vaststelling dat die twee incompatibel lijken en dat mensen die het gezin een belangrijke plaats willen geven in hun leven, bijna steeds een voorkeur uitspreken voor een vaste loopbaan.

Bekijken we cluster per cluster, dan kunnen we cluster 1 (32% van de jongvolwassenen) omschrijven als mensen die van hun werk hun hobby en passie willen maken. Zij stellen engagement in het werk ook boven engagement in het gezin. Het hebben van boeiend werk is voor hen belangrijker dan het hebben van vrije tijd, een hoge wedde, werkzekerheid of promotiekansen. Zij tonen zich daarom ook voorstander van de flexibele loopbaan of zijn alleszins in veel grotere mate bereid dergelijke loopbanen te aanvaarden. Zij willen zich ten volle engageren in hun werk nu, maar de werkgever en waarschijnlijk ook de specifieke beroepscontext kunnen variëren. Zij hebben het loopbaanperspectief dat men in het nieuwe kapitalisme van de hogeschoolden verwacht. Het gaat waarschijnlijk om die mensen die van 's morgens vroeg tot 's avonds laat bereikbaar blijven en e-mail, Skype, twitter, facetime en andere communicatiemiddelen gebruiken om over het werk ideeën en informatie uit te wisselen en om te proberen werk en gezin zo goed en zo kwaad mogelijk te coördineren.

Cluster 2 (31% van de jongvolwassenen) kunnen we omschrijven als de evenwichtzoekers. Zij hechten veel meer belang aan het gezin dan aan het werk. Zullen als het nodig is tijd wegtrekken van het werk en besteden aan het gezin. Dat blijkt ook uit het gegeven dat zij veel vrije tijd belangrijker vinden dan boeiend werk. Als ze moeten kiezen tussen de twee, opteert 92% van hen voor meer vrije tijd. Dat betekent niet dat het werk voor hen onbelangrijk is of dat zij geen boeiend werk wensen. Zij verkiezen boeiend werk boven een hogere wedde en promotiekansen. Werkzekerheid is echter ook belangrijk voor het gezin en hier zijn de mensen in deze cluster verdeeld. 48% zou kiezen voor boeiender werk met minder werkzekerheid; 52% heeft liever meer werkzekerheid, ook al impliceert dat wat minder boeiend werk. Het gaat om mensen

voor wie het gezin heel belangrijk is, maar die toch ook wel boeiend werk willen, maar dat willen opofferen als daarmee vrije tijd voor het gezin kan worden gewonnen.

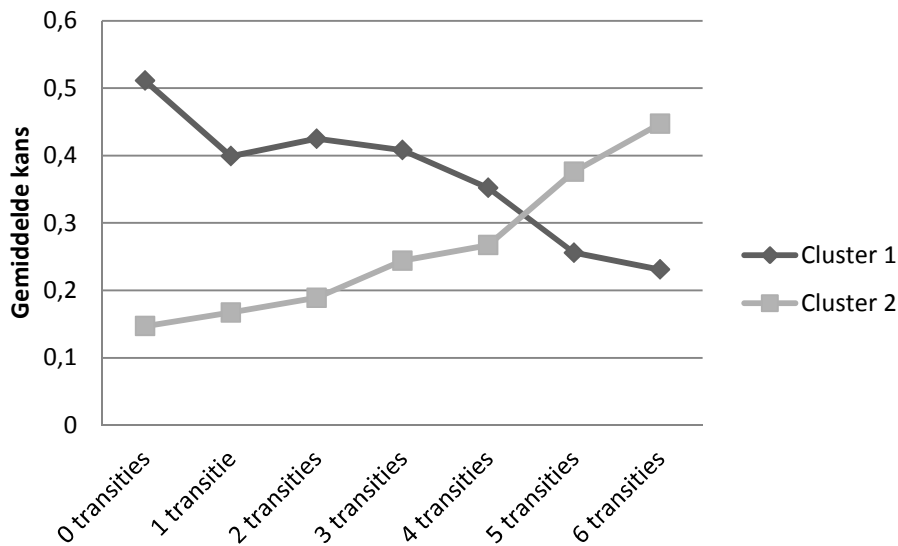
Cluster 3 (26% van de jongvolwassenen) bevat de voorstanders van een conventionele loopbaan. Zij hechten meer belang aan het gezin dan aan het werk, maar zijn daarin gematigd, niet veel meer gezinsgeoriënteerd dan de bevolking in het algemeen. Zij zijn de grootste voorstanders van de vaste loopbaan en verkiezen in alle gevallen de extrinsieke beloningen boven boeiend werk. Werk moet voor hen niet in de eerste plaats boeiend zijn, wel goed opbrengen, werkzekerheid en promotiekansen bieden en voldoende vrije tijd laten. In de keuze tussen veel vrije tijd en boeiend werk, kiest 97% van deze groep voor vrije tijd; in de keuze tussen boeiend werk en werkzekerheid, kiest 95% voor werkzekerheid. Het is duidelijk een groep die de zelfontplooiing niet in het werk zoekt, maar daarvan vooral extrinsieke waarde verwacht.

De kleinere cluster 4 (11% van de jongvolwassenen) is moeilijker te omschrijven. Het gaat om de groep die van de vier groepen het minste belang hecht aan het gezin, maar toch een voorkeur, hoewel geen erg uitgesproken voorkeur heeft voor de vaste loopbaan. Zij verkiezen meer loon, meer werkzekerheid en meer promotiekansen boven meer boeiend werk, maar opteren verder voor boeiend werk boven vrije tijd. Misschien wordt de aard van deze groep duidelijker als we gaan kijken naar de sociale profielen van de groepen.

8 De levensloopperspectieven naar sociale achtergrond

Op basis van de literatuur die eerder werd overlopen en van de bevindingen over de specifieke leefstijlvoorkeuren, kunnen we verwachten dat cluster 1 – de mensen die van werk hun hobby maken – minder aanhangers zal krijgen naarmate meer levenslooptransities worden doorlopen, vooral vanaf het moment dat er kinderen zijn. Van cluster 2 daarentegen kan worden verwacht dat hij meer aanhangers zal hebben naarmate meer levenslooptransities werden doorlopen, zeker vanaf het moment dat er kinderen komen. Dit wordt geïllustreerd door figuur 2. Daarin is de kans tot een bepaalde cluster te behoren uitgezet naar het aantal levenslooptransities. De kans om tot cluster 1 te behoren neemt af naarmate het aantal meegemaakte levenslooptransities toeneemt, terwijl de kans op het lidmaatschap van cluster 2 juist toeneemt.

Figuur 2: De kans om tot cluster 1 of 2 te behoren naar het aantal meegemaakte levenslooptransities



We kunnen op basis van de literatuur echter meer verwachtingen formuleren betreffende de samenstelling van de verschillende clusters. We verwachten dat vrouwen meer aanwezig zullen zijn in de clusters die meer belang hechten aan het gezin (2 en 3), minder in de cluster die minder belang hecht aan het gezin en opteert voor een flexibele loopbaan (cluster 1). In de clusters die meer belang hechten aan boeiend werk (1 en in iets mindere mate 2) verwachten we meer hooggeschoolden, terwijl de clusters die een (sterke) voorkeur hebben voor de extrinsieke waarden van het werk (3 en 4), waarschijnlijk meer laaggeschoolden zullen bevatten.

We gaan na of deze verwachtingen worden bevestigd en onderzoeken tevens de samenhang tussen de clusters enerzijds, taalgemeenschap, gezondheid, en werkloosheidservaring anderzijds⁴. We maken hiervoor gebruik van een ANOVA-analyse (zie tabel 21). De getallen in tabel 21 geven de kans weer om tot een bepaalde cluster te behoren, zo hebben de vrouwen 26% kans om tot cluster 1 te behoren, de mannen 36% kans. Dit is dus een eerder mannelijke cluster. Vrouwen hebben statistisch minder kans dan mannen om tot deze cluster te behoren.

⁴ In een eerdere fase toetsten we het effect van moslim zijn (zie paragraaf 6.1 en 6.2). Dit effect bleek nergens van betekenis. Vandaar dat we deze variabele voor het controleren van levensloop perspectieven naar sociale achtergrond buiten beschouwing laten.

