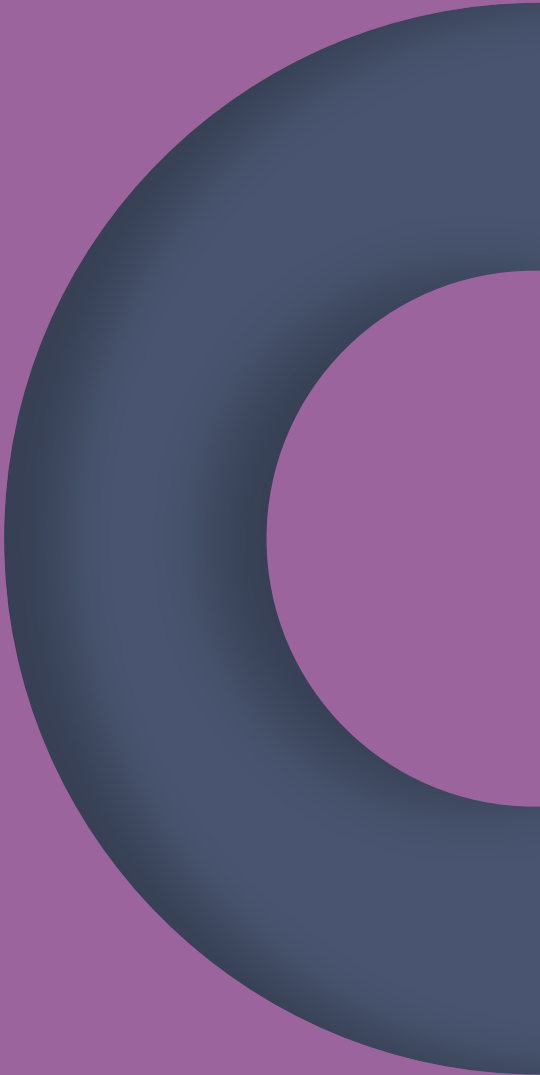


De opwaardering van werk

Een visie op een
beter werkend
Nederland

Platform de
Toekomst van
Arbeid



Toekomst van Arbeid

De opwaardering van werk

Een visie op een
beter werkend
Nederland

Platform de
Toekomst van
Arbeid

Colofon

De opwaardering van werk
*Een visie op een beter werkend
Nederland*

Auteurs

Jenny Kossen
Silvie Zonderland
Frank Kalshoven


Ontwerp

Leonie Lous
Willem van den Goorbergh

Drukwerk

Wilco printing & binding

De Argumentenfabriek

 2019

www.argumentenfabriek.nl

Voorwoord	5
Platform de Toekomst van Arbeid	6
Inleiding	
Op weg naar consensus	9
Consensus over een beter werkend Nederland	16
Hoe is deze visie tot stand gekomen?	17
Hoofdstuk 1	
Visie op de gewenste uitkomsten	19
1 Nederland heeft meer menselijk kapitaal	20
2 In Nederland doen meer mensen mee op de arbeidsmarkt	22
3 In Nederland levert werken een grotere bijdrage aan ons welbevinden	24
4 In Nederland levert werken een grotere bijdrage aan de samenleving	26
5 Werken levert mensen meer inkomen op	28
6 Mensen hebben meer zekerheid over werk en inkomen	30
Hoe gaan we verder met deze uitkomsten?	32
Hoofdstuk 2	
De doelen dichterbij	35
Thema's voor uitwerking van de visie	38
Bijlage	45
Deelnemerslijst	45

Voorwoord

Alle mensen goed aan het werk, dat is het doel van het Platform de Toekomst van Arbeid. Het afgelopen jaar hebben we een analyse gemaakt van de huidige situatie rond leren, werken en verzekeren.

Nederland scoort daarin op veel fronten goed, maar we zijn ervan overtuigd dat het beter kan en moet. We denken dat er breed overeenstemming is over de door ons beschreven uitgangssituatie (*Nederland kan beter werken*, Kalshoven, Kossen en Zonderland, 2019).

Samen met De Argumentenfabriek presenteren we nu de visie op het ideale Nederland, mede op basis van de input van ruim honderd mensen. Een visie die kan worden omschreven als een droom of een ideaalbeeld. Een visie waarmee we een beweging op gang willen brengen.

Daarmee zijn we er nog lang niet. De visie en beweging is mooi, maar de concretisering is de echte uitdaging. Die uitdaging gaan wij aan. Dat begint met het bedenken van de noodzakelijke aanpassingen van de inrichting van leren, werken en verzekeren. Dat willen we doen in zo breed mogelijke kring met een zo gevarieerd mogelijk gezelschap. Dus niet alleen praten óver, maar vooral praten mét.

We kunnen daarbij alle hulp gebruiken en nodigen u dan ook uit zich hiervoor

aan te melden bij het *Platform de Toekomst van Arbeid* via een van de platformleden of het secretariaat (secretariaat@toekomstvanarbeid.nl).

Ons uiteindelijke doel is dat de noodzakelijke aanpassingen ook daadwerkelijk gerealiseerd zullen worden. Misschien niet allemaal. Van belang is dat er betekenisvolle stappen gezet worden in de richting van het optimaliseren van de waarde van werk.

Wij hopen dat u met ons op basis van deze visie deze stappen wilt zetten.

Platform de Toekomst van Arbeid



Platform de Toekomst van Arbeid

Over werken, leren en verzekeren

Alle mensen in Nederland goed aan het werk. Dat is het doel van het Platform de Toekomst van Arbeid. Om dat te realiseren moeten we werken, leren en verzekeren anders inrichten. Er is een transitie nodig, een ingrijpende wijziging van de inrichting van Nederland op macroniveau. Het Platform de Toekomst van Arbeid is het voertuig om deze transitie samen uit te denken en door te voeren. Onze missie is: het vergroten van de waarde van werk.

▼ Wat is het Platform de Toekomst van Arbeid?

Het Platform de Toekomst van Arbeid (het 'platform') is een samenwerking van partijen actief in werken, leren en verzekeren. Partijen streven naar verbeteringen op deze terreinen. Het is een platform om fundamenteel te kunnen nadenken over de toekomst van werken, leren en verzekeren, los van de waan en de belangen van vandaag. Niet als intellectuele oefening, maar met als ambitie de besluitvorming in Nederland op deze onderwerpen de noodzakelijke duw te geven. We streven er naar breed gedragen bouwstenen te ontwikkelen voor een beter functionerend stelsel van werken, leren en verzekeren.

▼ Waarom de focus op werken?

Ons uitgangspunt is dat werken in de basis goed is voor mensen. Werken draagt bij aan

de zelfstandigheid van mensen, hun welzijn en gezondheid. Maar ook aan zingeving en sociale samenhang. We sluiten onze ogen niet voor de schaduwkanten van werk. Te veel uren werken kan de gezondheid schaden. We willen ook niet zomaar werk, we willen 'goed' werk. Goed in de zin van betekenisvol en bijdragend aan het welzijn en geluk van mensen. Het doel van het platform is daarom 'goed werk voor alle mensen in Nederland'.

▼ Waarom is het platform opgericht?

De initiatiefnemers stellen vast dat op elk van de drie terreinen zelf, en in hun samenhang, volop ruimte is voor verbetering. De stelsels piepen, kraken en schuren. Ze zijn niet goed op elkaar afgestemd. Daarom staan 2 miljoen volwassenen werkloos aan de kant. We laten in Nederland zo kansen liggen op een hogere welvaart en een hoger



welzijn voor allen. Het huidige denken en handelen leidt tot onvoldoende resultaat. Een integrale benadering en op macroniveau grote stappen zetten, is nodig om echt tot verbeteringen te komen.

▼ Wie zitten er in het platform?

De kerngroep bestaat uit Sieto de Leeuw en Jurriën Koops (ABU), Desirée Curfs en Jan-Jaap de Haan (Cedris), Michiel de Wilde en Peter Brouwer (Goldschmeding Foundation), Tof Thissen en Rob Witjes (UWV Werkbedrijf), Ton Heerts en Paul Oomens (MBO Raad), Ria van 't Klooster en Marcel van Bronswijk (NRTO), Anne Wouters en Gerard Groten (AWVN), Harold Herbert en Antoine Reijnders (Verbond van Verzekeraars), Ruben van Zwieten (De Nieuwe Poort), Aart van der Gaag, Hans Kamps en Fred van Haasteren. Iedereen zit op persoonlijke titel in de kerngroep. De rol van deze kerngroep is om de juiste vragen te stellen. Voor het beantwoorden hiervan zoeken we de inbreng van een zo divers mogelijk gezelschap. We gaan op zoek naar uiteenlopende perspectieven en ideeën. De Argumentenfabriek is de begeleider en penvoerder van het Platform. We nodigen andere partijen uit om – als zij de doelstelling onderschrijven – deel te nemen aan het platform om zo het fundament verder te verstevigen en de slagkracht te vergroten.

▼ Wat deed het platform in het eerste jaar?

Het eerste jaar, van zomer 2018 tot zomer 2019 stond in het teken van de analyse en de droom. We tekenden uit hoe het stelsel van werken, leren en verzekeren er nu uitziet en welke resultaten dat oplevert. We analyseerden wat eraan schort en waarom dat zo moeilijk oplosbaar is binnen de huidige instituties en systemen en wat we kunnen leren van het buitenland. Vervolgens ontwikkelden we een breed gedeelde visie op leren, werken en verzekeren en dachten we na over de acties en tactiek van het platform in de komende jaren.

