

Terugblik op het SCP-symposium

## De waarde van werk, nu en in de toekomst

Tijdens het symposium ‘De waarde van werk, nu en in de toekomst’ op 27 februari 2024, staat zingeving in werk in een tijd van arbeidskrapte centraal. Het Sociaal en Cultureel Planbureau heeft ter gelegenheid van het 50-jarig bestaan samen met de Protestantse Theologische Universiteit inzichten gedeeld over hoe werk zinvol kan zijn en blijven voor mensen. Een impressie van een middag die werk in een ander daglicht zet.

Betekenisvol bezig zijn. Zelfontwikkeling. Sociale contacten opdoen. Mensen helpen en blij maken. Creatief zijn. Bijdragen aan de samenleving. Een greep uit de drijfveren die de sprekers tijdens het symposium ‘De waarde van werk, nu en in de toekomst’ benoemen als dagvoorzitter Jet van Paassen hen vraagt naar het waardevolle van hun werk. Het maakt meteen duidelijk dat werk meer is dan enkel geld verdienen. Natuurlijk is een inkomen belangrijk, maar mensen willen ook hun kostbare tijd zinvol besteden, zich ontplooien, zich nuttig en gewaardeerd voelen, liefst samen met anderen.



Dagvoorzitter Jet van Paassen vraagt Kees Boele en Karen van Oudenhoven wat zingeving voor hen betekent.

Op deze zonnige wintermiddag bij de sociale onderneming De Moestuin in Utrecht buigen het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) en de Protestantse Theologische Universiteit (PThU) zich over de vraag: Wat betekent meer werken in relatie tot de huidige krapte op de arbeidsmarkt voor zingeving in werk? SCP-directeur Karen van Oudenhoven bijt het spits af door te stellen dat de aandacht voor menselijkheid veel te weinig van de grond is gekomen binnen organisaties. “Er wordt vergeten dat als mensen een organisatie of onderneming binnenstappen ze een stukje van zichzelf weglaten. En naast werk hebben mensen

zoveel andere taken en verantwoordelijkheden. Daarnaast worden mensen op het werk vooral op het rationele aangesproken, terwijl gevoelens en sentimenten even belangrijk zijn op je werk.”

Bestuursvoorzitter Kees Boele van de PThU vult haar aan. “Je ziet het bijvoorbeeld in het onderwijs. De sterkste drijfveren van docenten om voor het onderwijs te kiezen zijn inhoud, zelfstandigheid en sfeer. Daar zijn scholen of inspecties vaak niet mee bezig. Er zit een wezenlijk verschil tussen wat docenten vertellen en inspecties tellen.”

### Het roer om

Is dit het nu eigenlijk? Geeft dit werk mij zingeving? Kan ik niet meer doen? Deze vragen schieten menig werkende wel eens door het hoofd. Zo ook bij Wijnand Zondag die in 2015 het roer om gooide. Hij vertelt hoe hij tijdens zijn ‘droombaan’ als hoogleraar Arbeidsrecht bij de Universiteit Groningen zich afvroeg of hij niet zinvoller bezig zou zijn als predikant dan als hoogleraar. Mensen persoonlijk begeleiden van de wieg tot het graf.

Hij waagde de sprong en predikt inmiddels 8,5 jaar elke zondag in een kerk voor 1100 mensen. “Ik geniet iedere keer weer om op de kansel te staan en oud en jong te verbinden. Zinnvolle dingen voor mensen te doen.” Natuurlijk zijn er ook schaduwkanten. “Niet iedereen waardeert je als predikant. In dit werk is gevoel bepalend terwijl ik eerst gewend was om op output te worden beoordeeld. En je moet altijd beschikbaar zijn, wat ook veel van mijn gezin vraagt.” Sinds Zondag zijn werk als predikant combineert met een bijzonder hoogleraarschap Kerk, Recht en Samenleving bij de Theologische Universiteit Apeldoorn is voor hem de cirkel rond.



*Predikant Wijnand Zondag vertelt over zijn zoektocht naar zingeving in zijn werk.*

Zou hij weer het roer omgooien als hij achterom kijkt? “Ik kan geen ja of nee zeggen. Nu zou ik waarschijnlijk het lef niet meer hebben. Ik heb veel moeten incasseren. Ik stapte toch uit een gouden kooi. Ging flink in salaris terug. Reacties waren niet altijd positief. Mijn kinderen hadden er moeite mee. Bepaalde deuren gingen dicht, zoals de advocatuur waar ik als jurist ook werkzaam was. Maar je moet niet achterom kijken en gaan vergelijken. Je hebt namelijk de neiging om het verleden te idealiseren.”

Tijdens een muzikaal intermezzo vat zangeres Marloes Blokland het zingend samen: “Iedere dag heb je de keuze om door te gaan of het roer om te gooien. Je hoeft niet altijd op je tenen te lopen. Kijk niet alleen omhoog maar ook een keer opzij.”



