



De waarde van werk en sociale zekerheid

Door: Marjol Nikkels

Waarom staat u op om naar uw werk te gaan?



Waarom staan we 's ochtends op om naar ons werk te gaan?

Wat is ons motief, wat is onze beweegreden?

- 'Iemand moet de kost verdienen'

Of

- Willen we betrokken zijn ...
- Een bijdrage leveren aan een beter Nederland 'met bevlogenheid Werkend Nederland laten floreren'
- Verantwoordelijkheid voelen
- Werkzaamheden zinvol vinden.

80% van de Nederlanders vindt werk méér dan alleen een manier om geld te verdienen (De Beer en Conen, 2022)



Wat is voor u de waarde van werk?

**DE KUNST IS OM
ZULK LEUK WERK TE HEBBEN
DAT JE ELKE MAAND
VERRAST BENT DAT JE ERVOOR
BETAALD KRIJGT**

Loesje



Waarde van Werk meting

- Scholieren, werkenden en vrijwilligers hebben allemaal een vergelijkbare tevredenheid met het leven.
- Echter, werklozen en arbeidsongeschikten kennen een substantieel lagere tevredenheid, hetgeen doorgaans wordt toegeschreven aan een *gemis aan deelname in voor hen betekenisvolle activiteiten* (Conen en De Beer, 2020).

‘Wanneer mensen werkloos of arbeidsongeschikt raken, verliezen ze niet alleen hun baan maar ook waarden die nauw met werk samenhangen’

Uit betoog door professor Jac van der Klink in zijn afscheidsrede bij de Tilburg University

7 werkwaarden n.a.v. het Capability model

Capability-model : Ontwikkeld door Nobelprijswinnaar Amartya Sen
Oorspronkelijk een economisch model toegepast op duurzame inzetbaarheid
In Nederland uitgewerkt door o.a. Professor van der Klink (University Tilburg)

- Kennis en vaardigheden gebruiken
- Kennis en vaardigheden ontwikkelen
- Betrokken zijn bij belangrijke beslissingen
- Betekenisvolle werkcontacten hebben en opbouwen
- Eigen doelen stellen
- Een goed inkomen verdienen
- Een bijdrage leveren aan het creëren van iets waardevols

Welke waarde van werk springt er voor u uit?

- Kennis en vaardigheden gebruiken
- Kennis en vaardigheden ontwikkelen
- Betrokken zijn bij belangrijke beslissingen
- Betekenisvolle werkcontacten hebben en opbouwen
- Eigen doelen stellen
- Een goed inkomen verdienen
- Een bijdrage leveren aan het creëren van iets waardevols



Bij elke waarde van werk de vraag stellen

- Is uw werk waardevol?
- Wordt u in staat gesteld *'kennis en vaardigheden te ontwikkelen'* binnen de werkcontext of creëert u dat zelf?
- Wordt u in staat gesteld *'eigen doelen te stellen ... etc etc'* binnen de werkcontext of creëert u dat zelf?
- Lukt u het?
- Welke hulpbronnen zijn beschikbaar?



Wat is uw mening?

Een werkende is zelf verantwoordelijk voor uitbreiding van zijn mogelijkheden en vaardigheden zodat hij wendbaar is op de arbeidsmarkt

EENS

ONEENS



Welke hulpbronnen bij de groei van vaardigheden?