▼ Wat doet het platform na het eerste jaar?

Het platform werkt toe naar de nieuwe inrichting van leren, werken en verzekeren in Nederland. Om dit doel te bereiken bedenken we welke aanpassingen nodig zijn, toetsen de ideeën hierover in brede kring, en werken toe naar de implementatie. Het succes hiervan ontstaat zowel door de kracht van de ideeën als door de bringer van de boodschap: een breed platform dat Nederland vooruit wil helpen.

▼ Waar vind ik meer informatie?

Ook meedoen? Of voor vragen, suggesties en opmerkingen? Mail naar: secretariaat@toekomstvanarbeid.nl

Inleiding

Op weg naar consensus

Er ontstaat consensus over de richting waarin we Nederland willen veranderen. Deze consensus gaat over werk. Over de rol die werken speelt in onze levens. Over de noodzakelijke opwaardering hiervan in de nabije toekomst. In deze studie proberen we deze consensus zo goed mogelijk te beschrijven.

Nederland is (voor velen) een mooi land, maar het kan ook nog zoveel beter. Voor grote groepen mensen is de uitgangssituatie nu ronduit slecht. Denk bijvoorbeeld aan iemand die – ondanks dat hij werkt – niet uit de schulden kan komen, of aan iemand die door discriminatie en vooroordelen geen werk kan vinden. Dit was de hoofdconclusie van *Nederland kan beter werken* de analyse van de huidige situatie rond werken, leren en verzekeren in Nederland, die eerder in 2019 verscheen. In die studie keken we naar werken door de bril van de levensloop, menselijk kapitaal, lange systemen en vooral van de waarde van werk. Deze begrippen staan toegelicht in het kader op pagina 10-11.

De bril waarmee we naar werken, leren en verzekeren kijken heeft vier lagen

1 Waarde van werk:

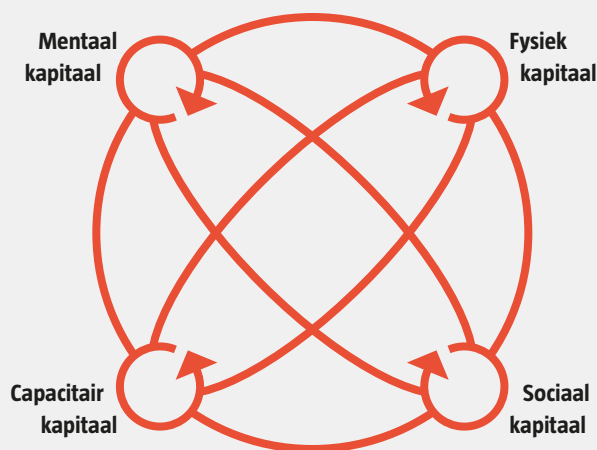
We bezien de waarde van werk in de volle breedte. Deze waarde is deels economisch in de nauwe betekenis: het verwerven van arbeidsinkomen voor consumptie en sparen, het bijdragen aan productie en het genereren van winstinkomen en het bijdragen aan bekostiging van collectieve goederen en diensten via belastingheffing. Maar werk heeft (in potentie) zoveel meer betekenis. Die reikt van zelfontplooiing en ontwikkeling tot zingeving en verbondenheid.

2 Menselijk kapitaal:

De tweede dimensie van de bril bestaat uit

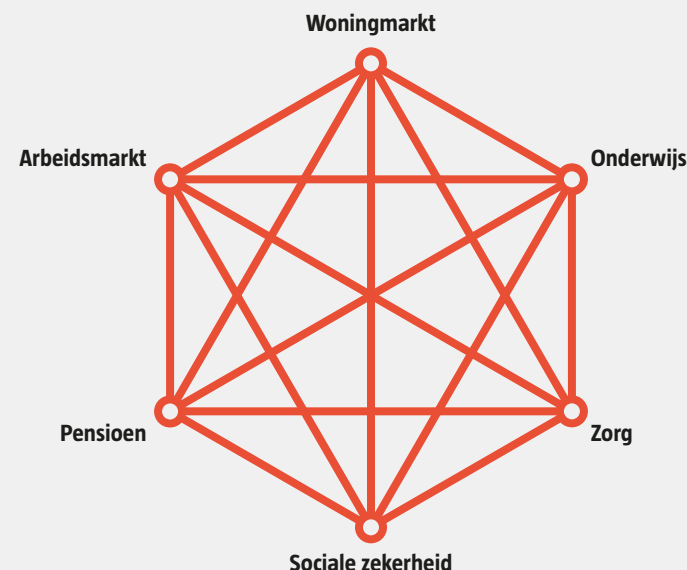
het perspectief van menselijk kapitaal. Ieder mens heeft menselijk kapitaal. Menselijk kapitaal bestaat uit vier deelcapitalen, zoals weergegeven in afbeelding 1. Het fysieke kapitaal bestaat vooral uit fysieke gezondheid, maar bevat ook elementen als schoonheid. Het sociale kapitaal bestaat uit sociale kennis en vaardigheden en het netwerk van mensen: wie ken je? Het mentale kapitaal is iemands mentale gezondheid en iemands karakter. Het capacitair kapitaal bestaat uit kennis, kunde en (beroeps)vaardigheden. De vier deelcapitalen hebben de eigenschap zichzelf en elkaar te versterken.

Uit welke elementen bestaat het menselijk kapitaal en hoe versterken die elkaar?



Afbeelding 1
Het menselijk kapitaalmodel

Welke thema's zijn van belang bij het nadenken over lange systemen?



Afbeelding 2
Het systemenmodel

3 Levensloop:

Het levensloopperspectief nodigt ons uit te kijken naar langetermijngevolgen van situaties in het heden.

4 Lange systemen:

De vierde dimensie is die van 'lange systemen' (zie afbeelding 2). Dit houdt

in dat we onderwijs, arbeidsmarkt en inkomenszekerheid in hun samenhang bekijken. Onderwijs (leren), arbeidsmarkt (werken) en sociale zekerheid (verzekeren) zijn drie nauw verweven domeinen, in de zin dat (levens-)gebeurtenissen in het ene domein sterke gevolgen hebben voor het andere.

De belangrijkste aanname die we in de analyse deden, is dat werken van (grote) waarde is of kan zijn zowel voor de betrokken mensen, als voor werkgevers, als voor de samenleving. Waarom dit zo is, staat uitgetekend in afbeelding 3. Uit dit overzicht blijkt ook hoe betaald en onbetaald werk zich tot elkaar verhouden. Beide vormen van werk bieden kans op het realiseren van de niet-financiële baten van werk. Logischerwijs kan iemand alleen met betaald werk ook de financiële baten van werk realiseren.

In de analyse van de huidige situatie telden we 177 situaties van mensen die we als onwenselijk beschouwen, omdat in deze situaties afbreuk wordt gedaan aan de waarde van werk voor mensen. We identificeerden daarnaast tientallen situaties waarin werkgevendende organisaties afbreuk doen aan de waarde van werk. De onwenselijke situaties bij mensen én organisaties staan samengevat in afbeelding 4. In deze analyse zijn we ook op hoofdlijnen nagegaan welke systeemveranderingen nodig zijn om deze onwenselijke situaties in de toekomst zoveel mogelijk te vermijden.

Waaruit bestaat de waarde van werk?

Voor werkgevers

Baten Werkgeven kan geld opleveren

- Werkgeven kan een bijdrage leveren aan de omzet.
- Werkgeven kan winstinkomen opleveren.

Werkgeven kan bijdragen aan ondernemerschap

- Werkgeven kan een bijdrage leveren aan het bereiken van de missie van de werkgever.
- Werkgeven kan een bijdrage leveren aan innovatie en vooruitgang.

Kosten Werkgeven kan geld kosten

- Werkgeven veroorzaakt arbeidskosten.
- Werkgeven veroorzaakt kosten zoals voor HR-beleid, werkplekkeninrichting en schoonmaak.
- Werkgeven kan financiële risico's veroorzaken, zoals bij ziekte of ontslag.

Werkgeven kan afbreuk doen aan het ondernemersgeluk

- Werkgeven kan gevoeld worden als een verantwoordelijkheid voor het welbevinden van de werkenden.

Voor individuen

Werken kan inkomen opleveren

- Werken kan inkomen opleveren, waarmee mensen kunnen consumeren, sparen en lenen.
- Werken kan inkomensbescherming opleveren, zoals bij arbeidsongeschiktheid of pensioen.
- Werken kan inkomen opleveren, waarmee mensen economisch zelfstandig kunnen worden.

Werken kan bijdragen aan welzijn en geluk

- Werken kan bijdragen aan zelfontplooiing.
- Werken kan bijdragen aan (het op peil houden van) de gezondheid.
- Werken kan bijdragen aan sociale contacten.
- Werken kan zin en perspectief geven aan het leven.
- Werken kan structuur bieden.

Werken kan geld kosten

- Werken kan gepaard gaan met de verplichting je te verzekeren en voor pensioen te sparen.
- Werken kan leiden tot een hogere belastingdruk.
- Werken kan leiden tot verlies van inkomensondersteuning, zoals toeslagen en uitkeringen.
- Werken kan gepaard gaan met kosten voor kinderopvang.
- Werken kan gepaard gaan met baanspecifieke kosten, zoals voor vervoer of kleding.