Tabel 21: Kans op clusterlidmaatschap naar sociale achtergrond van Belgische jongvolwassenen (N=1.598)

	N	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3	Cluster 4
Cluster Size (rijproporties)		32,3%	30,8%	26,4%	10,5%
Geslacht		***	***	n.s.	*
Vrouw	769	,258	,344	,259	,139
Man	834	,363	,216	,254	,167
Taalgemeenschap		n.s.	***	**	n.s.
Nederlandstalig	941	,316	,315	,229	,140
Franstalig	662	,305	,245	,284	,166
Onderwijsniveau		***	n.s.	***	***
Geen of lager onderwijs	71	,166	,280	,427	,126
Lager secundair onderwijs	129	,141	,267	,358	,234
Hoger secundair beroeps	195	,291	,252	,285	,172
Hoger secundair technisch	220	,294	,315	,243	,148
Hoger secundair algemeen	144	,366	,264	,231	,139
H.O. buiten universiteit	513	,403	,316	,151	,129
H.O. universitair	331	,513	,266	,099	,122
Gezondheid		n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Heel ongezond	265	,279	,255	,297	,151
Ongezond	399	,311	,270	,269	,150
Tussen beide	261	,310	,296	,259	,134
Gezond	400	,325	,254	,249	,172
Heel gezond	278	,310	,325	,207	,158
Werkloosheidservaring		n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Nee, nooit	889	,304	,251	,291	,154
Ja, niet langer dan 1 jaar	410	,311	,294	,254	,141
Ja, tussen 1 en 2 jaar	158	,328	,279	,221	,171
Ja, langer dan 2 jaar	146	,299	,296	,259	,145
Aantal doorgemaakte levenslooptransities		***	***	*	***
0 transities	10	,381	,206	,101	,312
1 transitie	39	,397	,200	,295	,108
2 transities	194	,356	,226	,244	,173
3 transities	283	,360	,246	,236	,158
4 transities	367	,309	,274	,292	,125
5 transities	273	,213	,370	,302	,114
6 transities	337	,159	,438	,324	,079
Adjusted R ²		,112	,098	,068	,039

In cluster 1, de cluster van mensen die van werk hun hobby maken, zijn mannen dus iets meer vertegenwoordigd dan vrouwen. Dit loopbaanperspectief trekt vooral hooggeschoolden aan. Ruim de helft (51%) van de leden van deze cluster heeft een universitair diploma. Daarentegen is slechts 17% van de mensen met ten hoogste een getuigschrift lager onderwijs lid van deze cluster. Toch is dit loopbaanperspectief waarin vooral het boeiende van het werk voorop staat, niet tot hooggeschoolden beperkt. Van de mensen met ten hoogste een getuigschrift lager secundair onderwijs – voor de beschouwde leeftijdsgroep is dat een zeer lage graad van scholing – kiest toch 14% voor dat perspectief, van de mensen met een getuigschrift lager onderwijs 17%. De taalgemeenschap, de werkloosheidservaring en de gezondheid heeft geen statistisch significant effect op het lidmaatschap in deze cluster. Zoals we al konden afleiden van grafiek 2, neemt het aantal aanhangers van dit levensloopperspectief wel af naarmate meer transities worden doorlopen. Het aantal aanhangers is het grootst bij degenen die 1 transitie hebben doorlopen, dat wil zeggen zijn afgestudeerd. Van hen kiest 38% voor dit loopbaanperspectief. Als er meer transities werden doorlopen en er gezinsvorming is, kiest nog 21% en bij meer transities, dus waarschijnlijk als er kinderen zijn en/of een

woning werd aangekocht, nog slechts 16% voor dit loopbaanperspectief⁵. Dit loopbaanperspectief is dus niet echt bestand tegen het gezinsleven. Dat wijst op een betrekkelijk slechte articulatie tussen deze motivatie om te werken enerzijds, de organisatie van economie en samenleving anderzijds. Ondanks de inspanningen die al werden geleverd om werk en gezin te verzoenen, blijkt dat een sterke, moderne arbeidsmotivatie in vele gevallen niet tegen het gezinsleven is bestand. Kan er niet worden gezocht naar vormen van arbeidsorganisatie en gezinsleven, die de inzet die uit dit loopbaanperspectief blijkt, gaaf kan houden?

De kans om tot cluster 2, die van de evenwichtzoekende gezinsmensen, te behoren, verschilt eveneens naar geslacht, maar hier zijn de vrouwen proportioneel sterker (34%) aanwezig dan de mannen (22%). Dit kon worden verwacht gezien de gezinsoriëntatie van die groep. Nederlandstaligen (32%) zijn in deze cluster ook proportioneel sterker aanwezig dan Franstaligen (25%). Een verklaring daarvoor is niet meteen duidelijk. Verder is er een effect van het aantal doorlopen transitie's. Van de mensen die slechts één transitie hebben doorlopen kiest 20% voor dit loopbaanperspectief. Bij meer transitie's en gezinsuitbouw loopt dit op tot 44%. We kunnen een dergelijke beweging niet waarnemen, maar het is waarschijnlijk dat gezinsuitbouw ertoe leidt dat een niet gering aantal mensen die het werk benadert als een hobby verschuift naar een loopbaanperspectief waarin men wel ontplooiing in het werk blijft zoeken, maar waarbij toch op engagement in het werk wordt ingebonden om het gezinsleven alle kansen te geven. Onderwijsniveau, gezondheid en werkloosheidservaring hebben geen effect op lidmaatschap in deze cluster.

Hoewel de derde cluster, waartoe 26% van de jongvolwassenen behoort, de grootste voorstanders van de vaste loopbaan omvat, zijn vrouwen hier proportioneel niet meer aanwezig dan mannen. Zoals verwacht is het wel een cluster van laaggeschoolden. Van de mensen met enkel een diploma lager onderwijs zit 43% in deze cluster, en van de mensen met een getuigschrift lager secundair 36%; van de universitairden daarentegen slechts 10%. Lage scholing gaat duidelijk gepaard met een voorkeur voor de extrinsieke waarden van het werk zoals een goed loon, werkzekerheid en promotiekansen. Verder zijn er nog wat zwakkere samenhangen. Het perspectief is populairder bij de Frans- dan bij de Nederlandstaligen. Het is ook, niet verwonderlijk gegeven de sterke voorkeur voor een vaste loopbaan, populairder naarmate meer levenslooptransities werden doorgemaakt, hoewel de relatie hier heel zwak en niet erg duidelijk is.

De identiteit van de vierde en laatste cluster, bestaande uit 11% van de jongvolwassenen, bleek minder duidelijk dan die van de drie andere clusters die elk op

⁵ Er werd ook gecontroleerd voor het aantal kinderen, maar dit heeft geen bijkomend effect indien er gecontroleerd werd voor het aantal doorgemaakte levenslooptransities.

een heel duidelijke wijze een welbepaald levensloopperspectief voorstelt. Het gaat in deze vierde cluster om mensen voor wie het gezin minder belangrijk is, die een eerder matige voorkeur hebben voor de vaste loopbaan, liever boeiend werk hebben dan vrije tijd en verder voor de extrinsieke waarden van het werk kiezen boven boeiend werk. Mensen met een relatief laag onderwijsniveau, lager secundair of hoger secundair beroepsonderwijs zijn iets sterker aanwezig dan mensen met een relatief hoog opleidingsniveau. Opvallend is ook dat het een cluster is voor mensen die nog geen transities hebben doorgemaakt, nog op school zitten of werkloos zijn na afstuderen. Eigenlijk verschijnt dit loopbaanperspectief in grote mate als het perspectief van relatief laaggeschoolden die na het afstuderen geen job vinden. In die zin is het misschien ook wel een onvoldoende uitgekristalliseerd perspectief.

De genderverschillen doen zich voor tussen clusters 1 en 2, de mensen die van werk een hobby maken en de evenwichtszoekers. Mannen zijn proportioneel sterker aanwezig in cluster 1, vrouwen, die de gezinslasten disproportioneel blijven dragen, in cluster 2. Onderwijs differentieert vooral tussen cluster 1 en cluster 3 waarin de voorstanders van een zeer conventionele loopbaan en werkopvatting zitten. In de eerste zijn de hooggeschoolden oververtegenwoordigd, in de tweede de laaggeschoolden. Cluster 1 smelt naarmate meer levenslooptransities werden volbracht, clusters 2 en 3 groeien naarmate het leven verder vordert. Dit bevestigt dat passie voor het werk en een flexibele loopbaan toch moeilijk in overeenstemming te brengen zijn met gezinsuitbouw. Dat laatste is gemakkelijker met een vaste loopbaan en blijkt ook meer compatibel met een conventionele benadering van werk en loopbaan. Dit wijst erop dat de institutionele articulatie van werk en gezin nog lang niet is aangepast aan de nieuwe wijze van werken en het nieuwe engagement in het werk, die tekenend zijn voor het arbeidsethos van hooggeschoolden. Er zijn ook verschillen naar taalgemeenschap. Nederlandstaligen zijn sterker aanwezig bij de evenwichtszoekers; Franstaligen sterker bij de voorstanders van een conventionele loopbaan. Heel opvallend is wel dat de gezondheidspositie en de werkloosheidservaring op geen enkel clusterlidmaatschap een effect hebben. Het is niet onwaarschijnlijk dat een levensloopperspectief, zoals hier gedefinieerd, los van de gezondheid kan worden gekozen. We hadden echter wel een effect van de werkloosheid kunnen verwachten.

9 Levensloopperspectieven en geluk

We gingen ook na of het levensloopperspectief een effect heeft op het geluk. Maken sommige levensloopperspectieven gelukkiger dan andere? Om dat te onderzoeken, gebruiken we de meting en het verklarend model van geluk dat werd ontwikkeld in "Het grootste geluk" (Elchardus & Smits, 2007) en ook al in rapport 2 van dit

toekomstonderzoek werd gebruikt. In "Het grootste geluk" wordt een zeer uitgebreide maat van geluk voorgesteld en gebruikt, waarvan voor dit onderzoek een verkorte versie werd gemaakt⁶. Deze verkorte schaal werd getoetst op de data waarop "Het grootste geluk" steunt. Voor de leeftijdsgroep van de 25 tot 35-jarigen bedraagt de correlatie tussen de verkorte en uitgebreide geluksschaal $r=,98$, wat betekent dat de twee schalen nagenoeg identiek zijn.

