

Waarden van werk

Waarden rondom werk hangen samen met verschillende typen behoeften. De *European Values Study* biedt inzicht in de aspecten van werk die Europeanen waarderen en in het belang dat zij hechten aan werk ten opzichte van andere tijdsbestedingen. Verschillen Nederlanders van andere Europeanen?

WIETEKE CONEN
Onderzoeker aan
de Universiteit van
Amsterdam

Hoe belangrijk is werk in het leven van mensen? En met name welke aspecten van ons werk vinden we zelf belangrijk? Een gangbaar idee binnen verschillende wetenschapsgebieden is dat door toenemende welvaart de rol van werk in ons leven zal afnemen, waarbij de focus steeds minder komt te liggen op waarden als inkomen, werkomstandigheden en zekerheid. Een dergelijke afnemende *werkcentraliteit* bij toenemende welvaart is tevens in overeenstemming met de basale neoklassieke economische arbeidsaanbodtheorie, waarbij er een uitruil plaatsvindt tussen vrije tijd en betaald werk.

Nederland lijkt op het eerste gezicht te beantwoorden aan het beeld van zo'n moderne postindustriële samenleving: de omvang van deeltijdarbeid zou je kunnen zien als een indicatie dat werken in ons land niet heel erg centraal staat, evenals de langere vakanties van Europese werknemers ten opzichte van werknemers uit de Verenigde Staten (Van Huizen, 2016). Hoe valt dit idee over de waarde van werk te toetsen? En wat zijn de verschillen tussen landen onderling?

THEORIE

Socio-economische perspectieven op de waarde van werk zijn geworteld in theorieën over menselijke behoeften. In deze theorieën wordt er onderscheid gemaakt tussen twee soorten behoeften: enerzijds de basale (zoals lichamelijke behoeften, veiligheid en zekerheid) en anderzijds de 'hogere' (zoals sociaal contact, waardering en zelfverwerkelijking). De basis hiervan ligt bij de klassieke behoeftepiramide van Maslow (1954) (figuur 1). Deze benadering is later door onderzoekers veelvuldig aangepast, maar de basis blijft veelal grotendeels intact (Van den Broeck et al., 2017). Op grond van dergelijke theorieën kan men ver-

Maslows behoeftepiramide in relatie tot de waarde van werk

FIGUUR 1



Dit onderzoek is mogelijk gemaakt met financiële steun van de Goldschmeding Foundation

wachten dat naarmate de beloning, werkomstandigheden en zekerheid van het werk beter zijn, werkenden zich meer zullen richten op de immateriële werkaspecten, zoals sociale contacten, maatschappelijk aanzien en ontplooiings- en ontwikkelingsmogelijkheden.

Socio-economische theorieën over de waarde van werk stellen dat in moderne postindustriële samenlevingen mensen het 'overleven' meer als vanzelfsprekend zijn gaan beschouwen en daardoor minder belang hechten aan de waarden die betrekking hebben op economisch welbevinden (extrinsieke waarden), ten gunste van de waarden die zelfexpressie bevorderen (intrinsieke waarden) (Inglehart, 1977). Dit komt neer op de aanname dat de materialistische werkwaarden vooral belangrijk zijn voor mensen in minder welvarende omstandigheden, hetgeen goeddeels bevestigd wordt door transnationaal empirisch onderzoek op dit terrein (Vecerník, 2003; Kaasa, 2011; Lu et al., 2016).

METHODE

In onze analyse van de waarden die mensen aan werk hechten staan twee concepten centraal: werkcentraliteit en arbeidsoriëntaties. Werkcentraliteit geeft uitdrukking aan de plaats die betaalde arbeid inneemt in het leven van mensen ten opzichte van andere domeinen, zoals gezin of vrije tijd. Arbeidsoriëntaties hebben betrekking op wat werkenden *belangrijk* vinden in hun baan. Dit kunnen intrinsieke en extrinsieke waarden zijn, maar ook de 'sociale' of 'relationele' waarden die verbonden zijn aan een baan.

