



WAARDE
VAN WERK

Betaald werk helpt om van betekenis te zijn

BARBARA BAARSMA

DIRECTEUR KENNISONTWIKKELING RABOBANK, HOOGLERAAR ECONOMIE
AAN DE UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM, KROONLID VAN DE SER

“Werk is een ongelooflijk belangrijke ‘gelukmakende’ factor. Wetenschappelijk onderzoek toont aan dat het hebben van betaald werk steevast in de top 3 staat van geluksfactoren. En het omgekeerde is ook waar: wie langere tijd geen betaalde baan heeft, participeert minder en voelt zich minder gelukkig. Langdurige werkloosheid blijkt zelfs een grotere dissatisfier dan verlies van gezondheid. Daar kun je kennelijk beter aan wennen dan aan langdurig langs de zijlijn staan. Daarmee heeft werk directe impact op het welzijn van het individu, maar natuurlijk ook op de maatschappij in bredere zin. Als veel mensen die wel kunnen werken geen betaald

werk hebben, kunnen we ook onze collectieve voorzieningen niet betalen, de zorg, het onderwijs. Ook dat zijn aspecten die het geluksgevoel van mensen mede bepalen.”

Econome Barbara Baarsma kan het bijna niet genoeg onderstrepen: betaald werk geeft een gevoel van 'nodig zijn', ertoe doen en daadwerkelijk kunnen bijdragen. Daarmee heeft het wel degelijk een andere waarde dan bijvoorbeeld vrijwilligerswerk. "Dat is ook belangrijk, maar het haalt het niet bij de gevoelswaarde van betaald werk", stelt ze. "Eric Wiebes heeft dat in 2014 als staatssecretaris in een brief aan de Tweede Kamer treffend verwoord: 'Een baan betekent zoveel meer dan inkomen. Werken is een van de vanzelfsprekendste manieren om mee te doen in de samenleving: collega's te hebben, vrienden te maken, nieuwe ervaringen en nieuwe vaardigheden op te doen, je grenzen te verleggen, zelfvertrouwen te krijgen en durf te verzamelen. Een baan, met al zijn meevallers én tegenslagen, is een leerschool voor het leven.' En dat staat dan in een brief van het ministerie van Financiën!

STERKERE PRIKKELS OM (MEER) TE WERKEN

Het zou mooi zijn als ons denken en ook het beleid vertrekt vanuit dit uitgangspunt: werk helpt om van betekenis te zijn, voor jezelf en voor anderen. Bovendien: werk geeft structuur aan je dag en aan je zelfbeeld. Mede daarom ben ik bijvoorbeeld ook zo tegen het idee van een basisinkomen. Dat is in mijn ogen echt

geen sociaal concept, want daarmee geef je mensen een zak geld en zeg je in feite: 'jij hoort er niet meer bij'. Daar is nog nooit iemand beter van geworden."

Vanuit het belang dat mensen hechten aan betaald werk zou Baarsma graag zien dat we collectief meer doen om ervoor te zorgen dat de prikkels om te werken, en voor deeltijders om meer te werken, sterker worden. "In Nederland werken we verhoudingsgewijs ongelooflijk weinig", stelt ze. "En we hebben een volle reservebank. De brede definitie van werkloosheid zegt eigenlijk meer dan de gebruikelijke definitie. De brede werkloosheid omvat de groep officiële werklozen, de groep die niet heeft gezocht maar wel zou kunnen werken, en de groep die niet binnen twee weken aan de slag kan, maar liefst wel zou willen werken. Je kunt daar ook nog de mensen bij rekenen die deeltijdwerken en graag meer uren willen maken. Als je al die mensen meetelt, heb je het over een forse groep, zeker in vergelijking met andere landen.



“Een basisinkomen is in mijn ogen echt geen sociaal concept, want daarmee geef je mensen een zak geld en zeg je in feite: ‘jij hoort er niet meer bij’. Daar is nog nooit iemand beter van geworden.”

Die reservecapaciteit zouden we moeten activeren. Wie meer wil werken, moet dat kunnen doen, zonder armoedeval. Dat vraagt om een fiscale oplossing, die helaas niet in de huidige belastingplannen voorkomt. Sterker nog: het systeem wordt almaar complexer gemaakt. Daardoor raken mensen het zicht kwijt op wat het financiële voordeel is van gaan werken of meer werken. Terwijl je dat juist heel erg eenvoudig en zichtbaar moet maken: als ik een uur meer werk, levert me dat X euro netto op. Dat motiveert. Net als mensen daadwerkelijk grip geven op hun ontwikkeling en inzetbaarheid. Ik vind dat er nu veel te veel in silo's en schotten wordt gedacht waardoor een leven lang leren maar niet van de grond komt.

LEERREKENING' VOOR STUDIE EN PENSIOEN

De AOW-leeftijd gaat onherroepelijk verder omhoog, dus iedereen gaat langer werken. Dat kan niet met één opleiding of studie voorafgaand aan je werkzame leven. Op de een of andere manier heeft de term 'een leven lang leren' echter een negatieve klank gekregen. Het is verplichtend, het klinkt alsof je levenslang hebt en dat is niet motiverend. Misschien moeten we een prijsvraag uitschrijven voor een andere term, maar laten we vooral van sectorale collectieve opleidingsgelden komen tot individuele potjes: iedereen een eigen leerrekening, waar de overheid geld op kan storten, de werkgever en ook de werknemer zelf. Dat helpt mensen om te investeren, de kost voor de baat uit te laten gaan.

Ook een deel van het pensioen zou je wat mij betreft onder voorwaarden voor zo'n individuele leerrekening mogen gebruiken.