Werken kan afbreuk doen aan welzijn en geluk

- Werken kost vrij besteedbare tijd.
- Werken kan schadelijk zijn als de werkomgeving mentaal of fysiek onveilig is.
- Werken kan schadelijk zijn als mensen in de werkomgeving fysiek en mentaal te zwaar worden belast.
- Werken kan schadelijk zijn als teveel uren worden gemaakt in relatie tot de persoonlijke omstandigheden.

Voor het collectief

Werken kan publieke inkomsten verhogen en uitgaven verlagen

- Werken kan belastinginkomsten opleveren, waarmee publieke uitgaven en herverdeling worden betaald.
- Werken kan maatschappelijke kosten aan zorg en veiligheid vermijden.
- Werken kan de kosten van publieke inkomensondersteuning vermijden.

Werken kan bijdragen aan het welzijn, geluk en zingeving in de samenleving

- Werken kan voor mensen een manier zijn om invulling te geven aan hun burgerschap.
- Werken levert producten en diensten op die voorzien in een behoefte.
- De interacties tijdens het werken (met collega's en klanten) kunnen bijdragen bij aan sociale samenhang.
- Werken is goed voor het arbeidsethos in de samenleving.

Werken kan leiden tot publieke uitgaven

- Werken kan leiden tot hogere kosten voor de kinderopvang.
- Werken kan leiden tot hogere (zorg)kosten, doordat mensen minder tijd hebben voor mantelzorg.
- Werken kan leiden tot hogere kosten voor de arbeidskorting.
- Werk uitgevoerd door ambtenaren leidt tot kosten voor het collectief.

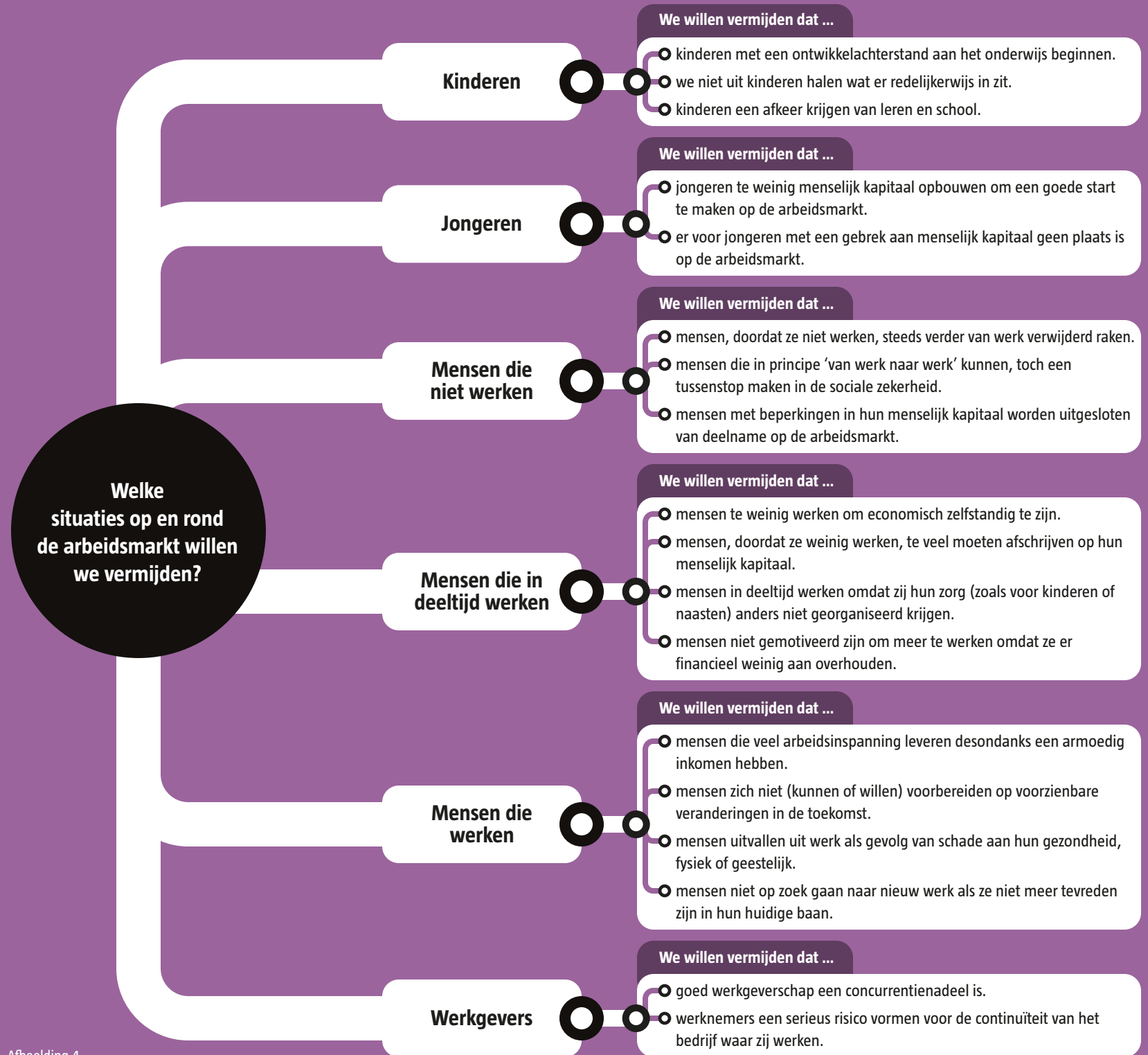
Werken kan afbreuk doen aan de kwaliteit van de samenleving en de leefomgeving

- Werken kan schadelijk zijn als het ten koste gaat van zorg voor kinderen en naasten.
- Werken kan schadelijk zijn als het ten koste gaat van sociale contacten en onderlinge hulp.
- Werken levert woon-werkverkeer op, dit leidt tot files, vol ov en milieudruk.
- Werken kan leiden tot uitputting van grondstoffen.

Afbeelding 3
Waarde van werk

In de eerdere studie plaatsten we de onwenselijke uitkomsten bij mensen en organisaties in hun sociaaleconomische context, de trends waarmee we rekening hebben te houden als we nadenken over de toekomst. Het meest in het oog springend hierbij is de trendmatige daling van de economische groei in Nederland, de afgelopen decennia. Deze daling is zowel het gevolg van de afname van de groei van de arbeidsproductiviteit als van de lage groei van het arbeidsaanbod, mede als gevolg van vergrijzing en ontgroening.

Als uitkomst van deze eerdere analyse kan de uitdaging waar Nederland voor staat als volgt worden samengevat: optimaliseer de waarde van werk, voor individuen, werkgevers én samenleving, en vergroot hiermee tegelijkertijd het verdienvermogen van Nederland. Dit is geen geringe opgave.



Afbeelding 4
Situatiekaart

Consensus over een beter werkend Nederland

Hoe zou het beter werkende Nederland eruitzien? Dat is de vraag die het *Platform de Toekomst van Arbeid* zich begin 2019 stelde. En dit is ook de vraag die we in deze publicatie beantwoorden. Waar we in de eerdere studie Nederland hebben beschreven zoals het is (de 'A'), beschrijven we nu in hoofdstuk 1 het wenselijke Nederland (de 'B'). Deze 'B' heeft een utopisch karakter; het is een ideaalbeeld.

We beantwoorden, in hoofdstuk 2, ook een tweede vraag: Welke (deel)-systemen in werken, leren en verzekeren in Nederland moeten we hervormen om dit beter werkende Nederland dichterbij te brengen? Hierbij hebben we onszelf twee beperkingen opgelegd. Een: we beperken ons tot de (deel)-systemen rond werken, leren en verzekeren. Systemen zoals 'zorg' en 'pensioen' hebben invloed op hoe we in Nederland werken, maar blijven buiten deze studie. Twee: In hoofdstuk twee beperken we ons tot de inrichting van systemen om het ideale Nederland (de 'B') te bereiken. Op deze manier bakenen we het omvangrijke denkwerk in deze fase af. We willen niet suggereren dat de systemen die buiten beschouwing blijven onbelangrijk zijn of dat van onderwerpen als cultuur en voorkeuren van mensen geen zelfstandige invloed uitgaat op de uitkomsten in Nederland.

Onze voorzichtig optimistische conclusie is: er bestaat veel overeenstemming over het ideale Nederland. Deze overeenstemming is van groot belang, omdat dit besluitvorming mogelijk maakt in de Nederlandse consensusdemocratie, bijvoorbeeld bij de vorming van een volgend kabinet. In een

eerder in 2019 verschenen studie hebben we onderzoek gedaan naar de 'succesfactoren van het Nederlandse consensusmodel' (Fransman, Kossen en Kalshoven, 2019). Eén van de succesfactoren is expliciete overeenstemming tussen de betrokkenen over de richting waarin Nederland zich moet ontwikkelen. Het ontbreken van zo'n gedeelde visie – die expliciet gemaakt is – is één van de redenen waarom het consensusmodel de afgelopen jaren hapert waar het gaat over werken, leren en verzekeren.

Het is zaak deze nieuwe consensus te beschrijven, als zodanig te erkennen en hierop verder te bouwen.