Vergeleken met andere Europese landen staat werk minder centraal in het leven van Nederlandse werkenden

Op basis van survey-data van de *European Values Study* (EVS) – een onderzoek naar Europese waarden – kunnen we deze waarden operationaliseren. Zulke data maken het mogelijk om bevindingen in internationaal-vergelijkend perspectief te plaatsen en om verschillen en overeenkomsten tussen landen over een relatief lange periode te bekijken. De landen (Nederland, Denemarken, Verenigd Koninkrijk, Tsjechië, Duitsland en Italië) zijn geselecteerd op basis van hun spreiding over verschillende typen welvaartsstaten (Esping-Andersen, 1990; Arts en Gelissen, 2002), waarbij per type welvaartsstaat een land is geselecteerd waarvan de meeste data-rondes beschikbaar zijn. Voor alle geselecteerde landen omvat dit bestand in de verschillende rondes (1981, 1990, 1999 en 2008) ten minste 1.000 respondenten van achttien jaar en ouder.

CENTRALITEIT VAN WERK

In het onderzoek naar Europese waarden kunnen respondenten aangeven hoe belangrijk een zestal levensdomeinen

zijn in hun leven. De antwoordmogelijkheden variëren op een vierpuntsschaal van 'zeer belangrijk' tot 'helemaal niet belangrijk'.

In Nederland is vooral het gezin voor vrijwel alle respondenten *zeer* of anders toch *tamelijk* belangrijk (totaal 96 procent). Werk komt op een vierde plaats, na gezin, vrienden en bekenden en vrije tijd, in het leven van Nederlandse respondenten (tabel 1). Hoewel in de overige vijf landen het gezin ook op de eerste plaats komt, komt werk vaak op de tweede plaats.

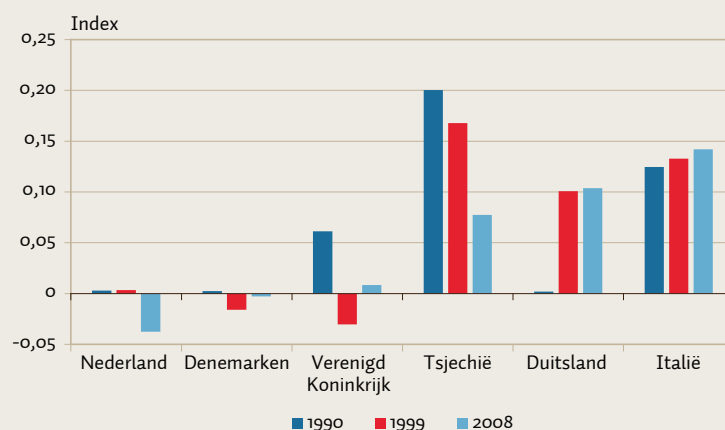
Deze resultaten impliceren overigens niet dat alle respondenten het gezin belangrijker vinden dan werk; het is immers mogelijk dat men beide als *zeer belangrijk* aanmerkt. Daarom wordt in figuur 2 de verhouding weergegeven tussen het belang dat gehecht wordt aan 'werk' versus 'vrije tijd'; gegeven het belang van deze twee aspecten binnen de neoklassieke economische arbeidsaanbodmodellen is er voor een relatieve maat gekozen tussen deze twee aspecten. Bij gelijke waardering van werk en vrije tijd is de resulterende relatieve maat dus gelijk aan '0'; het maakt daarbij niet uit of het betreffende individu beide domeinen als *zeer belangrijk* of *tamelijk belangrijk* aanduidt. Op het

Werkcentraliteit in Nederland (in 2008, in procenten) **TABEL 1**

	Ze er belangrijk (4)	Tamelijk belangrijk (3)	Niet erg belangrijk (2)	Helemaal niet belangrijk (1)	Gemiddelde (4 = zeer belangrijk)
1 Gezin	86	10	3	1	3,80
2 Vrienden en bekenden	62	35	3	0	3,59
3 Vrije tijd	53	42	4	0	3,49
4 Werk	45	43	7	4	3,30
5 Politiek	11	48	33	9	2,60
6 Godsdienst	17	23	35	24	2,33

Bron: European Values Study, eigen berekeningen

Relatieve belang van 'werk' (+) versus 'vrije tijd' (-) voor werknemers in loondienst en zelfstandigen **FIGUUR 2**



Bron: European Values Study, eigen berekeningen

moment dat werk voor iemand *zeer belangrijk* is en vrije tijd *tamelijk belangrijk*, dan vertaalt zich dat in een positieve werkcentraliteit. De resulterende relatieve mate van werkcentraliteit is omgerekend naar een index die varieert van '+1' (werk is relatief belangrijk) tot '-1' (vrije tijd is relatief belangrijk).