Na controle voor de achtergrond en de vergelijking met de ouders (zie rapport 2), voegen de levenslopperspectieven geen noemenswaardige verklarende kracht toe. Het besluit is dat elk levenslopperspectief dezelfde kansen op geluk biedt. Waarschijnlijk is dat het gevolg van twee processen. Mensen kiezen waarschijnlijk een levenslopperspectief dat bij hun voorkeur past, maar ook – zo is duidelijk gebleken uit de analyse – passen zij dat perspectief aan hun levensloop en hun gezinssituatie aan. Omdat de levenslopperspectieven geen effect hebben op het geluk, reproduceren we hier niet de tabel die deze analyse samenvat.

10 Hoe haalbaar is de ideale loopbaan?

De respondenten werden ook gevraagd of zij dachten hun loopbaan te kunnen uitbouwen zoals zij dat wensten, of zij op het vlak van werk en loopbaan hun ideaal zouden kunnen verwezenlijken. Zij konden antwoorden met "Nee, zeker niet"; "Nee, waarschijnlijk niet"; "Ja, waarschijnlijk" en "Ja, zeker". Zoals al bleek uit rapport 2 van deze reeks, zijn jongvolwassenen bijzonder optimistisch. Ruim 81% acht het zeker of waarschijnlijk dat zij hun ideaal op het vlak van werk en loopbaan zullen bereiken, 13% is daar zelfs "zeker" van. Slechts 19% is negatief ingesteld en denkt zijn of haar ideale loopbaan zeker niet of waarschijnlijk niet te kunnen uitbouwen (zie tabel 22).

Tabel 22: De verdeling van de waarschijnlijkheid om de ideale carrière te bereiken

	Aantal	Percentage	Geldig percentage
1,00 Nee, zeker niet	38	1,9	2,0
2,00 Nee, waarschijnlijk niet	310	15,9	16,5
3,00 Ja, waarschijnlijk	1279	65,6	68,2
4,00 Ja, zeker	248	12,7	13,2
Totaal	1875	96,1	100
Missing	76	3,9	
Geldig totaal	1951	100,0	

Zoals uit het eerdere rapport omtrent het optimisme over de persoonlijke toekomst bleek, is ook het optimisme om de gewenste carrière te bereiken ongelijk verdeeld over de bevolking. Dit toetsen we door middel van een logistische regressieanalyse (zie tabel

⁶ Het overgrote deel van de geschrapte items zijn afkomstig uit de Affect Balance Scale. Deze meet een aantal gemoedstoestanden, die aldus afwezig zijn in de verkorte geluksschaal.

23). Zo blijken Franstaligen positiever dan Nederlandstaligen. Zij geloven 1,6 keer vaker dan Nederlandstaligen dat zij hun ideale loopbaan zullen verwezenlijken. Dit is toch opmerkelijk, omdat we in het andere rapport, over de toekomstvergelijking met de ouders, vaststelden dat Franstaligen beduidend negatiever zijn ingesteld over hun persoonlijke toekomst als het gaat om de vraag of zij de levenskwaliteit van hun ouders zullen kunnen evenaren. Dat pessimisme geldt dus niet voor de overtuiging de gewenste loopbaan te kunnen uitbouwen.

Tabel 23: Logistische regressieanalyse naar de gepercipieerde verwachting omtrent het bereiken van de ideale loopbaan (N=1.329)

	Exp(B)	Sig.
(Constant)	7,106	***
°Man (ref.: vrouw)	,908	n.s.
Aantal doorgemaakte levenslooptransities	,993	n.s.
°Franstalig (ref.: Nederlandstalig)	1,588	**
Opleidingsniveau (ref.: middengeschoold)		
°Laaggeschoold	1,360	n.s.
°Hooggeschoold	1,406	*
Arbeidsmarktpositie (ref.: vaste aanstelling, maakt zich geen zorgen)		
°Werkloos	,591	n.s.
°Tijdelijk contract	,398	***
°Vaste aanstelling, maakt zich zorgen	,484	***
Werkloosheidservaring (ref.: nooit werkloos)		
°Niet langer dan 1 jaar	1,015	n.s.
°1 tot 2 jaar	,949	n.s.
°Langer dan 2 jaar	,568	*
Gezondheid	1,385	***
Clusters omtrent gewenst levensloopperspectief (ref.: cluster 1)		
°Cluster 2	,622	*
°Cluster 3	,546	**
°Cluster 4	1,032	n.s.
Nagelkerke R ²	,103	

*p<=.05; **p<=.01; ***p<=.001; n.s.= non significant

De mate van werkzekerheid lijkt ook een vrij sterk effect te hebben op het geloof om de gewenste carrière te bereiken. Zo zijn jongvolwassenen met een tijdelijke contract en jongvolwassenen met een vaste aanstelling, die zich zorgen maken, beduidend negatiever dan mensen met een vaste aanstelling die zich geen zorgen maken over het behoud van hun job. Werklozen verschillen niet van werkenden; waarschijnlijk wordt het effect van de werkloosheid op het moment van het interview wegverklaard door de werkloosheidsgeschiedenis waarvoor eveneens wordt gecontroleerd. Daarvan vinden we dat een geschiedenis van langdurige werkloosheid (langer dan 2 jaar) een rem zet op de verwachting om de ideaal geachte carrière te kunnen uitbouwen (zie ook tabel 24). Het is meer bepaald de langdurige werkloosheid die een domper zet op de toekomstverwachting. Een werkloosheid korter dan 2 jaar heeft geen effect. Het vrij sterke effect van gezondheid (odds ratio=1,4), bevestigt nog eens de stelling dat we in

een prestatiesamenleving leven, waarin gezondheid onder meer ook een voorwaarde is om de ideaal geachte loopbaan te kunnen uitbouwen.

Er gaat geen direct effect uit van de sociale leeftijd. Het aantal doorgemaakte transities heeft geen effect op de verwachting omtrent het bereiken van de ideale loopbaan. Dat geldt, opvallend genoeg, ook in grote mate voor het opleidingsniveau. Laag- en middengediplomeerden verwachten in gelijke mate hun gewenste loopbaan te bereiken. Hooggeschoolden zijn slechts iets positiever. De vaststelling is verbazend in het licht van het gegeven dat hooggeschoolden veel betere kansen hebben op de arbeidsmarkt dan laaggeschoolden (zie verschillende bijdragen in De Groof, Elchardus et al., 2012). Het is heel waarschijnlijk dat mensen hun loopbaanidealen aanpassen aan een inschatting van hun mogelijkheden. Het optimisme dat daaruit voortvloeit wordt wel getemperd door de werkloosheidservaring (zie ook tabel 24). Naarmate men langer dan 2 jaar werkloos is geweest, is de verwachting groter dat men zijn of haar ideale loopbaan niet zal kunnen uitbouwen: slechts 16% van de mensen die nooit werkloos waren vermoeden dit ideaal niet te zullen bereiken, terwijl dit voor mensen die langer dan 2 jaar werkloos zijn geweest oploopt tot 30%. Desondanks is het opvallend dat het optimisme hier ook hoog te noemen is, zelfs bij mensen die minstens twee jaar werkloos waren. Van hen verwacht toch ruim 70% dat zij hun ideaal op het vlak van werk en loopbaan zullen bereiken.

Tabel 24: De verdeling van de waarschijnlijkheid om de ideale carrière te bereiken naar werkloosheid (N=1.857)

	1 Nee, zeker niet	2 Nee, waarschijnlijk niet	3 Ja waarschijnlijk	4 Ja, zeker	Totaal
1 Nee, ik was nooit werkloos	1,7%	14,1%	69,9%	14,2%	100,0%
2 Ja, alles samen genomen niet langer dan 1 jaar	2,1%	13,8%	70,9%	13,2%	100,0%
3 Ja, alles samen genomen 1 tot 2 jaar	1,4%	24,1%	62,3%	12,3%	100,0%
4 Ja, alles samen genomen 2 jaar of langer	3,6%	25,9%	61,4%	9,1%	100,0%
Totaal	2,0%	16,4%	68,4%	13,2%	100,0%

Ook het subjectieve gevoel dat men snel een job zal vinden als men die zoekt, draagt bij aan het geloof dat men zijn ideaalbeeld van werk en loopbaan zal kunnen bereiken (zie tabel 25). Niet alleen mensen die op het moment van de bevraging een job hadden blijken positiever, ook mensen die geen job hebben maar vermoeden dat zij gemakkelijk werk gaan vinden zijn positiever. Mensen die zich zorgen maken over het vinden van een job (zowel werklozen als werkenden die zich zorgen maken over het verlies van hun huidige job) zijn heel wat negatiever ingesteld. Zo vreest 25% van de jongvolwassenen die zich zorgen maken over het verlies van de huidige job, dat zij hun ideale carrière niet zullen bereiken. Voor mensen met een job die zich geen zorgen maken over het verlies ervan, is dit slechts 13%. Van de betrekkelijk grote groep die

momenteel werk heeft en zich geen zorgen maakt over het verlies van dat werk, denkt niet minder dan 87% dat zij hun ideaal qua werk en loopbaan zullen verwezenlijken. Dit illustreert nogmaals het belang van werkzekerheid voor deze jongvolwassenen.