Het is een vorm van uitgesteld loon: je investeert in je eigen werkzekerheid en inkomen op langere termijn. Via geld of bijvoorbeeld een trekkingsrecht. Dat laatste kennen we trouwens al, maar bijna niemand weet dit. Iedereen in Nederland die werkt en de afgelopen drie jaar geen mbo-opleiding heeft gedaan, heeft recht op een bekostigde mbo-opleiding. En iedere werkende die nog geen master heeft, heeft het recht om gedurende zijn werkzame leven een traject tot en met een bekostigde master te doorlopen. Die regeling bestaat al langer, maar is vrijwel onbekend.

INGRIJPEN OM TE STIMULEREN

Mijn suggestie: zet dat trekkingsrecht naast het saldo in euro's op het salarisstrookje: 'u heeft nog recht op een bekostigde mbo-opleiding' of 'u heeft nog Y euro in recht op uw individuele leerrekening staan'. Iedere maand op de loonstrook: in your face. Dan krijgt het een andere waarde. Zeker als je eraan zou koppelen dat het recht eindig is. Dat is nu niet zo, maar het zou volgens mij een prima prikkel zijn. Dus als je het geld zonder goede reden in vijf jaar niet gebruikt, vervalt een deel. Dat doet pijn en dan ga je het waarschijnlijk wel inzetten. En misschien moet daar ook wel aan worden gekoppeld: als je tien jaar zelf niets aan opleiding en ontwikkeling doet en je wordt vervolgens werkloos, krijg je een lagere uitkering. Daarmee wordt een uitkering een wat ander soort recht. Volgens mij hebben we dit soort ingrijpen nodig om te stimuleren dat mensen bezig blijven met hun eigen ontwikkeling en daarmee met hun werk in de toekomst. We moeten het minder problematiseren, meer verleiden, meer

benadrukken dat een leven lang ontwikkelen leuk is en een welbegrepen eigenbelang."

BAANZEKERHEID BESTAAT NIET MEER

Dat laatste wordt volgens Baarsma alleen maar belangrijker als gevolg van de toenemende digitalisering. "Dat belang zit in werkzekerheid. Dat is waar het uiteindelijk om gaat. Baanzekerheid die door sommigen nog wordt gekoesterd, is een mythe, simpelweg vanwege de technologische ontwikkeling. Kijk naar de financiële sector: daar neemt het aantal banen fors af, ook al groeit de economie. En het einde van die teruggang is nog niet in zicht. Ik vind dat we eerlijk moeten durven uitspreken dat baanzekerheid niet meer bestaat, voor niemand. Dat helpt om de focus te verleggen naar werkzekerheid en de paden vrij te maken voor scholing, begeleiding, talentontwikkeling, noem maar op. Allemaal gericht op duurzame inzetbaarheid, ook als die buiten de huidige werkplek ligt.

Daar zullen ook werkgevers aan moeten wennen: je kunt mensen niet langer alleen maar toestaan opleidingen te volgen voor hun huidige baan of werkplek. Deze tijd vraagt van werkgevers om een andere beweging, een nieuwe visie op mensen werven en mensen binden. En op hun eigen bijdrage aan de waarde die medewerkers kunnen realiseren, nu en straks. Je ziet daar ook nadrukkelijk al wel de eerste tekenen van overigens. Bedrijven zijn tegenwoordig veel meer dan voorheen met de loopbaankansen van medewerkers bezig. Gestimuleerd ook door de jongere generaties die voortdurende ontwikkeling erg belangrijk vinden en meewegen in hun besluit of ze

ergens wel of niet willen werken. In dat opzicht evolueert de waarde van werk naar een plek waar je niet alleen geld verdient en mensen ontmoet, maar ook wordt aangezet om te leren. Daarmee wordt werk een nog belangrijkere gelukmakende factor."



- Betaald werk staat steevast in de top 3 van geluksfactoren.
- Nederland heeft een volle reservebank met arbeidskrachten die we zouden moeten activeren. Wie meer wil werken, moet dat kunnen doen zonder armoedeval.
- Maak de financiële voordelen van (meer) werken en de mogelijkheden voor leren en ontwikkelen expliciet zichtbaar en tastbaar.

Over De Kamer

Ontwikkelingen op economisch en maatschappelijk niveau volgen elkaar in hoog tempo op. De Kamer is een initiatief van Achmea om de krachten van grootzakelijke bestuurders te bundelen en samen naar de toekomst van Nederland te kijken. Dat doen we onder andere tijdens Kamerbijeenkomsten, waarbij genodigden hun visies, worstelingen en perspectieven met elkaar delen. Naast bijeenkomsten verbindt De Kamer deelnemers via publicaties en interviews zoals deze. De inzichten die we opdoen, geven we door. Zo inspireren we elkaar én zakelijk Nederland.

**De
Kamer**

Samen verder kijken

WAARDE VAN WERK

Op dit moment staat het thema de Waarde van Werk centraal. Een jaar samen met de BV Nederland reflecteren op het thema de Waarde van Werk heeft een rijke schakering aan perspectieven en inzichten opgeleverd. De waarde van werk is niet alleen uit te drukken in geld, maar ook in maatschappelijke waarde, in status en eigenwaarde, in relevantie en ontwikkeling, individueel en collectief. En dat biedt volop stof om over verder te praten en na te denken over manieren waarop Nederland zich in de grote transitie van onze tijd kan positioneren, de keuzes die we moeten maken, de kansen die we zien en de mogelijkheden die we zullen moeten creëren om iedereen te laten meedoen. Meer lezen? [Download het boek Waarde van Werk hier.](#)