Figuur 2 toont de relatieve werkcentraliteit onder werkenden in verschillende landen en in historisch perspectief. Hieruit blijkt in de eerste plaats dat Nederlandse werkenden een relatief sterk belang hechten aan vrije tijd. In 2008 is het belang van werk ten opzichte van vrije tijd het hoogst in Italië, gevolgd door Duitsland en Tsjechië, en het laagst (en negatief) in Nederland, waar vrije tijd dus relatief belangrijk is. Ook is de relatieve werkcentraliteit in landen als Italië en Duitsland in de loop van de tijd gestegen, terwijl de werkcentraliteit onder Nederlandse werkenden juist gedaald is.

ARBEIDSORIËNTATIES

Arbeidsoriëntaties zijn aspecten van werk die 'de één wel en de ander niet belangrijk vindt in zijn of haar werk'. In het Europese-waardeonderzoek kunnen respondenten met *ja* of *nee* aangeven welke aspecten voor hen belangrijk zijn. De literatuur over arbeidsoriëntaties onderscheidt verschillen-

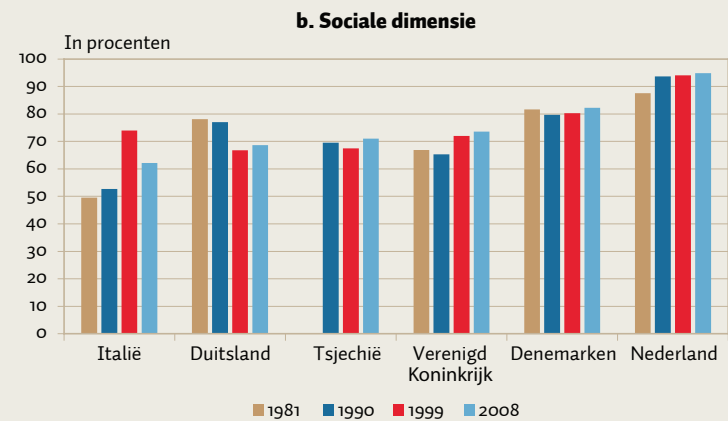
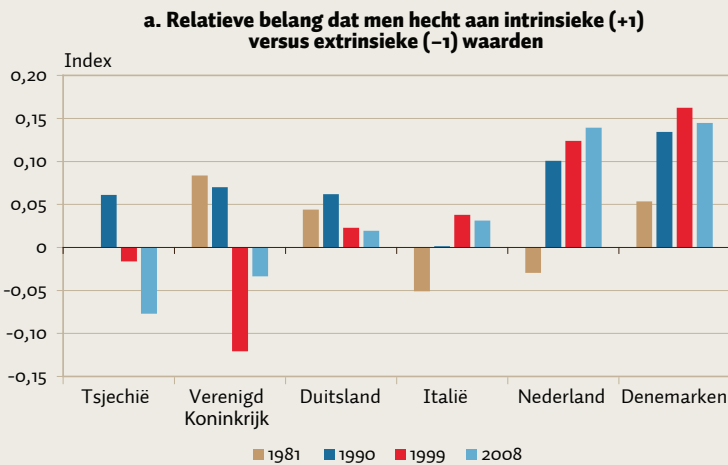
de hoofddimensies (Harpaz en Fu, 2002; Turunen, 2011; Kalleberg en Marsden, 2013; Hauff en Kirchner, 2015). Het meest gemaakte onderscheid is tussen extrinsieke en intrinsieke arbeidsoriëntaties. Mensen met een extrinsieke oriëntatie vinden waarden op het gebied van inkomen, werkomstandigheden, voorwaarden en zekerheid van belang. Mensen met een intrinsieke oriëntatie hechten belang aan inhoudelijk interessant werk en het benutten en ontplooiën van eigen capaciteiten. Aan de hand van een principaalcomponentenanalyse met varimax-rotatie hebben we de aspecten uit het onderzoek naar Europese waarden ingedeeld volgens deze structuur. Naast deze twee basisdimensies zijn er meer sociale aspecten van werk die inhoudelijk noch tot de ene, noch tot de andere dimensie te rekenen zijn en daarom als een op zichzelf staande dimensie worden gezien.