*Zangeres Marloes Blokland en gitarist Danique Schweertman.*

## Naar meer zingeving op het werk

Uit onderzoek blijkt dat het overgrote deel van de mensen bezig is met de zin van het leven. “Mensen zoeken steeds naar betekenis. In het groot en klein; bij voor- en tegenspoed”, spreekt Maroesjka Versantvoort, programmaleider bij het SCP en bijzonder hoogleraar Arbeid en Zingeving bij de PThU. “We zoeken het doel, de betekenis en de samenhang. Waartoe zijn we op weg? Waarom doen we dit en waarom brengen we deze offers? En binnen welke context waarbij principes, waarden, ideologie en religie bepalend zijn? We zien dat mensen die aandacht besteden aan zingeving, gezonder, gelukkiger en productiever zijn.”

Werk is naast familie een belangrijke bron van zingeving. En als mensen de zin van hun werk niet meer inzien, overvraagd worden of zich ondergewaardeerd of buitengesloten voelen, haken mensen af. Door burn out of andere mentale problemen. Versantvoort stelt vier onderzoeksrichtingen voor om met elkaar in gesprek te gaan.



*Bijzonder hoogleraar en wetenschappelijk onderzoeker Maroesjka Versantvoort vertelt over de context van zingeving.*

Ten eerste onder werkenden zelf. “Spreek je uit. Wat zijn je drijfveren en je verwachtingen van de werkgever? En sluit je werk aan bij wie je bent?” Ten tweede onder de werkgevers. “Maak als werkgever duidelijk hoe medewerkers passen in het grote plaatje. Zorg voor doel, betekenis en samenhang. De waarden van de medewerkers moeten aansluiten bij de organisatie.”

Ten derde ligt er volgens Versantvoort een taak voor de overheid. “Alles is nu gericht op hyperefficiency en kostenbesparing, terwijl er behoefte is aan visie en betekenis.” Als laatste geeft zij aan dat wij als samenleving de definitie van succes moeten herdefiniëren. Dat succes in je werk niet alleen status en geld is maar vooral jouw betekenis voor de samenleving en de relaties die je hebt.

## Het relatieve belang van betaald werk

Wetenschappelijk medewerker Wil Portegijs van het SCP pleit in haar lezing voor een algemeen levensloopbaanbeleid. Dat geeft iedereen de ruimte om werk, zorg en andere zingevende zaken te combineren, passend bij de levenssituatie op dat moment. In haar onderzoeken naar deeltijdwerk komt naar voren dat juist die flexibiliteit in tijdsbesteding het succes van het typisch Nederlands fenomeen deeltijdwerk verklaart.

Portegijs weet uit onderzoek dat de meeste vrouwen liever niet fulltime werken. “Werk is niet het enige belangrijke in hun leven. Ze willen ook tijd hebben voor andere dingen die voor hen belangrijk zijn en het leven kleur geven. Denk aan de zorg voor (klein)kinderen en ouders, sport, sociale contacten, huishouden. Mannen zouden dit ook wel willen om meer balans in hun leven te krijgen.”

Dat deeltijdwerken zo is ingesleten in onze maatschappij heeft een schaduwzijde. Portegijs licht toe hoe onze hele maatschappij is ingericht op het anderhalf-verdienmodel. Van kinderopvang en schoolsysteem tot werkgevers die vooral parttime banen aanbieden en de invulling van mantelzorgtaken. “Deeltijd is het standaardwerkpatroon voor de Nederlandse vrouw geworden. Zelfs vrouwen zonder kinderen beginnen vaak in deeltijd en vrouwen met oudere kinderen hebben te weinig redenen om uit die deeltijdgroef te komen. Terwijl die laatste groep van vijftigplussers de helft is van alle werkende vrouwen.”

Portegijs somt de redenen op die oudere vrouwen geven om niet meer uren te gaan werken. Het is niet altijd aantrekkelijk. Het werk wordt inhoudelijk niet beter of is niet uitdagend genoeg. Doorstart naar hogere functie is toch niet mogelijk. Bieden van mantelzorg. Geen stimulans van de werkgever en nog minder van de partner of omgeving. “Wat zegt dat over zingeving? En keuzes maken we altijd in relatie tot anderen. We moeten beter beseffen dat vrouwen onbetaald een betekenisvolle rol in onze samenleving vervullen, terwijl ze financieel inleveren door de onderweg opgelopen loonkloof en gemiste loopbaankansen. Het gaat om de waarde van werk en zorg.”

## De kwaliteit van werk en ruimte voor zorg

Programmaleider Anne Roeters van het SCP ziet het beter verbinden tussen werk en zorg als een deel van de oplossing. “De nauwe verwevenheid van werk met andere levensdomeinen heeft als risico dat er veel van mensen wordt gevraagd. Veel werken plus zorgen kan leiden tot uitval. Mensen gaan ook prioriteiten stellen. We zien dat vrouwen voor zorg kiezen en mannen voor werk, wat kansenongelijkheid in de hand werkt.”

De waarde van werk moet volgens haar in het licht van combineerbaarheid worden gezien. Roeters stelt vier pijlers vast die hier de basis voor kunnen vormen: flexibiliteit in uren en plek, een organisatiecultuur waar over zorg wordt gepraat, cultuur waar verlof opnemen normaal is en inhoud van werk dat voor werkplezier zorgt.