Op eerdere concepten van de visie hebben we twee soorten commentaar gehoord waar we in het bijzonder blij van werden, ofschoon dat niet per se zo bedoeld was. Het eerste commentaar is: 'Met deze visie kan niemand het oneens zijn.' Het tweede commentaar is: 'Deze visie lijkt sterk op de consensus van een halve eeuw geleden.' De eerste opmerking duidt op consensus over de visie, wat natuurlijk niet wil zeggen dat die óók bestaat over de concrete uitwerking. Maar consensus begint met overeenstemming over de analyse, dan over de visie, dan over de concrete uitwerking ervan. Stap voor stap. De tweede opmerking illustreert vooral dat op het niveau van 'het wenselijke' er veel stabiliteit bestaat in de voorkeuren van mensen. De kunst is vooral dat 'wenselijke' in de praktijk te brengen. De bijdrage van dit visiedocument is, zo gezien, een herbevestiging en explicitering van idealen die we al langer koesteren.

Hoe is deze visie tot stand gekomen?

Om de visie te formuleren hebben we in het voorjaar van 2019 zo'n honderd mensen bevraagd hoe hun beter werkend Nederland eruitziet en welke aanpassingen nodig zijn om dit werkelijkheid te laten worden. Van werkgevers tot werknemers, zzp'ers en niet-werkenden, van links tot rechts georiënteerd, man, vrouw, jong en oud. We hebben mensen uitgenodigd die én kundig zijn op een of meerdere van de drie terreinen én weten wat er bij de mensen speelt die in de onwenselijke situaties zitten (zie deelnemerslijst op pagina 41-43. In twaalf denksessies hebben we hen (op verschillende manieren) gevraagd doelen te formuleren rond werken, leren en verzekeren in Nederland. Op welke manier we de vraag ook stelden, de antwoorden leken erg op elkaar. Vandaar ook eerder de voorzichtige conclusie dat we het best wel met elkaar eens zijn over wat we willen bereiken.

Op 24 juni 2019 hebben we deze conceptvisie tijdens een bijeenkomst in het SER-gebouw voorgelegd aan een groep mensen die voor een deel de toekomst van werken, leren en verzekeren kunnen en moeten vormgeven. Zij bleken zich goeddeels achter deze visie te kunnen scharen. 'Hier kan niemand tegen zijn', was de teneur.

Zo maar doen dan? Dat is te makkelijk. Want voor alle onderwerpen geldt: en nu nog graag de uitwerking. En hiervoor zijn we door onze gesprekspartners gewaarschuwd. Bij de uitwerking zullen inhoudelijk zeer complexe vraagstukken beantwoord moeten worden en zullen belangen een rol gaan spelen. Maar verschillen van inzicht over de uitwerking zijn makkelijker te beslechten

bij een gedeeld beeld van waar we met Nederland heen willen.

Wij danken alle deelnemers aan de denksessies, commentaargevers en tegendenkers voor hun tijd, denkkraft en ideeën.

Hoofdstuk 1

Visie op de gewenste uitkomsten

In dit hoofdstuk schetsen we de gewenste eindbestemming (de 'B'). Welke resultaten zouden we willen zien? Welke uitkomsten stemmen ons tot tevredenheid?

Deze uitkomsten hebben het karakter van een ideaalbeeld. Het zijn uitkomsten die nastrevenswaardig zijn, we kunnen ze daarom ook lezen als doelen waaraan de hervorming van de systemen werken, leren en verzekeren moet bijdragen. Dat het misschien niet lukt het ideaal voor 100 procent te verwezenlijken nemen we op de koop toe. Waar we bij onderstaande uitkomsten praten over werk, bedoelen we in eerste aanleg betaald werk. Hieronder verstaan we ook werk dat nu niet, maar in onze visie wellicht in de toekomst wél betaald werk zal zijn, al dan niet gesubsidiëerd. We laten onbetaalde arbeid voor wat het overige betreft buiten beschouwing. Onderwerpen als de 'waarde van huishoudproductie' of 'werken als dagbesteding in de zorg' komen daarom niet aan bod.

Het ideaalbeeld voor werken, leren en verzekeren laat zich samenvatten in zes uitkomsten die we hierna verder zullen toelichten. Als Nederland erin slaagt deze zes uitkomsten te realiseren optimaliseren we de waarde van werk.

Welke uitkomsten streven we na in Nederland?

- Uitkomst 1: Ontwikkeling Nederland** heeft meer menselijk kapitaal
- Uitkomst 2: Meedoen In Nederland** doen meer mensen mee op de arbeidsmarkt
- Uitkomst 3: Goed werk In Nederland** levert werken een grotere bijdrage aan ons welbevinden
- Uitkomst 4: Maatschappelijke bijdrage** In Nederland levert werken een grotere bijdrage aan de samenleving
- Uitkomst 5: Inkomen Werken** levert mensen meer inkomen op
- Uitkomst 6: Zekerheid** Mensen hebben meer zekerheid over werk en inkomen

Uitkomst 1: Nederland heeft meer menselijk kapitaal

In het Nederland dat we voor ons zien voor de nabije toekomst investeert Nederland meer in mensen: in jonge kinderen, in jongeren én in volwassenen. En het resultaat hiervan is dat Nederland beschikt over meer menselijk kapitaal.

De eerste wenselijke deeluikkomst is dat jonge kinderen, de werkenden van de toekomst, gelijke kansen krijgen om zich optimaal te ontwikkelen. Dat ontwikkelachterstanden al op jonge leeftijd worden herkend en ingelopen. Dat kinderen rechtvaardig worden beoordeeld op hun talenten en dat kinderen in het basisonderwijs hun menselijk kapitaal optimaal ontwikkelen.

Na het funderende onderwijs (primair en voortgezet onderwijs) kiezen jongeren een opleiding die aansluit bij hun motivatie en talent en die goede kansen biedt op werk. In het Nederland dat we voor ons zien komen zo veel mogelijk jongeren van school met voldoende (beroeps)kwalificaties voor de arbeidsmarkt. Vanuit school stromen ze soepel door naar een arbeidssituatie als werknemer of ondernemer, waarin ze niet alleen willen en kunnen werken, maar ook graag willen en kunnen bijleren.

De derde wenselijke deeluikkomst is dat mensen zich blijven ontwikkelen, zodat ze gedurende hun hele werkzame leven ruimschoots inzetbaar zijn en zich kunnen aanpassen aan nieuwe omstandigheden in hun werk en op de arbeidsmarkt.



Wat zijn de gewenste uitkomsten in Nederland van systeem werken, leren en verzekeren?

Ontwikkeling

Nederland heeft meer menselijk kapitaal

Kinderen hebben gelijke kansen om zich optimaal te ontwikkelen

- Ontwikkelachterstanden van kinderen worden zo vroeg mogelijk herkend en ingelopen.
- Kinderen worden rechtvaardig beoordeeld op hun talenten gedurende de schoolloopbaan.
- Kinderen halen een zo hoog mogelijk niveau aan het einde van het primair onderwijs.

Jongeren starten met relevante kennis en vaardigheden op de arbeidsmarkt

- Jongeren weten waar hun talent en motivatie liggen.
- Jongeren kiezen en volgen een opleiding die aansluit bij hun motivatie en die goede kansen biedt op werk.
- Jongeren verlaten school zoveel mogelijk gekwalificeerd voor werk of ondernemerschap.
- Jongeren zijn gemotiveerd en toegerust om door te leren, ook na het behalen van een diploma.

Mensen blijven als volwassene leren en zich ontwikkelen

- Mensen hebben zicht op hun ontwikkelbehoeften en zijn gemotiveerd om zich te blijven ontwikkelen.
- Mensen beschikken over voldoende tijd en budget voor hun eigen ontwikkeling en gebruiken dit ook.
- Werkgevers creëren een leercultuur en ondersteunen mensen in hun ontwikkeling
- Mensen kunnen en blijven zich ontwikkelen als ze (tijdelijk) geen werk hebben.

Afbeelding 5
Gewenste uitkomstenkaart

Uitkomst 2: In Nederland doen meer mensen mee op de arbeidsmarkt

In het Nederland dat we voor ons zien doen meer mensen mee op de arbeidsmarkt. We benutten het arbeidspotentieel dat er is en plukken zo de vruchten van de investeringen in de ontwikkeling van mensen (uitkomst 1).

De actieve arbeidsdeelname is vooral een vrijwillige keuze, volwassenen zijn gemotiveerd om deel te nemen aan het werkende leven. Mensen willen in de toekomst graag (meer) werken en werkgevers halen hen graag in huis. Werkgevers beoordelen mensen niet alleen op hun cv, maar ook en vooral op hun competenties en ontwikkelvermogen. Ze weten elkaar dan ook beter te vinden.

Op de arbeidsmarkt zijn mensen ook in staat om hun werkwens te realiseren. Ze stromen soepel van het ene werk naar het andere, gaan van de ene sector naar een andere, discriminatie behoort tot het verleden. Er is een goed werkende arbeidsmarkt, ook voor mensen met een lage verdien capaciteit en/of een grote ondersteuningsbehoefte. Zij zijn vaker aan het werk.

Er zal altijd een groep mensen zijn die vanwege beperkingen niet in staat is om te werken. Zij krijgen aandacht en inkomen zodat zij volwaardig kunnen deelnemen aan de samenleving.



Wat zijn de gewenste uitkomsten in Nederland van systeem werken, leren en verzekeren?