Met name de sociale dimensie is voor bijna alle Nederlandse werkenden belangrijk (tabel 2). Ook intrinsieke aspecten van werk als 'een functie waarin je je capaciteiten kunt benutten', 'de mogelijkheid om initiatief te tonen' en 'een interessante functie' worden door een overgrote meerderheid belangrijk gevonden. Extrinsieke waarden spelen in Nederland minder een rol, alleen een goed loon of salaris wordt door ruim driekwart van de respondenten belangrijk gevonden.

Ook hier geldt dat deze resultaten in principe weinig zeggen over het relatieve belang; het is mogelijk dat respondenten zowel intrinsieke als extrinsieke aspecten als *belangrijk* aanmerken. Daarom is ook bij deze dimensies gekeken naar de relatieve verhouding van het belang dat men hecht aan intrinsieke versus extrinsieke waarden. Gebaseerd op de waarden in tabel 2 en volgens de methode van De Witte et al. (2003) is er een index geconstrueerd waarbij één maat

Relatieve verhouding extrinsieke versus intrinsieke waarden en de sociale dimensie

FIGUUR 3



Bron: European Values Study, eigen berekeningen

Arbeidsoriëntaties in Nederland (in 2008, in procenten)

TABEL 2

	Percentage
Extrinsiek	
Goed loon/salaris	77
Goede werktijden	61
Goede vakantieregeling/veel vakantie	48
De zekerheid niet ontslagen te worden	45
Intrinsiek	
Een functie waarin je je capaciteiten kunt benutten	83
De mogelijkheid initiatief te tonen	81
Een interessante functie	74
Een werkring waar je merkt dat je iets kunt bereiken	66
Een verantwoordelijke functie	54
Sociaal	
Prettige mensen om mee te werken	95

Bron: European Values Study, eigen berekeningen

ontstaat die varieert van ‘-1’ (uitsluitend extrinsiek georiënteerd) tot ‘+1’ (uitsluitend intrinsiek georiënteerd). Deze index sluit inhoudelijk aan bij de piramide van Maslow en bij de verwachte verschuiving van extrinsieke waarden naar intrinsieke waarden volgens Inglehart.

Figuur 3 (paneel *a*) laat zien dat Nederlanders een relatief intrinsieke oriëntatie wat betreft werk hebben; alleen Deense werkenden zijn nog sterker gericht op intrinsieke waarden. Ook hebben de intrinsieke waarden in beide landen sinds de jaren tachtig terrein gewonnen ten opzichte van extrinsieke waarden. Er zijn echter ook Europese landen waar werkenden een meer op extrinsieke waarden gebaseerde arbeidsoriëntatie hebben, zoals in Tsjechië en het Verenigd Koninkrijk.

Paneel *b* van figuur 3 laat zien dat het voor veel Nederlandse werkenden belangrijk is om met prettige mensen te werken; deze waarde van werk scoort ook in internationaal opzicht erg hoog en is bovendien sinds de jaren tachtig licht toegenomen. Het sociale, relationele aspect lijkt daarmee een belangrijke, stabiele dimensie op de Nederlandse werkvloer.

TOT SLOT

Nederlanders lijken in hun waardering van werk voornamelijk te voldoen aan wat de theorie over moderne postindustriële samenlevingen voorspelt: de data tonen een relatief lage werkcentraliteit en sinds de jaren tachtig zijn Nederlandse werkenden zich sterker gaan richten op het realiseren van ‘hogere behoeften’, zoals sociaal contact, erkenning en zelfrealisatie ten opzichte van het belang dat gehecht wordt aan extrinsieke waarden.