Tabel 25: De verdeling van de waarschijnlijkheid om de ideale carrière te bereiken naar jobzoekgedrag en angst (N=1.734)

	1 Nee, zeker niet	2 Nee, waarschijnlijk niet	3 Ja waarschijnlijk	4 Ja, zeker	Totaal
1 Ik heb momenteel geen werk en zoek ook geen werk	15,1%	26,7%	47,7%	10,5%	100,0%
2 Ik heb momenteel geen werk maar ben wel op zoek naar werk. Ik vrees dat ik niet gemakkelijk werk ga vinden	1,1%	23,1%	63,7%	12,1%	100,0%
3 Ik heb momenteel geen werk maar ben wel op zoek naar werk. Ik denk dat ik gemakkelijk werk ga vinden	,0%	7,1%	73,8%	19,0%	100,0%
4 Ik werk momenteel maar het is slechts tijdelijk en ik maak me zorgen voor wat daarna komt	6,7%	23,8%	59,0%	10,5%	100,0%
5 Ik werk momenteel maar het is slechts tijdelijk. ik denk dat ik daarna gemakkelijk werk ga vinden	2,8%	18,1%	66,7%	12,5%	100,0%
6 Ik werk momenteel en maak me zorgen over het mogelijke verlies van mijn job	2,5%	23,0%	64,9%	9,6%	100,0%
7 Ik werk momenteel en maak me geen zorgen over het mogelijke verlies van mijn job	,5%	12,8%	73,3%	13,4%	100,0%
Totaal	2,1%	17,0%	68,5%	12,4%	100,0%

Ook de mate waarin men met de huidige job tevreden is, heeft een invloed op de mate waarin men meent het ideaal qua werk en loopbaan te bereiken (zie tabel 26). Van de mensen die tevreden zijn met hun job en niet vrezen die te verliezen, denkt 91% zijn ideale loopbaan te kunnen uitbouwen. Van de mensen die niet tevreden zijn met hun job, maar niet naar een andere durven zoeken, gelooft nog 49% in het bereiken van de ideale loopbaan. Mensen die op zoek zijn naar een andere job (die zowel tevreden als ontevreden zijn), zitten tussen deze twee extremen in.

Tabel 26: De verdeling van de waarschijnlijkheid om de ideale carrière te bereiken naar jobzoekgedrag en tevredenheid van werkenden met hun huidige job (N=1.734)

	1 Nee, zeker niet	2 Nee, waarschijnlijk niet	3 Ja waarschijnlijk	4 Ja, zeker	Totaal
1 Ik ben tevreden met mijn huidige job en ik ben niet naar een andere job op zoek	,3%	9,3%	74,2%	16,2%	100,0%
2 Ik ben tevreden met mijn huidige job maar ik ben toch van plan naar een andere job te zoeken	1,1%	16,6%	74,0%	8,3%	100,0%
3 Ik ben tevreden met mijn huidige job maar ik ben toch naar een andere job aan het zoeken	7,3%	15,9%	64,6%	12,2%	100,0%
4 Ik ben niet zo tevreden met mijn huidige job maar ik durf niet zo goed van job te veranderen	6,6%	44,3%	45,9%	3,3%	100,0%
5 Ik ben niet zo tevreden met mijn huidige job en ik ben van plan naar een andere job te zoeken	2,3%	20,7%	70,1%	6,9%	100,0%
6 Ik ben niet zo tevreden met mijn huidige job en ik ben naar een andere job aan het zoeken	1,4%	26,8%	57,7%	14,1%	100,0%
Totaal	1,5%	15,3%	70,3%	12,8%	100,0%

Tabel 27: De verdeling van de waarschijnlijkheid om de ideale carrière te bereiken naar ideale loopbaan (N=1.589)

	1 Nee, zeker niet	2 Nee, waarschijnlijk niet	3 Ja waarschijnlijk	4 Ja, zeker	Totaal
1 Werk is hobby	,8%	12,1%	70,4%	16,8%	100,0%
2 Evenwichtzoekers	2,0%	18,7%	68,6%	10,6%	100,0%
3 Conventionele loopbaan	1,7%	24,2%	67,0%	7,2%	100,0%
4 Laaggeschoolde, loopbaanaanvang	1,2%	14,4%	70,1%	14,4%	100,0%
Totaal	1,4%	17,6%	68,9%	12,1%	100,0%

$\chi^2=43,147$; $p<.001$

We onderzochten ook of mensen met een verschillend levenslopperspectief onderling verschillen in de mate waarin zij geloven hun ideale loopbaan te kunnen verwezenlijken (tabel 27). Mensen met een conventionele levensloop zijn het meest pessimistisch over het verzewenlijken van hun levensloopideaal. 26% van hen meent dat zij dat zeker of waarschijnlijk niet zullen bereiken. Nauwelijks minder pessimistisch zijn de evenwichtsmensen. Van hen meent 21% dat zij hun ideaal zeker niet of waarschijnlijk niet zullen bereiken. Het zijn dus de clusters waarin het gezin ook een belangrijke plaats bekleedt, die pessimistischer zijn over het verwezenlijken van hun levensloopideaal. De mensen die van hun werk hun hobby willen maken, zijn merkkelijk optimistischer. Van hen vreest slechts 13% dat zij hun levensloopideaal niet zullen kunnen verwezenlijken. Van de vierde en wat onduidelijke cluster is dat 19%. Het blijkt toch vooral het belang van het gezin te zijn, dat pessimistischer stemt wat betreft het verwezenlijken van het loopbaanideaal. In de ervaring van de hedendaagse jongvolwassenen verkleint een engagement in het gezin de kans dat men zijn idealen op het vlak van de loopbaan kan verwezenlijken. Nog een aanwijzing dat gezin en werk niet gemakkelijk te verzoenen

zijn en dat er behoefte is aan een nieuw institutioneel kader voor een moderne levensloop.

10.1 Draagt het bereiken van de ideale loopbaan bij aan het geluk?

Op basis van de variabelen die beschikbaar zijn in het huidige onderzoek proberen we hier, net zoals in het vorige rapport en eerder in dit rapport, het model dat in "Het grootste geluk" (Elchardus & Smits, 2007) werd gebruikt om geluk te verklaren zo goed mogelijk te benaderen (zie model 1 van tabel 28). In vergelijking met het geluksmodel in rapport 2, passen we hier de arbeidsmarktsituatie aan. Waar we eerder een onderscheid maakten tussen werkenden, niet-werkenden en studenten, zagen we in dat rapport onder andere dat er verschillen bestaan tussen werkenden in werkzekerheid. Ook onderscheidden we vrijwillig van onvrijwillig werklozen. In het hier gepresenteerde geluksmodel ruilen we daarom het vorige onderscheid voor het nieuwe, meer specifieke onderscheid. We onderscheiden 1) werkenden met een goede werkzekerheid (die zich geen zorgen maken over het mogelijk verlies van hun vaste aanstelling, en zij die tijdelijk werkzaam zijn, maar verwachten snel een nieuwe job te vinden), 2) werkenden met een preciaire werkzekerheid (die zich zorgen maken over het mogelijk verlies van hun job en zij die na hun tijdelijke job verwachten moeilijk een nieuwe job te vinden), 3) niet-werkenden (huismannen/vrouwen, studenten en mensen met loopbaanonderbreking, ouderschapsverlof en tijdskrediet), 4) werklozen en 5) invaliden, arbeidsongeschikten en zieken.

In het eerste model in tabel 28 is ook de factor opgenomen die in rapport 2 werd onderzocht, namelijk de mate waarin de jongvolwassenen denken de levenskwaliteit van hun ouders te evenaren of te overtreffen. Dat model geeft een zeer goede verklaring van de mate waarin de bestudeerde jongvolwassenen zich gelukkig voelen. Niet minder dan 39% van de variatie in de gelukservaring wordt op die manier verklaard. De mate waarin men verwacht de levenskwaliteit van de ouders te kunnen evenaren of overtreffen, heeft een sterke invloed op de gelukservaring ($\beta = ,24$).

Uit de nieuwe specificatie leren we dat voornamelijk onvrijwillig werklozen ongelukkiger zijn dan werkenden met een goede werkzekerheid ($\beta = -,09$). Ook mensen met een preciaire werkzekerheid blijken iets ongelukkiger te zijn ($\beta = -,06$), hoewel dit later wegverklaard wordt zodra in het tweede model in tabel 28, de variabele wordt toegevoegd die weergeeft of men al dan niet meent zijn werk- en loopbaanideaal te kunnen verwezenlijken.

Tabel 28: Lineaire regressieanalyse naar de mate van geluk

	Model 1 (N=1.341)		Model 2 (N=1.332)	
	β	Sig.	β	Sig.
(Constant)		***		***
Voorwaarden				
Sociaaleconomische positie van de ouders	,233	***	,222	***
Arbeidsmarktsituatie (ref.: werkzaam met goede werkzekerheid)				
°Werkloos	-,088	***	-,086	***
°Invalide, arbeidsongeschikt, ziek	,008	n.s.	,025	n.s.
°Niet werkzaam (student, huisman/vrouw)	,037	n.s.	,021	n.s.
°Werkzaam met preciaire werkzekerheid	-,062	**	-,039	n.s.
Werkloosheidservaring (ref.: nooit werkloos)				
°Niet langer dan 1 jaar	,008	n.s.	,006	n.s.
°1 tot 2 jaar	-,073	**	-,070	**
°Langer dan 2 jaar	-,049	n.s.	-,049	n.s.
Gezondheid	,270	***	,265	***
Anderen				
Hoe vaak praat men met burens	,050	*	,042	n.s.
Hoe vaak ontmoet men vrienden of kennissen	,065	**	,055	*
Hoe vaak ontmoet men familie	,078	***	,072	***
Sociale mobiliteit				
Onderwijsmobiliteit (ref.: constant)				
°Neerwaarts mobiel	-,077	***	-,073	**
°Opwaarts mobiel	,090	***	,082	**
Inkomensmobiliteit	,114	***	,116	***
Andere achtergrond				
°Man (ref.: vrouw)	,027	n.s.	,027	n.s.
Leeftijd	,030	n.s.	,025	n.s.
°Franstalig (ref.: Nederlandstalig)	-,116	***	-,131	***
Toekomstverwachtingen				
Verwachting het beter te hebben dan de ouders	,238	***	,189	***
Verwachting de gewenste carrière te bereiken			,147	***
Adjusted R ²	,388		,404	