Naar de toekomst toe moet volgens haar een visie komen vanuit de kwaliteit van werk. “Vergrijzing, internationalisering, technologisering, flexibilisering zullen steeds meer van ons vragen. Als we willen investeren in de kwaliteit van werk vraagt dat om culturele en structurele veranderingen. Plus een gesprek over de verdeling van verantwoordelijkheden tussen burger, werkgever en overheid.”

## Kunnen we het even over werk hebben?

Marjolein ten Hoonte - directeur Arbeidsmarkt en Society Impact bij Randstad Groep Nederland – vraagt zich af of we niet op een volstrekt andere manier naar de problemen op de arbeidsmarkt moeten kijken.



Marjolein ten Hoonte over de mogelijkheden van een ontslagvrije samenleving.

De huidige wetten en regels zijn gebaseerd op een eeuwenoud systeem en houden geen rekening met de huidige ontwikkelingen op het gebied van technologie, demografie en duurzaamheid. “Sociaal is steeds het kind van de rekening. Nederland is altijd goed georganiseerd geweest, maar nu ontstaan er rafeltjes. Wat is flexibiliteit in werken? Welke plek heeft werk binnen organisaties die zich aanpassen aan de globalisering? Inkomen is de mooiste sociale zekerheid maar een groot deel van de werkenden heeft geen vast contract meer.”

Ten Hoonte zou een ontslagvrije omgeving willen creëren zonder werkloosheid en waar samen met allerlei maatschappelijke organisaties ingezet wordt op levensloopbanen. “Dat vraagt om nieuwe solidariteit en inclusiviteit. De basis hiervan is omzien naar elkaar. We leunen te veel op systemen en moeten meer denken vanuit de leefwereld van mensen. Wat heeft de mens nodig? Ik zou mij de komende jaren willen inzetten om de arbeidsmarkt veel meer voor de mensen te laten werken zodat ze kunnen opstappen, overstappen, instappen en (even) uitstappen.”

## Hoe de waarde van werk verhogen?

Tijdens de paneldiscussie staat centraal wat er nodig is om de waarde van werk te verhogen. Directeur Gezond en Veilig Werken Hanneke van den Bout van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid benadrukt dat werkgevers zorgvuldig met werkenden moeten omgaan. Zeker op deze krappe arbeidsmarkt en met alle uitdagingen die we als samenleving het hoofd moeten bieden. Goede arbeidsvoorwaarden, voldoende autonomie en ontwikkelkansen plus gezonde en veilige arbeidsomstandigheden zijn volgens haar de minimale basis die werkgevers moeten bieden.

Vergeet de factor macht niet, waarschuwt Arnold Devreese van de Sociaal Economische Raad. “Macht is bepalend voor arbeidsrelaties en verhoudingen op de werkvloer. We hebben steeds te maken met mensen die voor iemand werken die de baas is en een onderneming draaiende moet houden. Dat zorgt voor uiteenlopende belangen. Er moet een tegenmacht zijn. Het arbeidsrecht is er niet voor niks. Er moet oog zijn voor verschil in positie en verschil tussen werkenden.”

Voorzitter Justine Feitsma bij CNV Jongeren pleit voor een herwaardering van publieke sectoren zoals onderwijs en zorg. “De waarde van dit werk moet beloond worden. We moeten oog hebben voor de sectoren waar het moeilijk is en mensen zich te pletter werken en uitstromen of zzp’er worden omdat ze dan vaker de keuze hebben om ‘nee’ te zeggen tegen bepaald werk.” Voorzitter Yasmin Ait Abderrahman van FNV Young & United vult haar aan. “Jongeren werken vaak als flexwerkers maar dan investeren werkgevers niet in hen.”



Het panel met v.l.n.r. Arnold Devreese, Marjolein ten Hoonte, Wijnand Zondag, Hanneke van den Bout, Justine Feitsma en Yasmin Ait Abderrahman.

Devreese wijst op het gevaar dat door het hoge aantal zzp'ers in Nederland – 1 miljoen - de solidariteit en daarmee ook de bestaanszekerheid in het gedrang komt. “Deze situatie is een gevolg van hoe de overheid het heeft geregeld, vooral belastingtechnisch.” Maar zzp'ers zijn er vele soorten. “Van vrije vogels tot vogelvrije”, schetst Ten Hoonte. “Hoe gaan we organiseren dat het voor allen goed geregeld is? Daarnaast moeten werkgevers en werknemers het gesprek voeren wat door technologie gedaan kan worden en wat door jou als mens.”

Maroesjka Versantvoort sluit het symposium af met de constatering dat de inzichten deze middag duidelijk maken dat de inrichting van werk om herbezinning vraagt. “Hoe sluit werk beter bij mensen aan? Wat vraagt dit van goed werkgeverschap? Hoe krijgen we de sociale basis op orde? Een belangrijk onderwerp dat iedereen aangaat en waar we nog lang niet over zijn uitgepraat.”

*Tekst: Janine Leunessen*

*Foto's: Freek van den Bergh*