Dit onderzoek toont daarmee – over een lange periode bezien – dat voor de Nederlandse werkenden waarden op het gebied van sociale aspecten van werk en intrinsieke waarden een belangrijke boventoon zijn gaan voeren. Dit zou als implicatie kunnen hebben voor beleidsmakers bij bedrijven, sociale partners en overheid dat – hoewel het uiteraard belangrijk is om te zorgen dat de ‘lagere fundamentele behoeften’ in termen van beloning en zekerheid geborgd zijn – het tevens belangrijk is om ook aan de hogere behoeften aandacht te (blijven) besteden. Ook kunnen organisaties die *internationaal* actief zijn van deze bevindingen leren op welke wijze arbeidsoriëntaties tussen Europese landen van elkaar verschillen en ook stilstaan bij de vraag of en hoe ze de waarden van werk die centraal staan in het ‘thuisland’ willen vertalen naar buitenlandse vestigingen.

In veel nationale en internationale arbeidsmarktdiscussies (bijvoorbeeld rond flexibilisering en werkonzekerheid) in zowel de media als de wetenschap ligt momenteel een

sterke nadruk op het belang van werk en extrinsieke factoren. Zodra de data van het Europese-waardeonderzoek uit 2017 beschikbaar komen, kan in een vervolgonderzoek nader bekeken worden of en hoe de crisis van invloed is geweest op de waarde van werk in Nederland en andere Europese landen, én of bepaalde groepen op de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld vast versus flexibel werkenden) mogelijk verschillende arbeidsoriëntaties zijn gaan ontwikkelen.

LITERATUUR

- Arts, W.A. en J.P.T.M. Gelissen (2002) Three worlds of welfare capitalism or more? A state-of-the-art report. *Journal of European Social Policy*, 12(2), 137–158.
- Broeck, A. van den, J. Carpini, H. Leroy en J.M. Diefendorff (2017) How much effort will I put in my work? It depends on your type of motivation. In: N. Chmiel, F. Fraccaroli en M. Sverke (red.), *An introduction to work and organizational psychology*, 3e editie. Hoboken, NJ: Wiley & Sons, 354–372.
- Esping-Andersen, G. (1990) *The three worlds of welfare capitalism*. Oxford: Polity Press.
- Harpaz, I. en X. Fu (2002) The structure of the meaning of work: a relative stability amidst change. *Human relations*, 55(6), 639–667.
- Hauff, S. en S. Kirchner (2015) Identifying work value patterns: cross-national comparison and historical dynamics. *International Journal of Manpower*, 36(2), 151–168.
- Huizen, T. van (2016) Europa is gelukkig met vakantie. *ESB*, 101(4738), 452–455.
- Inglehart, R. (1977) *The silent revolution: changing values and political styles amongst western publics*. Princeton: Princeton University Press.
- Kaasa, A. (2011) Work values in European countries: empirical evidence and explanations. *Review of International Comparative Management*, 12(5), 852–862.
- Kalleberg, A.L. en P.V. Marsden (2013) Changing work values in the United States, 1973–2006. *Social Science Research*, 42(2), 255–270.
- Lu, Q., X. Huang en M.H. Bond (2016) Culture and the working life: predicting the relative centrality of work across life domains for employed persons. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 47(2), 277–293.
- Maslow, A.H. (1954) *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- Turunen, T. (2011) Work orientations in flux? Comparing trends in and determinants of subjective work goals in five European countries. *European Societies*, 13(5), 641–662.
- Vecernik, J. (2003) Skating on thin ice: a comparison of work values and job satisfaction in CEE and EU countries. *International Journal of Comparative Sociology*, 44(5), 444–471.
- Witte, H. de, L. Halman en J. Gelissen (2003) Arbeidsoriëntaties in Europa aan het einde van de twintigste eeuw: een multi level-analyse met individuele en contextkenmerken. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 19(2), 172–186.

In het kort

- ▶ In vergelijking met werkenden in andere Europese landen hechten Nederlanders een relatief sterk belang aan vrije tijd.
- ▶ Nederlanders vinden prettige mensen om mee te werken en immateriële waarden van werk steeds belangrijker.
- ▶ Extrinsieke waarden - zoals beloning - zijn voor Nederlanders nog steeds belangrijk, maar het relatieve belang is verminderd.