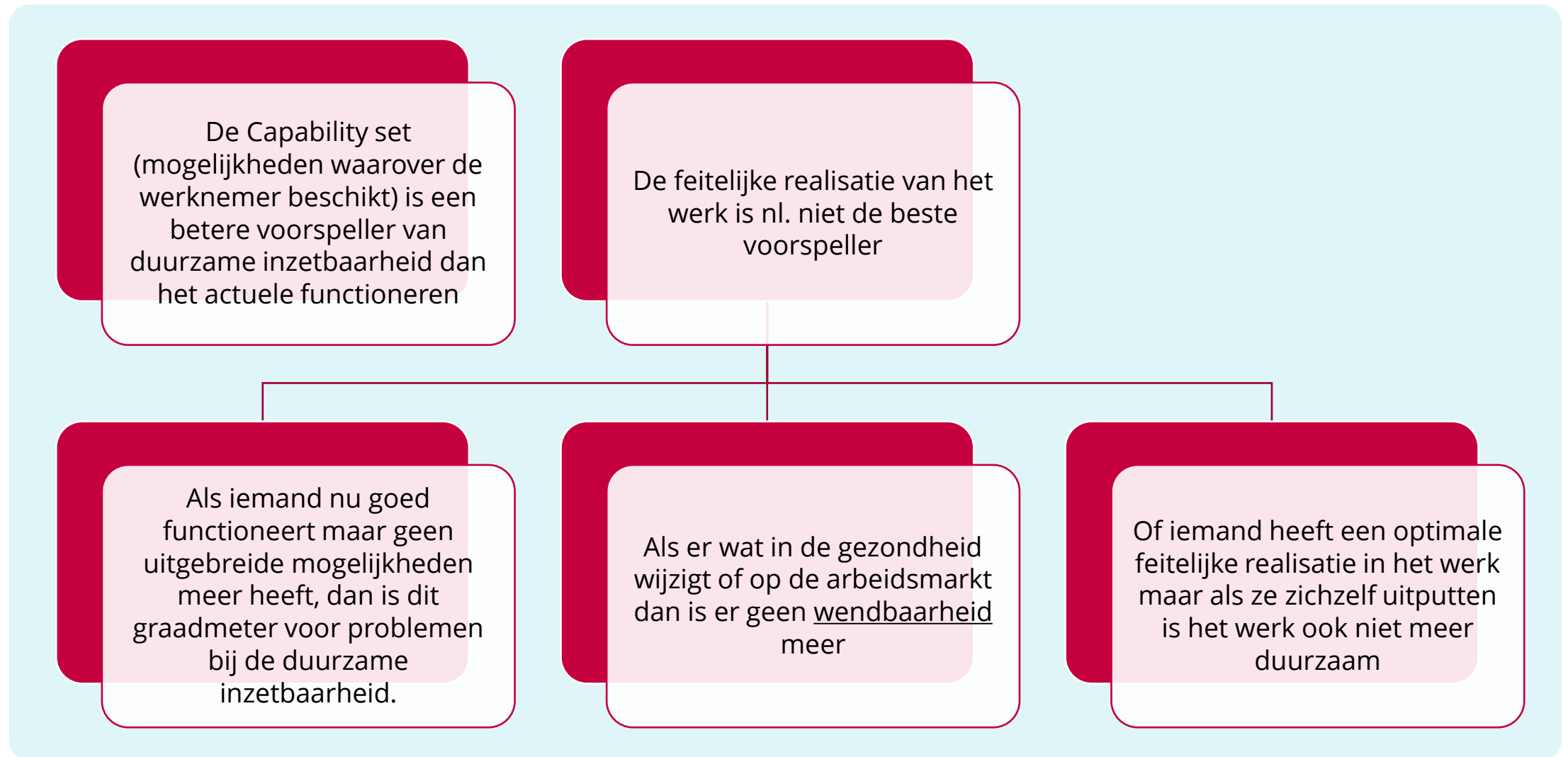
Persoonlijke hulpbronnen

- Houding en motivatie om te leren op persoonlijk vlak
- Ga het doen en durf het aan te gaan!

Werkhulpbronnen

- Werkcontext: verscheidenheid van taken met verschillende niveaus van complexiteit waarin mensen een capability set kunnen opbouwen
- Bedrijven faciliteren een leeromgeving

Set aan mogelijkheden is belangrijke voorspeller van duurzame inzetbaarheid



Graadmeter voor duurzame inzetbaarheid?

- Medewerkerstevredenheid' is geen graadmeter voor duurzame inzetbaarheid, want mensen hebben de neiging zich aan te passen aan de situatie en daar tevreden mee te zijn, ook als die niet optimaal is → maak er werkbelevingsonderzoeken van
- Werkenden die in hun werk de voor hen belangrijke waarden kunnen realiseren blijven duurzaam inzetbaar
- Jaarlijkse dialoog: in hoeverre is de werkende in staat tot het bereiken van de voor hem of haar belangrijke werk waarden. Tip: Gebruik de gratis Capability set vragenlijst t.b.v. dialoog

[Werk als Waarde - Vragenlijst Capability set for Work_1.pdf \(tilburguniversity.edu\)](#)

[Werk als Waarde - Werkboek.pdf \(tilburguniversity.edu\)](#)