*p<=.05; **p<=.01; ***p<=.001; n.s.= non significant

Die variabele heeft een betekenisvol effect ($\beta=,15$). Wie gelooft zijn werk- en loopbaanideaal te kunnen verwezenlijken is gelukkiger. De verklaarde variantie die al zeer hoog was stijgt verder met nagenoeg twee procentpunten tot over de 39%. Door rekening te houden met deze toekomstverwachting vermindert het effect van de vergelijking van de ouders een beetje (van $\beta=,24$ naar $\beta=,19$), maar het blijft belangrijk. De toekomstverwachtingen, zowel de verwachting wat betreft het evenaren of overtreffen van de levenskwaliteit van de ouders als de verwachting met betrekking tot het bereiken van de verhoopde loopbaan, zijn duidelijk belangrijk voor het geluk. Het model zonder toekomstverwachtingen verklaart 30% van de variatie in geluk; het model met de toekomstverwachtingen bijna 40%. Het is duidelijk dat het geluk niet alleen bepaald wordt door wat men heeft meegemaakt, maar ook door wat men nog verwacht.

11 Samenvatting en besluit

In het vorige rapport over de toekomstverwachtingen van jongvolwassenen werd nagegaan in welke mate zij de levenskwaliteit van hun ouders denken te evenaren of te overtreffen. Dat bracht aan het licht dat er toch heel wat optimisme heerst betreffende de persoonlijke toekomst. Voor verschillende aspecten van de levenskwaliteit dacht drie kwart of meer van de jongvolwassenen hun ouders te kunnen evenaren of overtreffen. Het meest pessimistisch is men over de werkzekerheid. Niet minder dan 43% van de mensen tussen de 25 en de 35 vreest dat zij de werkzekerheid die hun ouders genoten niet zullen bereiken. Voor heel wat andere aspecten van de levenskwaliteit vreest slechts een tien à vijftien procent achter te blijven ten opzichte van de ouders. Dat hoge percentage getuigt eigenlijk nog van optimisme, want als men de vraag in het algemeen stelt, niet betrekt op de persoon zelf en op de vergelijking met zijn of haar ouders, is het pessimisme nog veel groter. Zo is 80% van de jongvolwassenen van oordeel dat de werkzekerheid in het algemeen gaat afnemen en 70% voorspelt zelfs een toekomst met steeds meer precare arbeidsstatuten. De beweging van de flexibilisering en de deregulering van de arbeidsrelaties heeft er de jonge mensen blijkbaar van overtuigd dat de werkzekerheid zal afnemen en de precare arbeid toenemen. Die vrees kleurt heel sterk de verwachtingen betreffende de maatschappelijke toekomst en straalt ook af op de persoonlijke toekomstverwachtingen, hoewel deze laatste toch optimistischer blijven. Blijkbaar denken velen dat zij het persoonlijk toch nog wel zullen redden, ook al zijn of worden de omstandigheden ongunstig. Een meerderheid, 57%, verwacht ondanks de gevreesde maatschappelijke evolutie naar precare arbeid, de werkzekerheid van de ouders te evenaren of te overtreffen. En terwijl 80% van oordeel is dat de werkzekerheid in het algemeen zal afnemen, schat slechts 20% het risico het eigen werk te verliezen in als groot tot zeer groot; 45% omschrijft dat risico expliciet als klein tot zeer klein. Ook hier zien we dus zeer groot maatschappelijk pessimisme gecontrasteerd met gematigd tot groot persoonlijk optimisme. Tegen de achtergrond van dat optimisme steekt de zorg over werkzekerheid schril af. Uit het vorige en uit dit rapport is ook gebleken dat de jongvolwassenen heel veel belang hechten aan werkzekerheid. Het is voor hen een heel belangrijk aspect van de kwaliteit van het leven, een basis blijkbaar waarop een kwaliteitsvol leven kan worden uitgebouwd.

In dit rapport wordt dieper ingegaan op de tewerkstellingssituatie van de jongvolwassenen, hun effectieve mate van werkzekerheid en hun verwachtingen met betrekking tot werk en loopbaan.

Van de jongvolwassenen is 8 op de 10 effectief aan het werk. Dat is relatief veel in internationaal perspectief, maar het betekent toch dat zelfs in de leeftijdsgroep van 25

tot 35 – die bij uitstek actief zou moeten zijn – één op vijf niet aan het werk is. De helft daarvan, 10% van al de jongvolwassenen, is werkloos en op zoek naar werk. Dit is toch een schandelijk hoge proportie; een groot en spijtig verlies aan sociale betrokkenheid en economisch potentieel. De tewerkstellingssituatie is ongunstiger in het Franstalige landsgedeelte en de Franstalige jongvolwassenen worden dan ook zwaarder door werkloosheid getroffen. Verder zijn moslims en laaggeschoolden ook sterk oververtegenwoordigd bij de werklozen. Ook mensen met gezondheidsproblemen hebben een grotere kans op werkloosheid. Gecombineerd leiden die verschillende kenmerken tot zeer grote verschillen in het risico op werkloosheid. Zo bedraagt de werkloosheid bij Franstalige, laagopgeleide moslims 46% en bij de Nederlandstalige, hoogopgeleide niet-moslims slechts 3%. Het risico op werkloosheid is in de eerste groep dus meer dan 15 keer groter dan in de tweede.

De andere 10% niet werkenden bestaan uit verschillende, relatief kleine groepen: studenten (2%), huisvrouwen en huismannen (3%), arbeidsongeschikten en invaliden (3%), mensen in loopbaanonderbreking (2%).

In de leeftijdsgroep van de 25 tot 35-jarigen zijn de huisvrouwen en huismannen dus nagenoeg verdwenen. Het gaat overigens toch vooral om huisvrouwen en ook laaggeschoolden en moslims zijn oververtegenwoordigd in deze groep. Niet minder dan 36% van deze personen is een laagopgeleide moslima. Opvallend is ook het relatief hoge percentage jongvolwassenen dat arbeidsongeschikt is. In het onderzoek wordt ook de gezondheidssituatie gemeten. 80% van de arbeidsongeschikten behoort tot de 20% jongvolwassenen met de minst goede gezondheid. Dit bevestigt een besluit uit het vorige rapport, namelijk dat we in een prestatie maatschappij leven, waar een goede gezondheid nodig is om mee te kunnen en waarin minder gezonde mensen uit de arbeidsmarkt worden gedreven.

Voor de 80% van de jongvolwassenen die werken, werd de mate van werkzekerheid nader onderzocht. Twaalf procent werkt met een contract van bepaalde duur of een tijdelijk contract; 88% heeft een contract van onbepaalde duur of is vast benoemd. Het aantal tijdelijke contracten is hier dus beperkt. De 88% mensen met een contract van onbepaalde duur of een vaste benoeming kunnen verder opgedeeld worden in 68% die zich geen zorgen maakt over het verlies van hun job en 20% die zich daar wel zorgen over maakt.

Het vaststellen van wie al dan niet werkzekerheid heeft, is niet eenvoudig. Van de jongvolwassenen die werken met een tijdelijk contract is 40% van oordeel dat zij na afloop van dat contract gemakkelijk werk zullen vinden. Zij dienen niet als werkonzeker te worden beschouwd. Beschouwt men de mensen die een tijdelijk contract hebben en

niet zo zeker zijn dat zij na afloop ander werk zullen hebben, alsook de personen met een contract van onbepaalde duur, maar die vrezen voor hun job, als werkonzeker, dan schat men het aantal werkonzekereren op 27% van de werkenden. Dat is een betekenisvolle proportie, maar toch veel minder dan gesuggereerd door het beeld van een arbeidsmarkt die, vooral voor jongvolwassenen, heel precair zou zijn geworden. De mensen die kampen met werkonzekerheid blijken vooral laagopgeleiden, Franstaligen, en mensen met een zwakke gezondheid. Laagopgeleide Franstaligen met een slechte gezondheid (behorend tot de 40% van de jongvolwassenen met de minst goede gezondheid) worden in 58% van de gevallen geconfronteerd met werkonzekerheid. Voor midden- en hooggeschoolde Nederlandstaligen met een goede gezondheid (behorend tot de 60% van de jongvolwassenen met de beste gezondheid) is dat slechts 14%. Het risico op werkonzekerheid ligt dus iets meer dan 4 keer hoger in de eerste dan in de tweede groep.

Van de werkenden geniet 73% een grote mate van werkzekerheid, is 81% tevreden of heel tevreden met hun job. Verder is 81% van degenen die kunnen en willen werken (dus met inbegrip van de werklozen) van oordeel dat zij de ideale loopbaan die ze voor ogen hebben, ook effectief zullen kunnen uitbouwen. Het algemene beeld wat betreft werkzekerheid, tevredenheid met de job en het toekomstperspectief op de loopbaan is dus zeer positief: overweldigende meerderheden doen hun job graag en genieten een grote mate van werkzekerheid en kijken met veel vertrouwen naar het verwezenlijken van ideale loopbaan.