Meedoen

In Nederland doen meer mensen mee op de arbeidsmarkt

Mensen kunnen hun talenten benutten

- Mensen met een lage verdien capaciteit en/of hoge ondersteuningsbehoefte zijn betaald aan het werk.
- Mensen stromen soepel van de ene (krimp)sector naar de andere (groei)sector.
- Werkgevers benutten het volledige arbeidspotentieel, inclusief dat van mensen met beperkte productiviteit.
- Werkgevers discrimineren niet.
- Werkgevers beoordelen mensen op wat ze kunnen (ontwikkelen) in plaats van alleen hun kwalificaties.

Werkgevers en werkenden kunnen elkaar makkelijk vinden

- Mensen zijn gemotiveerd om te werken en nemen graag deel aan het werkende leven.
- Mensen zijn mobieler op de arbeidsmarkt; ze stromen makkelijker in en uit werk.
- Werkgevers bieden banen van voldoende omvang om de baten van werk te kunnen realiseren.

Mensen die niet kunnen werken hebben inkomenszekerheid en kunnen meedoen aan de samenleving

- Mensen die chronisch een tekort aan menselijk kapitaal hebben, krijgen aandacht en inkomen.
- Mensen die niet kunnen werken, kunnen volwaardig deelnemen aan onze samenleving.

Afbeelding 5
Gewenste uitkomstenkaart

Uitkomst 3: In Nederland levert werken een grotere bijdrage aan ons welbevinden

In het Nederland dat we voor ons zien draagt werken meer bij aan ons gevoel van welbevinden.

Dit welbevinden geldt in de eerste plaats voor het werk zelf. Werk is zo veilig en gezond mogelijk. Werk geeft zekerheid waardoor mensen hun toekomst kunnen inrichten. Het is een plaats voor ontplooiing, een plaats waar sociale contacten worden onderhouden en een plek waar de werkende zoveel mogelijk zelfstandig zijn werk kan inrichten. De bijdrage van werk aan welbevinden is één van de redenen waarom mensen gemotiveerd zijn om (meer) te werken (uitkomst 2).

Mensen hebben invloed op de rol die werk in hun leven speelt en zijn hier content over. Ze kunnen hun voorkeuren voor werk goed combineren met bijvoorbeeld de zorg voor jonge kinderen, een opleiding of mantelzorg.

Werkgevers, of ze nu werkgever of opdrachtgever zijn, tonen zich in de nabije toekomst 'goede werkgevers'. Ze dragen niet alleen bij aan de inkomens van werkenden, maar ook aan hun welbevinden. De arbeidsmarkt dwingt dit ook af: gemotiveerde en goed inzetbare werkenden keren zich af van werkgevers die hun arbeid niet op waarde weten te schatten.



Wat zijn de gewenste uitkomsten in Nederland van systeem werken, leren en verzekeren?

Goed werk

In Nederland levert werken een grotere bijdrage aan ons welbevinden

Mensen voelen zich veilig, zeker en gelukkig in hun werk

- Mensen ervaren zingeving in hun werk en kunnen zich via werk ontplooiën.
- Werkgevers bieden een fysiek en psychosociaal veilige werkplek.
- Mensen worden niet ziek van werken en ervaren alleen tijdelijk stress en een te hoge werkdruk.
- Werkgevers bieden mensen autonomie en vertrouwen in hun werk.
- Mensen kunnen in hun werk optimaal presteren en werken aan het vergroten van hun arbeidsproductiviteit.
- Mensen voelen door hun werk dat ze 'erbij horen'.
- Werkgevers passen de werkomstandigheden aan de (veranderende) voorkeuren van mensen aan.

Mensen hebben invloed op de rol die werk in hun leven speelt en zijn hier tevreden over

- Mensen zijn in staat zich te organiseren en zo mee te bepalen hoe (de inrichting van) hun werk eruit ziet.
- Mensen ervaren vrijheid en autonomie in hun keuzes rond werk en ondernemerschap.
- Mensen kunnen werk en zorg voor kinderen of naasten goed combineren.
- Mensen krijgen maatschappelijke waardering voor hun werk en het feit dat ze werken.
- Werkgevers krijgen maatschappelijke waardering voor het creëren van werk.

Werkgevers tonen goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap

- Werkgevers hebben oog voor het welzijn van iedereen die voor of met hen werkt.
- Werkgevers betalen een eerlijke prijs aan werkenden, ongeacht de contractvorm.
- Werkgevers werken actief aan het inclusief en divers maken van hun organisatie.
- Werkgevers behandelen en belonen werkenden op rechtvaardige wijze.

Afbeelding 5
Gewenste uitkomstenkaart

Uitkomst 4: In Nederland levert werken een grotere bijdrage aan de samenleving

In het Nederland dat we voor ons zien levert werken een grotere bijdrage aan de samenleving. Werken schept een gevoel van verbondenheid tussen mensen. Iedereen die deelneemt aan de arbeidsmarkt draagt ook bij aan het functioneren van de samenleving als geheel.

Werkgevers spelen eveneens een belangrijke rol in de samenleving: zij ondernemen met oog voor inclusiviteit en welzijn.



Wat zijn de gewenste uitkomsten in Nederland van systeem werken, leren en verzekeren?

Maatschappelijke bijdrage

In Nederland levert werken een grotere bijdrage aan de samenleving

Mensen kunnen door hun werk een positieve bijdrage leveren aan de samenleving

- Mensen dragen door hun werk bij aan het gevoel van verbondenheid in de samenleving.
- Mensen dragen door hun werk bij aan een betere toekomst.
- Werkgevers dragen bij aan een inclusieve samenleving.
- Werkgevers hebben oog voor, en dragen bij aan het welzijn in de samenleving.

Afbeelding 5
Gewenste uitkomstenkaart

Uitkomst 5: Werken levert mensen meer inkomen op

In het Nederland dat we voor ons zien levert werken niet alleen meer voldoening en maatschappelijke impact op, maar ook meer inkomen.

Meer mensen die meer werken (maar niet te veel), dat levert bij een gelijke beloning per uur al meer arbeidsinkomen op. Meer mensen zijn daarom economisch zelfstandig, minder mensen zijn afhankelijk van een uitkering voor inkomen; meer mensen kunnen goed rondkomen van hun inkomen uit werk; en meer mensen zijn weerbaarder bij tegenslag in hun privé-situatie.

Werkende mensen in Nederland zijn in de nabije toekomst bovendien productiever. Zowel door hun voortdurende leren (uitkomst 1), als door hun motivatie (uitkomst 2) die mede het gevolg is van de bevrediging uit hun werk (uitkomst 3) en de zinnigheid van hun werk (uitkomst 4) zijn mensen productiever in hun werk. Productiviteit kan nog extra worden vergroot door inzet van technologie die werkenden ontlast en bijdraagt aan hun werkplezier. De productiviteitsgroei betekent (extra) inkomensgroei voor Nederland. Wie risico neemt op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld door te werken in een vorm met weinig inkomenszekerheid, wordt hiervoor niet gestraft maar juist beloond.



Wat zijn de gewenste uitkomsten in Nederland van systeem werken, leren en verzekeren?

Inkomen

Werken levert mensen meer inkomen op

Mensen hebben gedurende hun leven een goed inkomen uit werk

- Zoveel mogelijk mensen hebben inkomen uit werk en zijn (economisch) zelfstandig.
- Mensen die werken realiseren hiermee voldoende inkomen om sociaal-maatschappelijk mee te doen.
- Mensen die meer gaan werken houden hier (na belastingheffing) meer van over.
- Mensen zijn gedurende hun werk productiever.
- Mensen worden beloond voor hun flexibiliteit op de arbeidsmarkt.

Afbeelding 5
Gewenste uitkomstenkaart

Uitkomst 6: Mensen hebben meer zekerheid over werk en inkomen

In het Nederland dat we voor ons zien hebben meer mensen meer zekerheid over werk en inkomen.

Mensen ervaren zekerheid over hun werk. Omdat ze zich blijven ontwikkelen, en ze hun gezondheid in acht nemen, weten ze dat ze productief kunnen zijn – is het niet in hun huidige werk dan wel elders. Mensen durven daarom ook loopbaanstappen te zetten die risico met zich meebrengen. Als het werk, om welke reden dan ook, afbreuk doet aan hun welbevinden, kijken werkenden in de nabije toekomst snel om naar een andere werkplek. Ze blijven zich ontwikkelen (uitkomst 1) en doen graag mee (uitkomst 2), maar dan wel graag op een plek waar ze de volle waarde van werk (uitkomsten 3 en 4) kunnen ervaren.

De belangrijkste bron van inkomenszekerheid voor mensen is hun eigen vermogen arbeid te verrichten, hun menselijke kapitaal dus. En omdat in Nederland, vanaf de start maar ook gedurende hun hele loopbaan, geïnvesteerd wordt in mensen (uitkomst 1), zijn zoveel mogelijk mensen verzekerd van voldoende menselijk kapitaal. De hoofdroute bij verlies van werk en hiermee van inkomen is: nieuw werk met nieuw inkomen. De beste zekerheid komt van het vermogen om nieuw, goed werk te vinden.

Inkomensverzekeringen zijn de tweede bron van zekerheid. Mensen doen zelden een beroep op deze verzekering, want in principe bewegen mensen van werk naar werk. Werkgevers worden geprikkeld werkenden hierin ook te ondersteunen.



Wat zijn de gewenste uitkomsten in Nederland van systeem werken, leren en verzekeren?