Vragenlijst

Capability set

	Score
Invulinstructie:	
Per stelling kun je een score kiezen met een dropdown menu (in blauw gearceerd vakje achter de stelling): 1= in het geheel niet, 5 = in zeer grote mate.	
Kennis en vaardigheden gebruiken	
Hoe belangrijk is het voor jou dat je in jouw werk je kennis en vaardigheden kunt gebruiken?	
Biedt jouw werk je voldoende mogelijkheden om dat te doen?	
In hoeverre lukt het jou om dat ook daadwerkelijk te doen?	
Kennis en vaardigheden ontwikkelen	
Hoe belangrijk is het voor jou dat je in jouw werk je kennis en vaardigheden kunt ontwikkelen?	
Biedt jouw werk je voldoende mogelijkheden om dat te doen?	
In hoeverre lukt het jou om dat ook daadwerkelijk te doen?	
Betrokken zijn bij belangrijke beslissingen	
Hoe belangrijk is het voor jou dat je in jouw werk betrokken wordt bij belangrijke beslissingen over je werk?	
Biedt jouw werk je voldoende mogelijkheden om dat te doen?	
In hoeverre lukt het jou om dat ook daadwerkelijk te doen?	
Betekenisvolle werkcontacten met anderen hebben of opbouwen	
Hoe belangrijk is het voor jou dat je in jouw werk betekenisvolle werkcontacten met anderen (collega's, klanten) kunt hebben of opbouwen?	
Biedt jouw werk je voldoende mogelijkheden om dat te doen?	
In hoeverre lukt het jou om dat ook daadwerkelijk te doen?	
Eigen doelen stellen	
Hoe belangrijk is het voor jou dat je in jouw werk eigen doelen kunt stellen?	
Biedt jouw werk je voldoende mogelijkheden om dat te doen?	
In hoeverre lukt het jou om dat ook daadwerkelijk te doen?	
Een goed inkomen verdienen	
Hoe belangrijk is het voor jou dat je in jouw werk een goed inkomen kunt verdienen?	
Biedt jouw werk je voldoende mogelijkheden om dat te doen?	
In hoeverre lukt het jou om dat ook daadwerkelijk te doen?	
Een bijdrage leveren aan het creëren van iets waardevols	
Hoe belangrijk is het voor jou dat je in jouw werk een bijdrage kunt leveren aan het creëren van iets waardevols?	
Biedt jouw werk je voldoende mogelijkheden om dat te doen?	
In hoeverre lukt het jou om dat ook daadwerkelijk te doen?	



In dialoog ook thuiswerken betrekken

- Onderzoek wijst uit dat thuiswerken vooral door oudere werkenden gewaardeerd wordt:
 - Ouderen verwachten beduidend minder negatieve effecten van thuiswerken dan jongere werkenden, bijv. op het gebied van sociale contacten, ontwikkeling, promotiekansen en productiviteit
- Vooral niet-alleenstaande werkenden zonder thuiswonende kinderen willen relatief vaak (blijven) thuiswerken



Maatwerk op individueel niveau



De mens is meer en meer op zoek naar waarde(n)vol werk en een zinvol leven

Mensen willen meer gekend worden in hun eigenheid en input, niet zozeer in hun output

Elk individu verdient een benadering op maat, rekening houdend met de eigen context en levensfase, richting duurzame, gezonde, waardevolle en gewaardeerde inzetbaarheid in werk

Monitor Waarde van Werk (2021) – UVA

2/3 van de bevolking
tussen 18 en 70 jaar
werkt als werknemer
of zelfstandige

55% vond werk de
belangrijkste activiteit
(of vader – moeder –
mantelzorger)

Gemiddeld werken we
iets minder dan 32 uur

Bij stellen werkt de
man gemiddeld 10 uur
meer dan de vrouw

Man: 70% werkt in
voltijd – bij de vrouw is
dit 30%

Een ruime
meerderheid blijft
werken ook als het
geld niet meer nodig
zou zijn

Inhoudelijk leuk werk
en prettige mensen
zijn veruit het
belangrijkst

2019 t.o.v. 2021:
betaald werk staat
minder centraal maar
meer de
maatschappelijke
impact van het werk
zoals andere mensen
helpen

Monitor Waarde van Werk (2021) – UVA

Kwaliteit van het werk
is vrij hoog

Gemiddeld geven
werkenden een 7,5
voor tevredenheid met
hun werk

2/3 is bevlogen over
het werk

60% vindt het werk
belangrijk en zinvol

Wel geeft 25% aan een
hoge werkbelasting te
ervaren

10% geeft het werk een
onvoldoende

T.o.v. monitor uit 2019
waren mensen iets
minder tevreden met
het werk en iets
minder bevlogen