Terwijl de overgrote meerderheid van de jongvolwassenen die werken een grote mate van werkzekerheid heeft, dient men natuurlijk ook rekening te houden met de werkloosheid. Zevenendertig procent van de jongvolwassenen wordt geconfronteerd met ofwel werkloosheid of werkonzekerheid. Het gaat trouwens, niet verwonderlijk, in grote mate om dezelfde groepen. Zowel de werkonzekerheid als de werkloosheid is groter in het Franstalige landsgedeelte, alsook onder laaggeschoolden en onder mensen met een gebrekkige gezondheid. Opmerkelijk is dat moslims wel een veel groter risico op werkloosheid lopen dan niet-moslims, maar slechts een iets grotere, en statistisch niet significante mate van werkonzekerheid hebben eens zij aan de slag zijn. Er zijn factoren die hen buiten de arbeidsmarkt houden, ook als zij willen werken, maar het is niet zeker dat zij tot precaire tewerkstellingsmogelijkheden worden beperkt.

In dit hoofdstuk werd ook nagegaan hoe de jongvolwassenen hun loopbaan wensen uit te bouwen. Drie belangrijke keuzes werden onderzocht. Wil men een lineaire, vaste loopbaan, waarin men zo lang mogelijk eenzelfde beroep, als het kan bij dezelfde werkgever heeft, of kiest men eerder voor een flexibele loopbaan met verschillende jobs bij verschillende werkgevers? Hoe ziet men het evenwicht tussen gezin en werk? Krijgt

het gezin of het werk voorrang als de tijdseisen van beide botsen? Wat verwacht men van het werk? Moet het zelfontplooiingskansen bieden, boeiend zijn? Of streeft men toch vooral extrinsieke waarden na, zoals een hoge wedde, promotiekansen en werkzekerheid?

De meerderheid van de jongvolwassenen kiest voor de lineaire, vaste loopbaan. Niet minder dan 52% hoopt ooit te kunnen zeggen dat zij twintig jaar of langer bij dezelfde werkgever aan de slag zijn geweest. Een groot aantal, 45%, denkt trouwens dat zij hun loopbaan ook effectief binnen eenzelfde bedrijf zullen kunnen uitbouwen. Slechts een kwart van de jongvolwassenen wil verschillende jobs uitoefenen in de loop van hun carrière en 22% zegt dat ze het interessant zouden vinden dat te doen. De voorkeur voor de vaste, lineaire loopbaan is over de laatste 9 jaar niet af-, wel toegenomen. De beschikbare OESO-gegevens laten over het laatste decennium overigens geen verkorting van de gemiddelde duur van een tewerkstelling zien. Het lijkt waarschijnlijk dat degenen die een grote voorkeur voor de flexile loopbaan hebben aangekondigd, uit hun nek hebben gekletst.

De voorkeur voor een vaste loopbaan neemt daarenboven toe met het aantal levenslooptransities. Die voorkeur is het kleinst bij mensen die nog studeren of aan hun eerste job beginnen, het grootst bij mensen die verschillende transities hebben doorgemaakt, al een tijdje ervaring opdeden met werk, een gezin hebben gevormd en kinderen hebben. Bij de eerste opteert 29% voor de vaste loopbaan, bij de laatste 58%.

De flexibele loopbaan wordt door een minderheid gekozen. Zij is veel populairder bij hoog- dan bij laaggeschoolden. Zij is ook populairder bij mannen dan bij vrouwen omdat de laatsten een groter deel van de gezinslasten blijven dragen en dat wordt blijkbaar gemakkelijker bevonden met een vaste dan met een flexibele loopbaan.

Als een keuze moet worden gemaakt tussen werk en gezin – en dit is een keuze waarmee heel veel jongvolwassenen op een prangende wijze geconfronteerd worden – kiest een grote meerderheid voor het gezin. Niet minder dan 63% zegt dat als zij moeten kiezen tussen tijd besteden aan het werk of aan hun gezin, zij voor het gezin kiezen. Slechts 6% zegt expliciet dat zij dat niet zouden doen en dus zouden kiezen voor het werk. Die verhouding is niet zo verwonderlijk aangezien 82% van de respondenten zegt dat hun gezin het belangrijkste is in hun leven. Het gaat om een generatie waarvan de overgrote meerderheid kiest voor het gezin. Dat betekent niet dat werk voor hen onbelangrijk is. 31% zegt dat ze bereid zijn de offers te brengen die nodig zijn om vooruit te komen in het werk, maar als dan expliciet moet worden gekozen tussen gezin en werk, kiest meer dan 60% voor het gezin, 6% voor het werk

en twijfelt de rest. Het is duidelijk dat voor deze generatie het evenwicht tussen gezin en werk een heel belangrijke zorg is.

Dat blijkt ook uit de houding die ten opzichte van het werk wordt aangenomen. Voor velen is het werk een kwestie van zelfontplooiing geworden: een activiteit die vooral boeiend moet zijn. 71% verkiest boeiend werk boven werk dat promotiekansen biedt. 63% wil één vijfde van de wedde inleveren voor boeiender werk. Als ze moeten kiezen tussen boeiend werk en werk met meer promotiekansen of een hogere wedde, kiezen duidelijke tot grote meerderheden voor boeiender werk. Dat geldt niet voor de twee andere extrinsieke waarden. 56% heeft liever werkzekerheid dan boeiend werk en 62% liever meer vrije tijd dan boeiend werk. Wat de in het werk gezochte waarden betreft, is er een hiërarchie met bovenaan veel vrije tijd en werkzekerheid, dan boeiend werk, en onderaan hogere wedde en promotiekansen. De vraag naar vrije tijd is ingegeven door het streven naar een evenwicht tussen gezin en werk, waarbij voor velen het gezin prioriteit krijgt. Daarnaast onderstreept deze vaststelling nogmaals het grote belang dat gehecht wordt aan werkzekerheid. Het is duidelijk dat werkzekerheid wordt beschouwd als een belangrijk houvast, een cruciale voorwaarde om het eigen leven met enige gemoedsrust te kunnen uitbouwen.

Opvallend is het belang van boeiend werk. Het is duidelijk dat de ethiek van de zelfontplooiing door een groot deel van de jongvolwassenen op het werk wordt toegepast. Dit gebeurt veel meer door de hoog- dan door de laaggeschoolden. Het signaleert één van de belangrijkste verschuivingen op het vlak van het werk en in de economie: betrokkenheid en engagement in het werk als een vorm van zelfontplooiing en zelfverwezenlijking. Waarschijnlijk is dit soort betrokkenheid bij het werk wel de belangrijkste grondstof van een economie die noodgedwongen vooral moet steunen op betrokkenheid en creativiteit.

De verschillende loopbaankeuzes werden hier afzonderlijk besproken, maar in het werkelijke leven moeten de mensen die verschillende keuzes uiteraard combineren, zien hoe zij hun voorkeur voor een loopbaanpatroon combineren met hun voorkeur voor de intrinsieke dan wel de extrinsieke waarden van het werk en dat verzoenen met de wijze waarop zij gezin en werk in evenwicht willen houden. Uit de combinatie van die voorkeuren ontstaan loopbaanperspectieven. Bij de bestudeerde jongvolwassenen konden we vier verschillende loopbaanperspectieven onderkennen; drie heel duidelijke en een vierde dat eigenlijk verschijnt als een onvoldoende uitgekristalliseerd perspectief.

Een eerste, vrij grote groep die 32% van de jongvolwassenen omvat, beschouwt het werk als een hobby, indien niet als een passie. Boeiend werk is voor hen absoluut prioritair, belangrijker dan promotiekansen, wedde, werkzekerheid en zelfs vrije tijd. Zij

hechten ook relatief minder belang aan het gezin, zijn, als gezin en werk dan toch botsen, sneller dan anderen bereid meer tijd te besteden aan het werk. Zij zijn ook voorstander van een flexibele loopbaan, in elk geval bereid daarmee te leven. Het gaat om een groep die de nieuwe waarden van het werk en van de nieuwe economie weerspiegelen: het werk als de weg naar de zelfontplooiing en zelfverwezenlijking. In deze groep zijn vooral de hooggeschoolden, maar ook enigszins de mannen oververtegenwoordigd.

De tweede nagenoeg even grote groep, omvat 31% van de jongvolwassenen. We kunnen dezen omschrijven als evenwichtszoekers. Voor hen is het gezin heel belangrijk. Daarom verkiezen ze vrije tijd boven boeiend werk. Hoewel boeiend werk voor hen toch belangrijk is en zij dat verkiezen boven een hogere wedde en promotiekansen. Zij zijn eerder voorstander van een vaste loopbaan dan van een flexibele loopbaan. In deze groep zijn de vrouwen oververtegenwoordigd, een gevolg van het feit dat zij nog steeds de zwaarste gezinslasten dragen en ook meer belang hechten aan het gezin dan de mannen.

De derde groep, nauwelijks kleiner, omvat 26% van de jongvolwassenen. Zij zijn voorstander van de conventionele loopbaan. Zij hebben een duidelijke voorkeur voor de vaste loopbaan en verkiezen in alle gevallen de extrinsieke waarden van het werk: vrije tijd, werkzekerheid, hogere wedde en promotiekansen, boven boeiend werk. Het gezin is voor hen belangrijk, maar staat niet zo centraal als bij de vorige groep. Deze groep omvat proportioneel veel laaggeschoolden.