Zekerheid

Mensen hebben meer zekerheid over werk en inkomen

Mensen bewegen in principe van werk naar werk

- Mensen durven loopbaanstappen te zetten die enig risico met zich meebrengen.
- Mensen wisselen van werk als het werk dat ze doen niet bij ze past en afbreuk doet aan hun welzijn.
- Mensen blijven – zover mogelijk – gezond en vitaal gedurende hun (werkzame) leven.
- Werkgevers helpen werkenden van werk naar werk te gaan.

Mensen hebben zekerheid over hun inkomen bij tegenslagen

- Alle werkenden zijn passend verzekerd tegen inkomensverlies door arbeidsongeschiktheid.
- Alle mensen zijn verzekerd voor als ze een gebrek aan relevante kennis en/of vaardigheden of schade aan hun gezondheid hebben.
- Mensen doen alleen bij uitzondering een (kort) beroep op hun inkomensverzekeringen.
- Werkgevers helpen voorkomen dat mensen een (langdurig) beroep op een inkomensverzekering of -voorziening doen.

Mensen zijn gemotiveerd om bij te dragen aan een verzekeringsstelsel

- Mensen voelen zich onderdeel van een collectief om zekerheid te organiseren.
- Mensen voelen balans tussen zekerheid (over inkomen) en eigen regie (om zelf keuzes te kunnen maken).

Afbeelding 5
Gewenste uitkomstenkaart

Maar als het toch nodig is, bijvoorbeeld bij een faillissement, kunnen mensen terugvallen op een inkomensverzekering. De dekking en begeleiding zijn passend bij de individuele behoefte, mensen doen zo kort mogelijk een beroep op de verzekering.

Omdat de inkomensverzekeringen voor werkenden weinig worden gebruikt én aansturen op het vinden van nieuw werk, dragen mensen graag bij aan de verzekering. Alle werkenden zijn passend verzekerd.

Hoe gaan we verder met deze uitkomsten?

In dit hoofdstuk hebben we geschetst hoe voor Nederland het ideaalplaatje rond werken, leren en verzekeren eruitziet. Het is de bestemming, de 'B'. Vergeleken met de 'A', Nederland zoals het nu is, is deze 'B' beter omdat Nederland meer vruchten plukt van werk, in materiële en immateriële zin. In 'B' is Nederland welvarender (in enge én brede zin) dan in 'A'.

Dat 'B' te verkiezen is boven 'A' kan ook worden geïllustreerd aan de hand van de onwenselijke situaties die we hebben geïdentificeerd in hun huidige Nederland. Bij elk van de regels van de samenvatting hiervan (afbeelding 2) kan voor het toekomstige Nederland steeds een vinkje worden gezet: opgelost.

Op dit punt in het verhaal zijn drie reacties denkbaar bij de lezer. De eerste: ja, dit is ook mijn ideaal. Ga in dat geval naar het volgende hoofdstuk.

De tweede reactie: dit is mijn ideaal niet. Wees dan zo goed contact op te nemen en uit te leggen wat eraan schort.

De derde reactie: Hoe dan? Ik zou ervoor tekenen, maar hoe krijg je dit in vredesnaam

voor elkaar? Is dit wel realistisch? We danken deze lezers voor hun terechte vraag, maar willen graag eerst het eerste deel van hun reactie nog eens benadrukken: ik zou ervoor tekenen.

Met de eerste en derde groep lezers hebben we nu een ideaal beschreven en de doelen voor de hervorming van de systemen werken, leren en verzekeren vastgesteld. Deze visie is gericht op Nederland, maar sluit naadloos aan op de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen voor 2030 van de Verenigde Naties, in het bijzonder de doelstellingen 1 (geen armoede), 4 (kwaliteitsonderwijs), 5 (gendergelijkheid), 8 (eerlijk werk en duurzame groei) en 10 (ongelijkheid verminderen). Met dit ideaal bevinden we ons dus in goed gezelschap.

'Hoe dan?' is een terechte vraag. Het antwoord staat centraal in het volgende hoofdstuk.



Hoofdstuk 2 De doelen dichterbij

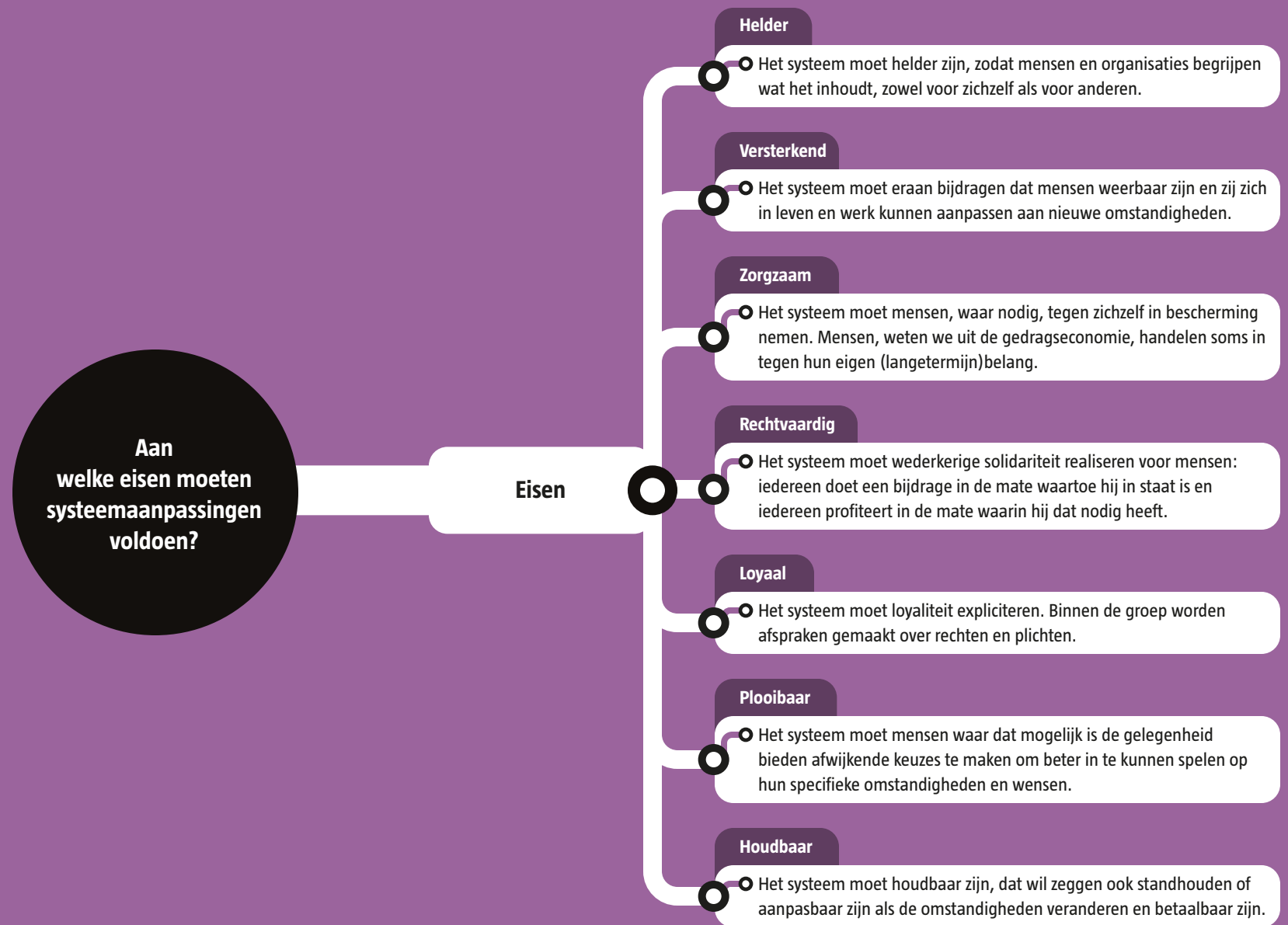
Hoe komt Nederland van ‘A’ naar ‘B’? Hoe veranderen we Nederland van een mooi land met (grote) uitdagingen in een topland voor iedereen? Hiervoor zijn verbeteringen op alle niveaus in de samenleving nodig.

Op microniveau bijvoorbeeld in de relatie tussen een werkende en zijn werkgever. Op mesoniveau bijvoorbeeld in cao-afspraken. En op macroniveau bijvoorbeeld door een herinrichting van systemen. In dit hoofdstuk beperken we ons tot het macroniveau. Het ideaalplaatje vraagt namelijk ook om een herinrichting van de systemen leren, werken en verzekeren. Dit is een complexe oefening, het is immers niet mogelijk om de gewenste uitkomsten één op één te realiseren door de systemen aan te passen. De problemen zijn niet opgelost door simpelweg aan één knop te draaien.

Op zes thema's zien we wel op relatief korte termijn mogelijkheden om door aanpassingen in de systemen het ideaalplaatje flink dichterbij te halen. Om tot kwalitatief gedegen aanpassingen te komen, stellen we hier wel een aantal eisen aan. Deze eisen lichten we hierna toe. Daarna schetsen we de zes thema's waarbinnen we de gewenste uitkomsten dichterbij willen halen.