Werknemer in
middelgrote
ondernemingen (50-
250 man) zijn iets
minder tevreden en
bevlogen dan
werknemers in
kleinere of grotere
ondernemingen

Rol van het management bij waarde van werk

UVA constateert : Werknemers zijn positiever over hun collega's dan over hun leidinggevende of het management van de organisatie

De tevredenheid en betrokkenheid van medewerkers wordt voor ongeveer 70% bepaald door de kwaliteit van de direct leidinggevende (volgens onderzoek van Gallup)

Sleutel voor goed werkgeverschap

Vertrouwen

Vertrouwen ontwikkelt zich door interactie



Bouwstenen van vertrouwen



Geloofwaardigheid

Respect

Faciliteren ipv
controleren

5 pijlers van Inzetbaarheid

Vitaliteit

Competenties

Motivatie

Werkcontext

Flexibiliteit - arbeidsmobiliteit



Samenhang rond werk en inzetbaarheid

- Gezondheid, werktevredenheid, functioneren, kwalificatieveroudering, talenten
- Ga niet te snel uit van één oorzaak als het minder goed gaat
- Samenhang is belangrijk
 - Zijn mensen nog in staat om het werk te doen?
 - Kunnen ze het werk nog doen?
 - Willen ze het werk nog doen?
- Houd rekening met de toekomst



Waarde van werk en sociale zekerheid

- Iedereen doet mee die kan
 - Werken moet lonend zijn
 - Bescherming (vangnet) voor degenen die niet kunnen
- Snel veranderende arbeidsmarkt vraagt om wendbare werknemers
 - Aanpassing aan voortdurend wijzigende omstandigheden (**veerkracht** om veranderingen aan te kunnen en teleurstellingen op te vangen)
 - Nemen van verantwoordelijkheid, samenwerking, scholing, digitale vaardigheden en focus op klant is daarvoor nodig
 - Kennis delen is vermenigvuldigen (leren van elkaar)



Benutten we de talenten van de werkenden?

- Krapte op de arbeidsmarkt
- Financiering sociale zekerheid onder druk (vergrijzing en groei ZZP-ers)
- Werken is voor de lagere inkomens momenteel niet lonend
- De rekening van verzuim is eenzijdig bij de werkgevers neergelegd
 - Verzuim als vluchtroute voor werknemer die niet op de juiste plaats werkt?
- Werknemers hebben angst voor hun baan (robotisering / digitalisering)
 - Hoe stimuleren we passieve werknemer om zelf verantwoordelijkheid te nemen?
- Herkennen we verborgen verzuim?
- Kracht en talent van werknemers blijft onbenut



Commissie Borstlap / Regulering van Werk

Sociale en economische aspecten van waarde van werk

- Werk is sociaal waardevol
- Werk is gericht op creëren van economische waarde
 - hoogst mogelijke welvaart bereiken
- Regels rond werk normeren de manier waarop wij in ons land werken en leven



Bevorder wendbaarheid en duurzame inzetbaarheid van alle werkkenden

- Bevorder duurzame inzetbaarheid voor alle werkkenden
 - Individuele ontwikkelingsbudgetten
- Bevorder wendbaarheid voor alle werkkenden



Politieke uitdaging

- **Meer werk moet altijd lonen ook ten opzichte van een uitkering!**



Adviezen Platform Toekomst van Arbeid

bron: Aanbevelingen voor een nieuw regeerakkoord - Toekomst van Arbeid dd. 13-12-2023

Een levenlang ontwikkelen: individuele ontwikkelrekening voor volwassenen (scholingspot) → ook transitievergoeding moet naar deze individuele ontwikkelrekening

Iedereen die kan meedoen, doet mee! → Basisbaan voor laagproductieven (bijstandaanvraag betekent basisbaan van 28 uur tegen minimumloon)

Werkhuis : regionaal werkcentrum voor informatie en advies over werk en het vinden van werk

Werken is de beste sociale zekerheid

- Vanuit inkomen
- Vanuit sociale positie
- Binnen de WVP periode : regie op proces richting werk
- Daarbinnen hebben we een sleutelrol!

Geen dag willen missen om de mogelijkheden van werkenden te benutten