Dan is er nog een kleinere vierde groep met 11% van de jongvolwassenen. Deze is minder duidelijk in zijn levensloopperspectief. Het gaat overwegend om jonge, laaggeschoolde mensen die nog niet veel levenslooptransities hebben meegemaakt. Misschien moet hij worden beschouwd als een restgroep met een nog niet duidelijk uitgekristalliseerd loopbaanperspectief.

De drie andere groepen zijn duidelijk in hun loopbaanopties. De derde groep is voorstander van het conventionele loopbaanperspectief, de eerste groep vertegenwoordigt het nieuwe perspectief met een sterke betrokkenheid bij het werk en een voorkeur voor een flexibele loopbaan. De tweede groep wil ook werk dat boeiend is, maar hecht veel belang aan het gezin, gaat daarom op zoek naar evenwicht en is bereid in te leveren op het boeiende van het werk voor meer vrije tijd en ook, in iets mindere mate, voor meer werkzekerheid.

Die loopbaanperspectieven zijn niet onveranderlijk. Zij passen zich aan de levensomstandigheden aan. Naarmate mensen meer ervaring opdoen met het werk,

een gezin stichten, kinderen krijgen en een woning kopen, loopt de groep voor wie werk een hobby is als het ware leeg. Van de mensen die nog geen of weinig levenslooptransities hebben meegemaakt, kiest 38% voor dat loopbaanperspectief, van de mensen die verder gevorderd zijn in werk en gezinsuitbouw nog 16%. De twee perspectieven met een voorkeur voor de vaste loopbaan en een voorkeur voor meer vrije tijd krijgen meer aanhangers naarmate meer levenslooptransities werden doorgemaakt. De groep van de evenwichtzoekers groeit van 21 naar 44% en de aanhangers van de conventionele levensloop van 10 naar 32%. Dit is een heel belangrijk gegeven. We zien dat er, vooral bij jonge, hoogopgeleide mensen een loopbaanperspectief groeit waarin werk centraal staat, waarin het werk een vorm van zelfverwezenlijking wordt. In een economie die sterk afhankelijk is van menselijke inzet, is dit waarschijnlijk een van de meest belangrijke economische hulpbronnen. Maar dat loopbaanperspectief houdt geen stand. Het wordt afgebouwd en ingeruild voor andere perspectieven naarmate het leven vordert en vooral dan ten gevolge van het streven naar een evenwicht tussen werk en gezin. Dat betekent dat onze instellingen nog onvoldoende zijn afgestemd op dat dubbele streven van veel jongvolwassenen en vooral van de hoger opgeleide jongvolwassenen: een sterk engagement in het werk én een sterke betrokkenheid bij gezin en kinderen. We leven nog steeds in een samenleving waar het ene aan het andere moet worden opgeofferd, waar de sporen van het traditionele gezin met de vrouw aan de haard en de man als kostwinnaar nog te sterk aanwezig zijn en waar vooral de hooggeschoolden met kinderen daarvan het slachtoffer worden. Zij moeten dag in dag uit de zware coördinatielasten van een absorberend werk en een gezin dragen. Het gaat in feite om zowel een sociale als economische problematiek: het gaaf houden van een sterke werkbetrokkenheid bij hooggeschoolden die ook een intens gezinsleven willen en die tijd willen investeren in hun kinderen. Gezin en werk beter verzoenen door meer aangepaste instellingen, een aan het moderne leven aangepaste levensloop, zou de kwaliteit van het leven en van de komende generaties verbeteren en de economie ten goede komen.

De keuze van loopbaanperspectief heeft geen rechtstreeks effect op het geluk. Blijkbaar kiezen de mensen een perspectief dat bij hun voorkeur past en passen ze het perspectief aan hun levensomstandigheden aan. Het spijtige is dat die aanpassing de sterke betrokkenheid bij werk afbouwt omdat anders het gezinsleven in het gedrang komt.

Uit de voorkeuren met betrekking tot de loopbaan alsook uit de duidelijk te onderkennen loopbaanperspectieven blijkt dat de overgrote meerderheid van de jongvolwassenen een duidelijke opvatting heeft van het soort loopbaan dat zij willen uitbouwen. Daarom werd hen ook gevraagd of ze geloven hun ideale loopbaan te

kunnen bereiken. Een verbazend hoog percentage, 81%, antwoordt dat zij dat ideaal waarschijnlijk wel of zeker zullen bereiken. Deze verwachting is echter niet gelijk verspreid over de bevolking. Vrouwen, Franstaligen en mensen met een goede werkzekerheid zijn positiever ingesteld dan mannen, Nederlandstaligen en mensen die zich zorgen maken over het mogelijk verlies van hun job. Ook mensen die kampen met een slechte gezondheid en die langdurig werkloos waren, maken zich meer zorgen over het verwezenlijken van hun ideale loopbaan.

In tegenstelling tot de keuze voor een bepaalde loopbaan, is het geloof om de ideale loopbaan te verwezenlijken wel een voorspeller voor de mate van geluk. Wie gelooft dat de ideale loopbaan binnen handbereik ligt, is veel gelukkiger dan wie dat niet gelooft. Het is trouwens opvallend hoezeer de toekomstverwachtingen het geluk beïnvloeden. Zowel degenen die geloven de levenskwaliteit van hun ouders te kunnen evenaren of overtreffen (wat werd onderzocht in rapport 2 van deze reeks) als degenen die denken hun ideale loopbaan te kunnen uitbouwen, zijn veel gelukkiger dan degenen die niet zo'n positieve toekomstverwachtingen hebben. Mensen leven met hun toekomstverwachtingen en wie positieve toekomstverwachtingen koestert is veel gelukkiger dan de anderen.

De arbeidsmarktsituatie van de jongvolwassenen, 25 tot 35 jaar oud, is in menig opzicht heel gunstig te noemen. 81% van hen acht het waarschijnlijk tot zeker dat zij hun ideale loopbaan zullen verwezenlijken. Van de werkenden is 81% tevreden met hun job en werkt 73% met een grote mate van werkzekerheid. De keerzijde van de medaille is dat 27% werkt met een gebrek aan werkzekerheid, terwijl precies werkzekerheid een van de grote verzuchtingen is van deze generatie. Daarnaast is ook 10% van die jongvolwassenen werkloos. Het is trouwens opvallend, hoewel helemaal niet verwonderlijk, dat vrijwel dezelfde groepen zwaar worden getroffen door werkloosheid en werkonzekerheid.

De hoge proportie arbeidsongeschikten en de werkonzekerheid van mensen met een minder goede gezondheid wijzen op de druk die de prestatie maatschappij op minder gezonde mensen legt, alsook op het gebrek aan aangepaste jobs voor die mensen.

Een paar kenmerken scheppen grote ongelijkheden in de kans op werk en op werkzekerheid. Bij Nederlandstalige, hoogopgeleide niet-moslims bedraagt de werkloosheid 3%, in de buurt van wat wordt beschouwd als onvermijdelijke frictiewerkloosheid. Van de laagopgeleide moslims in het Franstalige landsgedeelte is nagenoeg één op twee werkloos. Deze cijfers belichten het welbekende gegeven dat de economische situatie in het Franstalige landsgedeelte veel minder goed is en dat vooral laaggeschoolden en minderheidsgroepen daarvan het slachtoffer zijn. Zij maken echter

tevens duidelijk dat in beide landsdelen bijzondere inspanningen moeten geleverd om leden van minderheidsgroepen en laaggeschoolden aan duurzaam werk te helpen. Meer werk voor laaggeschoolden, een betere integratie van minderheidsgroepen en gepast werk alsook een betere begeleiding naar gepast werk voor minder gezonde en arbeidsongeschikt verklaarde mensen, zouden niet alleen de ongelijkheid drukken, maar ook onze economische slagkracht verhogen.

12 Literatuur

- AAPOR. (2011). *Standard Definitions. Final Dispositions of Case Codes and Outcome Rates for Surveys. Revised 2011*. Retrieved 15 april 2014, from <http://aapor.org/Content/NavigationMenu/AboutAAPOR/StandardsampEthics/StandardDefinitions/StandardDefinitions2011.pdf>.
- Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (Eds.) (1989). *Handbook of career theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. B. (Eds.) (1996). *The boundaryless career: a new employment for a new organizational era*. New York & Oxford Oxford University Press.
- Baruch, Y. (2001). Employability: a substitute for loyalty. *Human Resource Development International*, 4(4), 534-566.
- Beck, U. (2000). *Goodbye to All That Wage Slavery: Full Employment*. London: London School of Economics, Gale Group.
- Bell, D. (1976). *The Cultural Contradictions of Capitalism*. New York: Basic Books.
- Bellah, R. N. (1985). *Habits of the Heart: Individualism and Commitment in American Life*. Berkeley: University of California Press.
- Bertrand-Cloodt, D., Cörvers, F., Kriechel, B., & van Thor, J. (2012). Why Do Recent Graduates Enter into Flexible Jobs. *De Economist*, 160, 157-175.
- Boltanski, L., & Chiapello, E. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris: Gallimard.
- Brousseau, K. R., Driver, M., Eneroth, K., & Larsson, R. (1996). Career Pandemonium: Realigning Organisations and Individuals. *Academy of Management Executive*, 10(4), 52-64.
- Brousseau, K. R., & Driver, M. J. (1998). *Career View Concepts. Roadmaps for Career Success. An Overview*. Lund: Decision Dynamics Group.
- Castells, M. (1996). *The Information Age: Economy, Society and Culture* (Vol. 1, The Rise of the Network Society). Oxford: Blackwell.
- Cloin, M. (2013). De verdeling en combinatie van verplichtingen. In *Met het oog op de tijd. Een blik op de tijdsbesteding van Nederlanders* (pp. 57-80). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