Eisen

Als we systemen willen aanpassen, helpt het om een aantal basisvoorwaarden voor te formuleren, richtinggevende principes, voorwaarden waaraan de aangepaste systemen moeten voldoen. De eisen die we hiervoor hiernaast formuleren zijn afkomstig uit de studie 'Naar een nieuw sociaal contract' (Kalshoven en Zonderland, 2017). Het geheel van systemen (in dit geval dus leren, werken en verzekeren) moet helder zijn, mensen sterker maken en dus versterken, zorgzaam zijn, rechtvaardig, loyaal, plooibaar en ten slotte houdbaar. Deze eisen zijn allermintst nieuw; het zijn eisen die de afgelopen decennia bij allerlei systeemaanpassingen zijn benoemd. In zekere zin is het lijstje dus een samenvatting van bestaande eisen. De eisen kunnen met elkaar op gespannen voet staan; in zo'n geval zal er sprake zijn van een uitruil tussen de ene en de andere eis. We lichten ze hiernaast kort toe.



Afbeelding 6
Eisenkaart

Om de gewenste uitkomsten (de 'B') uit hoofdstuk 1 te realiseren zullen we de systemen werken, leren en verzekeren opnieuw moeten inrichten. De zeven eisen helpen bij het bepalen van de koers.

Hoe moeten de systemen werken, leren en verzekeren worden aangepast om uitkomsten te bereiken? Hoe kunnen we het systeem arbeidsmarkt aanpassen? Hoe kunnen we het verzekeringsstelsel aanpassen? Hoe kunnen we het onderwijsstelsel aanpassen? Het beantwoorden van deze vragen valt buiten de reikwijdte van deze studie. Maar naar aanleiding van het denkwerk tot nu toe hebben we wel een werkagenda geformuleerd, met als ambitie deze tussen zomer 2019 en zomer 2020 uit te voeren. We nodigen partijen die hieraan een bijdrage willen leveren van harte uit contact op te nemen.

In de werkagenda heeft een groot deel van de gewenste uitkomsten een plek gekregen.

We clusteren het werk in zes thema's:

Thema 1: Jonge kinderen en hun ouders

Thema 2: Solidaire en activerende inkomensondersteuning

Thema 3: Weinig verdien capaciteit en toch aan het werk

Thema 4: Leven lang ontwikkelen

Thema 5: Arbeidscontracten die werken

Thema 6: Belastingen en toeslagen die bijdragen aan het verhogen van de waarde van werk

Onze ambitie is om op elk van deze thema's concrete doelen te formuleren, alternatieven aan te dragen voor de inrichting van de drie systemen werken, leren en verzekeren,

inclusief een kwantitatieve inschatting van de effecten hiervan.

Bij de uitwerking van deze thema's moeten tal van vragen worden beantwoord die in deze studie nog niet aan de orde zijn gekomen. Deze vragen gaan niet alleen over hoe systemen concreet moeten worden aangepast, maar ook wie binnen systemen welke verantwoordelijkheid draagt en hoe de uitvoering moet worden georganiseerd. We lichten de zes thema's inhoudelijk kort toe.

Thema's voor uitwerking van de visie

Thema 1: Jonge kinderen en hun ouders

Om twee hoofdredenen is dit een belangrijk vraagstuk. Ten eerste vanwege de kinderen. De kansongelijkheid neemt toe in het onderwijs, en ongelijke kansen laten zich het best (en goedkoopst) op jonge leeftijd repareren. Ten tweede omdat werkende ouders problemen ondervinden om een betaalbaar 'sluitend dagarrangement' voor hun kinderen te organiseren. De manier waarop de dienstverlening aan ouders met jonge kinderen is georganiseerd is een obstakel voor meer uren werken per week. Dit geldt ook voor de mensen die in de betreffende sectoren (opvang, primair onderwijs) werkzaam zijn.

De vraag is of Nederland de bestaande infrastructuur voor opvang en onderwijs niet anders kan inrichten, zodat bovenstaande problemen worden verholpen of in elk geval sterk verminderd.

Met het uitwerken van dit thema willen we de volgende uitkomsten dichterbij halen:

- **Ontwikkeling:** Kinderen hebben gelijke kansen om zich optimaal te ontwikkelen

- **Meedoen:** Mensen kunnen hun talenten benutten
- **Goed werk:** Mensen hebben invloed op de rol die werk in hun leven speelt en zijn hier tevreden over

Thema 2: Solidaire en activerende inkomensondersteuning

Dit is eveneens om twee redenen een belangrijk thema. Ten eerste omdat te veel mensen langs de kant staan mét inkomen uit een werknemersverzekering of een inkomensvoorziening. Het beleidsrecept van de afgelopen decennia (moeilijker toegang, lagere uitkeringen, iets meer prikkels voor activering) heeft gewerkt (minder volume en vooral veel lagere kosten), maar de focus op inzetbaarheid kan verder worden versterkt.

Ten tweede omdat een deel van de werkenden niet verzekerd is tegen inkomensverlies terwijl zij wel belang kunnen hebben bij een verzekering.

De vraag is of we een stelsel van inkomensverzekeringen kunnen bedenken dat beter werkt:

- 1 meer mensen zijn aan het werk en economisch zelfstandig (in plaats van een uitkering in welke vorm dan ook);
- 2 meer mensen nemen deel aan de inkomensverzekering.

Kern van het vraagstuk is: hoe zien de 'polissen' eruit, en wie neemt deel? Gezien de analyse is een veelbelovende route voor de polis om inkomensondersteuning vooral te bekijken als een verzekering tegen schade aan het menselijk kapitaal. De polis schrijft dan voor dat de verzekering voorziet in hulp, scholing en bemiddeling,

en dat de verzekerde zich serieus moet inspannen. Dergelijke (private) inkomensverzekeringen bestaan al wel, maar worden nog niet breed afgesloten. Dit is een ander type verzekering dan de veel afgesloten 'inkomensverliesverzekering'.

Qua deelnemers is het on(der)verzekerd zijn van sommige groepen (zzp'ers) een probleem omdat ze grote kans maken op schade (de zzp'ende steigerbouwer) en andere groepen omdat ze juist goede risico's zijn (de zzp'ende accountant). Overigens staat het denken op dit terrein niet stil. Het pensioenakkoord (2019) beoogt al tot een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zzp'ers te komen.

Met het uitwerken van dit thema willen we de volgende uitkomsten dichterbij halen:

- **Ontwikkeling:** Mensen blijven als volwassene leren en zich ontwikkelen
- **Meedoen:** Mensen kunnen hun talenten benutten
- **Zekerheid:** Mensen bewegen in principe van werk naar werk
- **Zekerheid:** Mensen hebben zekerheid over hun inkomen bij tegenslagen
- **Zekerheid:** Mensen zijn gemotiveerd om deel te nemen aan een verzekeringsstelsel

Thema 3: Weinig verdien capaciteit en toch aan het werk

Een deel van de beroepsbevolking is, om uiteenlopende redenen, onvoldoende productief om een minimumloon te verdienen of heeft extra begeleiding nodig om dat te kunnen doen. Het allerbeste voor alle betrokkenen is om dit zoveel mogelijk te vermijden of te repareren (thema 1,

thema 2, thema 4, thema 5). Hoe goed dit ook lukt, er zal altijd een groep met lage verdien capaciteit zijn. Ook voor deze groep heeft werk waarde; voor de samenleving heeft het waarde als deze groep werkt; alleen voor werkgevers zijn de financiële kosten nu hoger dan de financiële baten als ze mensen uit deze groep werk verschaffen.

De vraag is hoe deze groep toch aan het werk kan komen en blijven. Het evidente antwoord is: maak deze mensen aantrekkelijker voor de werkgever. De moeilijke vervolgvraag is: hoe? Daarover gaat dit thema. Het hoofddoel is om te komen tot een werkende arbeidsmarkt voor mensen met weinig verdien capaciteit. Een tweede doel is om te onderzoeken hoe de waarde van werk gerealiseerd kan worden voor wie ook deze arbeidsmarkt niet bereikbaar is.

Met het uitwerken van dit thema willen we de volgende uitkomsten dichterbij halen:

- **Meedoen:** Mensen kunnen hun talenten benutten
- **Meedoen:** Mensen die niet kunnen werken kunnen volwaardig meedoen in de maatschappij
- **Maatschappelijke bijdrage:** Mensen kunnen door hun werk een positieve bijdrage leveren aan de samenleving
- **Inkomen:** Mensen hebben gedurende hun leven een goed inkomen uit werk

Thema 4: Leven lang ontwikkelen

Onderhoud en ontwikkeling van menselijk kapitaal is nodig om mensen inzetbaar te houden op de arbeidsmarkt, en te vermijden dat ze een beroep doen op hun inkomensverzekering of de inkomensvoorziening (thema 2).

De geesten zijn rijp; de vraag is: hoe gaan we dit inrichten? Er zitten allerlei aspecten aan die in samenhang moeten worden bekeken. Wie betaalt wat aan scholingskosten? Wie betaalt verletkosten? Hoe verhouden formeel en informeel leren zich? Wie schoolt? Hoe organiseren we inzicht in het scholingsaanbod? Wie adviseert over scholing? Hoe motiveren we volwassenen om zich tijdig te ontwikkelen? Er ligt op dit onderwerp al het nodige materiaal, onder andere van onze kerngroepleden MBO-Raad en NRTO.