- Cytrynbaum, S., & Crites, O. J. (1998). The utility of adult development theory in understanding career adjustment process. In M. B. Arthur, D. T. Hall & B. S. Lawrence (Eds.), *Handbook of career theory* (pp. 66-88). Cambridge: Cambridge University Press.
- Dagevos, J. (1998). *Begrensde mobiliteit. Over allochtone werkenden in Nederland*. Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam.
- De Groof, S., Elchardus, M., Kavadias, D., Siongers, J., Stevens, E., Van Aerden, K., et al. (2012). *Maatschappelijke baten en kosten van onderwijs en leerervaring. Een micro-benadering*. Brussel: OBPWO-Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.
- de Vries, M. R., & Wolbers, M. H. J. (2005). Non-standard employment relations and wages among school leavers in the Netherlands. *Work, employment & society*, 19(3), 503-525.
- du Bois-Reymond, M., Plug, W., te Poel, Y., & Ravesloot, J. (2001). 'En dan maar verder kijken...' Onderwijs- en werktrajecten van jongeren: een longitudinaal onderzoek. *Mens & Maatschappij*, 76(1), 5-21.
- Elchardus, M., & Smits, W. (2006). The Persistence of the Standardized Life Cycle. *Time & Society*, 15(2/3), 303-326.
- Elchardus, M., & Smits, W. (2007). *Het grootste geluk*. Leuven: Lannoo.
- Elchardus, M., & Te Braak, P. (2014). *Kort Technisch Verslag Toekomstonderzoek*. Brussel: Onderzoeksgroep TOR, Vakgroep Sociologie, Vrije Universiteit Brussel.
- Emerson, M. (1988). Regulation or deregulation of the labour market: policy regimes for the recruitment and dismissal of employees in industrialized countries. *European Economic Review*, 32(4), 775-817.
- Foskett, N., & Hensley-Brown, J. (1999). Invisibility, Perceptions and Image: Mapping the Career Choice Landscape. *Research in Post-Compulsory Education*, 4(3), 233-248.
- Glorieux, I., Koelet, S., Mestdag, I., Minnen, J., Moens, M., & Vandeweyer, J. (2006). De strijk doen of het gras afmaaien? Over mannen en vrouwen en de ongelijke verdeling van het werk. In *De 24 uur van Vlaanderen. Het dagelijkse leven van minuut tot minuut* (pp. 59-76). Leuven: Lannoo.
- Glorieux, I., Laurijssen, I., & Van Dorsselaer, Y. (2008). *De intrede van allochtonen op de arbeidsmarkt*. Brussel: SSL-rapport.
- Gray, J. (2010). The branding of English and the culture of the new capitalism: Representations of the world of work in English language textbooks. *Applied Linguistics*, 31(5), 714-733.
- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st Century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 8-16.
- Hite, L. M., & McDonald, K. S. (2003). Career aspirations of non-managerial women:

- adjustement and adaptation. *Journal of Career Development*, 29(4), 221-235.
- Hodkinson, P., & Sparkes, A. (1997). Careership: a Sociological Theory of Career Decision Making. *British Journal of Sociology of Education*, 18(1), 9-44.
- Honneth, A. (2004a). Recognition and Justice: Outline of a Plural Theory of Justice. *Acta Sociologica*, 47(4), 351-364.
- Honneth, A. (2004b). Organized Self-Realization. Some Paradoxes of Individualization. *European Journal of Social Theory*, 7(4), 463-478.
- Hyman, R. (2004). An Emerging Agenda for Trade Unions. In R. Munck (Ed.), *Labour and Globalisation: Results and Prospects* (pp. 19-33). Liverpool: Liverpool University Press.
- Iellatchitch, A., Mayrhofer, W., & Meyer, M. (2003). Career fields: a small step towards a grand career theory? *International Journal of Human Resource Management*, 14(5), 728-750.
- Keene, J. R., & Reynolds, J. R. (2005). The Job Costs of Family Demands: Gender Differences in Negative Family-to-Work Spillover. *Journal of Family Issues* 26(3), 275-299.
- Klein Hesselink, D. J., & van Vuuren, T. (1999). Job Flexibility and Job Insecurity: the Dutch Case. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 273-293.
- Koellet, S. (2005). *Standvastige verschillen. Een analyse van theoretische benaderingen over de verdeling van het huishoudelijk werk tussen vrouwen en mannen op basis van tijdsbudgetonderzoek*. Brussel: Doctoraal proefschrift, Onderzoeksgroep TOR, Vakgroep Sociologie, Vrije Universiteit Brussel.
- Larsson, R., Driver, M., Holmqvist, M., & Sweet, P. (2001). Career Disintegration and Re-integration in Mergers and Acquisitions: Managing Competence and Motivational Intangibles. *European Management Journal*, 19(6), 609-618.
- Laskawy, M. (2005). Uncommitted: Contemporary Work and the Search for Self, a Qualitative Study of 28-34 Year-Old College Educated Americans. *Humanities and Social Sciences*, 65(9), 3588-3589.
- Levinson, D. J. (1978). *The seasons of man's life* New York: Knopf.
- Lichterman, P. (1995). Beyond the Seesaw Model: Public Commitment in the Culture of Self-Fulfilment. *Sociological Theory*, 13(3), 275-301.
- Mayrhofer, W., Steyrer, J., Meyer, M., Strunk, G., Schiffinger, M., & Iellatchitch, A. (2005). Graduates' career aspirations and individual characteristics. *International Journal of Human Resource Management*, 15(1), 38-56.
- Mennino, S. F., Rubin, B. A., & Brayfield, A. (2005). HOME-TO-JOB AND JOB-TO-HOME SPILLOVER: The Impact of Company Policies and Workplace Culture. *The Sociological Quarterly*, 46(1), 107-135.

- OECD StatExtracts. (2014). Labour Force Statistics - Employment by job tenure intervals - frequency. Retrieved 22 mei 2014, from <http://stats.oecd.org/>
- OSA. (2003). *De transitionele arbeidsmarkt: onderzoek naar een nieuwe sociale en economische dynamiek*. OSA Meerjarenprogramma 2003-2006: Universiteit van Tilburg & Universiteit Utrecht.
- Peiperl, M. A., & Baruch, Y. (1997). Back to square zero: the post-corporate career. *Organizational Dynamics*, 25(4), 7-22.
- Schein, E. H. (1975). How Career Anchors Hold Executives to their Career Paths. *Personnel*, 52(3), 11-24.
- Schein, E. H. (1985). *Career Anchors: Discovering your Real Values*. San Diego (CA): University Associates.
- Schulz, J. (2012). Talk of work: Transatlantic divergences in justifications for hard work among French, Norwegian, and American Professionals. *Theory and Society*, 41(6), 603-634.
- Scott-Marshall, H. (2005). *A political economy lens on work-related insecurity in the new economy: evaluating the consequences for health*. Toronto: University of Toronto.
- Sekaran, U., & Hall, D. T. (1989). Asynchronism in dual-career and family linkages. In M. B. Arthur, D. T. Hall & B. S. Lawrence (Eds.), *Handbook of career theory* (Vol. 159-180). Cambridge Cambridge University Press.
- Shirley, C., & Wallace, M. (2004). Domestic Work, Family Characteristics, and Earnings: Reexamining Gender and Class Differences. *The Sociological Quarterly*, 45(4), 663-690.
- Smits, W. (2005). *Levensloop en toekomstperspectieven van jongvolwassenen. Technisch verslag - veldwerk, responsanalyse, vragenlijst en schaalgegevens*. Brussel: Onderzoeksgroep TOR, Vakgroep Sociologie, Vrije Universiteit Brussel.
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems. *British Journal of Guidance and Counseling*, 9, 194-201.
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown, L. Brooks & Associates (Eds.), *Career choice and development* (pp. 121-178). San Francisco: Jossey-Bass.
- Thunman, E. (2012). Burnout as a social pathology of self-realization. *Distinktion: Scandinavian Journal of Social Theory*, 13(1), 43-60.
- Tinklin, T., Croxford, L., Ducklin, A., & Frame, B. (2005). Gender and Attitudes to Work and Family Roles: the Views of Young People at the Millennium. *Gender and Education*, 17(2), 129-142.
- Touraine, A. (1999). Toward a Civilization of Work. *Canadian Journal of Sociology*, 24(4), 535-552.

- UNESCO. (2008). ISCED Review Concept Note november 2008 [Electronic Version]. Retrieved 13 november 2012 from <http://unstats.un.org/unsd/class/intercop/expertgroup/2009/AC190-10-e.PDF>.
- Vandenbrande, T., Vanderkerckhove, S., Vendramin, P., Valenduc, G., Huys, R., Van Hoetegem, G., et al. (2013). *Kwaliteit van werk en werkgelegenheid in België*. Leuven: HIVA-Onderzoeksinstituut voor arbeid en samenleving.
- Yankelovich, D. (1982). *Nieuwe regels; Op zoek naar zelfontplooiing in een nieuwe wereld*. Baarn: Amboboeken.
- Zanders, H., & Harding, S. (1995). Changing Work Values in Europe and North America. Continents and Occupations Compared. In R. de Moor (Ed.), *Values in Western Societies* (pp. 195-216). Tilburg: Tilburg University Press.