Met het uitwerken van dit thema willen we de volgende uitkomsten dichterbij halen:

- **Ontwikkeling:** Mensen blijven als volwassene leren en zich ontwikkelen
- **Meedoen:** Mensen kunnen hun talenten benutten
- **Inkomen:** Mensen hebben gedurende hun leven een goed inkomen uit werk
- **Zekerheid:** Mensen bewegen in principe van werk naar werk

Thema 5: Arbeidscontracten die werken

Nederland kent nogal wat juridische vormen waarin wordt gewerkt. Vaste en tijdelijke contracten, overeenkomsten van opdracht, uitzendcontracten, detachingscontracten, nulurencontracten, enzovoort. De verschillen in kosten en risico's tussen deze contracten voor werkgevers zijn groot. Werkgevers kiezen in toenemende mate voor vormen met lage risico's en kosten, waardoor bij werkenden (baan- en inkomens-)onzekerheid ontstaat.

De vraag is welke arbeidscontracten Nederland het beste kan gebruiken voor het vergroten van de waarde van werk.

Hieraan zijn vastgeklonken de onderwerpen fiscaliteit en (deelname aan) sociale zekerheid.

We wachten met dit project tot de commissie-Borstlap klaar is met zijn werk, najaar 2019. Dan bekijken we welk aanvullend werk eventueel nog nodig is op dit thema.

Thema 6: Belastingen en toeslagen die bijdragen aan het verhogen van de waarde van werk

Heffing van belastingen en premies enerzijds en anderzijds het uitkeren van toeslagen heeft invloed op leren, werken en verzekeren. In elk van de vijf thema's hierboven speelt dit een belangrijke rol, omdat belastingen, toeslagen en premies gedrag sturen. De armoedeval en de hoge marginale lastendruk zijn daarvan voorbeelden. Het doel van de heffingen is ook niet onbelangrijk: de schatkist moet vol. Bij een kabinetsformatie speelt dit uiteraard een rol.

De vraag in dit thema is of de plannen van het platform (thema 1 tot en met 5, met eventuele aanvullingen) rond rekenen, zowel voor de samenleving (welvaart) als voor de overheid (EMU-saldo). In dit thema brengen we al het rekenwerk dat is gedaan samen. Naast de specifieke sommen uit de andere thema's, kunnen we binnen dit thema aan andere (fiscale) knoppen draaien en zo per saldo (hopelijk) een aantrekkelijk aanbod doen aan Nederland.

Conclusie

Nederland kan beter werken. Dat is de titel van de analyse van de huidige situaties op en rond de Nederlandse arbeidsmarkt, de eerste publicatie van het *Platform de Toekomst van Arbeid*. In de analyse hebben we beschreven hoe de huidige situatie met betrekking tot werken, leren en verzekeren in Nederland is, de 'A'. In dit visiedocument hebben we beschreven waar we naar toe willen, de 'B'. Over deze ideale situatie blijkt consensus te zijn onder de ruim honderd deskundigen die wij hierover hebben gevraagd. Ja, Nederland kan en moet beter. Ja, in een beter Nederland ontwikkelen mensen zich meer, doen meer mensen mee op de arbeidsmarkt, hebben zij goed werk waarmee ze een bijdrage leveren aan de maatschappij. Bovendien hebben meer mensen inkomen uit werk en hebben ze meer zekerheid over werk en inkomen.

Is iedereen het dan over alles eens? Vast niet, en dat hoeft ook niet. Deze zes uitkomsten (met alles wat daarbij hoort) kunnen we ook zien als de hervormingsdoelen waar Nederland de komende jaren naartoe moet werken. Ze vormen het vertrekpunt voor de verdere uitwerking en de herinnering om op terug te kunnen vallen om te bezien of we (nog) op de juiste weg zijn. We beginnen met het uitwerken van de visie rond zes thema's tot concrete systeemaanpassingen. Wat is er nodig rond jongere kinderen en hun ouders om kansgelijkheid te vergroten? Hoe kunnen we ouders ontlasten? Hoe ziet solidaire en activerende sociale zekerheid eruit? Hoe kunnen mensen met lage verdien capaciteit en/of grote ondersteuningsbehoefte ook meedoen op

de arbeidsmarkt? Hoe brengen we een leven lang ontwikkelen in de praktijk?

Het komende jaar gaan we gebruiken om de visie uit te werken tot concrete bouwstenen voor de inrichting van de systemen rond werken, leren en verzekeren. Wij kunnen uw betrokkenheid en denkkracht hierbij goed gebruiken.

Deze betrokkenheid is juist nu zo wenselijk omdat we een fase ingaan waarin het 'spannend' wordt. Bij de concrete uitwerking in voorstellen zal bij tijd en wijle ook echt gekozen moeten worden. Er zullen afruilen zijn. Er zullen naast 'winnaars' ook 'verliezers' zijn, al was het maar naar hun eigen idee. We willen de uitwerking zorgvuldig doen, en alle argumenten horen die bij de keuzes van belang zijn, van kenners én van de betrokken doelgroepen. Zowel de kerngroepleden van het Platform als De Argumentenfabriek zullen zich daarom actief opstellen om belanghebbenden uit te nodigen mee te denken.

Bijlage

Deelnemerslijst

Hieronder staan de mensen die met ons hebben meegedacht in denksessies of tijdens de visiemiddag in het gebouw van de SER. Zonder hen hadden we deze visie niet kunnen maken. Wij danken hen voor hun scherpe inzichten en wil om mee te denken over werken, leren en verzekeren in Nederland.

- Misja Bakx, *Matchcare*
- Jan Peter Balkenende, *Goldschmeding Foundation*
- Risco Balkenende, *Inclusief Groep*
- Patrick Banis, *CAOP*
- Marco Bastian, *NBBU*
- Paul de Beer, *Universiteit van Amsterdam*
- Wassim Benali, *UWV*
- Hanneke Bennaars, *Universiteit Leiden*
- Marieke Blom, *ING*
- Jan Boersma, *FNV*
- Paulien Bongers, *TNO*
- Egmond Borgdorff
- Hans Borstlap, *Commissie Regulering van Werk*
- Zakaria Boufangacha, *FNV*
- Josien van Breda, *werkstichting Lage Weide*
- Maxime Broekhuizen, *NJR*
- Marcel van Bronswijk, *NRTO*
- Peter Brouwer, *Goldschmeding Foundation*
- Herbert de Bruijne, *Openbaar Onderwijs aan de Amstel*
- Gert-Jan Buitendijk, *Ministerie van SZW*
- Niels van Buren, *Swink*
- Brigitte van der Burg, *NBBU*
- Hans van Bussel, *Szas*
- Eva Buwalda, *SER*
- Desiree Curfs, *Stroomopwaarts*
- Erik Dannenberg, *Divosa*
- Wim Davidse, *Dzjeng*
- Renzo Deurloo, *GreenFox*
- Antje Diertens, *D66*
- Josje Dijkers, *Hogeschool Utrecht*
- Fariël Dilrosun, *NBBU*
- Rob van Dusseldorp, *Adecco Group Nederland*
- Frans van der Ent, *Achmea*
- Gerard van Essen, *SER*
- Robin Fransman, *De Argumentenfabriek*
- Renée Frissen, *Open Embassy*
- Aart van der Gaag, *VNO-NCW MKB*
- Anneloes Goossens, *VNO-NCW*
- Marloes de Graaf-Zijl, *UWV*
- Wieteke Graven, *McKinsey & Company*
- Douwe Grijpstra, *Panteia*
- Loek Groot, *Universiteit Utrecht*
- Gerard Groten, *AWVN*
- Karlien Haak, *James*
- Jan-Jaap de Haan, *Cedris*
- Bernard ter Haar, *Ministerie van SZW*
- Fred van Haasteren
- Eddy Haket, *Stichting van de Arbeid*

- Mariëtte Hamer, *SER*
- Ton Heerts, *MBO Raad*
- Paul van der Heijden, *Universiteit Leiden*
- Harold Herbert, *Verbond van Verzekeraars*
- Arjan Heyma, *SEO*
- Peter van Hoesel
- Nic van Holstein, *VCP*
- Marjolein ten Hoonte, *Randstad*
- Jan ten Hoor, *Ministerie van SZW*
- Cora van Horssen, *UWV*
- Jurgen Hulsmans, *Bouwend Nederland*
- Patrick Hustinx, *All About Flex*
- Ellen Jacobs, *UWV*
- Jaap Jongejan, *Stichting SBI*
- Hans Kamps
- Alexander Rinnooy Kan, *Universiteit van Amsterdam*
- Thijs Kerckhoffs, *Post NL*
- Sandra Klokman, *De Nieuwe Poort*
- Ria van 't Klooster, *NRTO*
- Marike Knoef, *Universiteit Leiden*
- Jan Willem Kool, *VNG*
- Wouter Koolmees, *Minister van SZW*
- Jurriën Koops, *ABU*
- Kees Kraaijeveld, *De Argumentenfabriek*
- Harry van de Kraats, *AWVN*
- Suzanne Kuijpers, *Open Embassy*
- Elfanie toe Laer, *Financieel Dagblad*
- Sieto de Leeuw, *ABU*
- Egbert Lichtenberg, *MidZuid*
- Leo van Loon, *Werkclub & Buzinezzclub*
- Bastiaan Martens, *NIPED*
- Renée Martius, *Verbond van Verzekeraars*
- Han Mesters, *ABN AMRO Bank*
- Gaston van der Meulen, *DNB*
- Fedde Monsma, *Bovag*
- Marcel Moons, *De Goudse*
- Aukje Nauta, *Factor Vijf*
- Jan Nieuweboer, *Rabobank Nederland*
- Leonore Nieuwmeijer, *Asito*
- Leon Noorlander, *Pharos*
- Hendrik Noten
- Paul Oomens, *MBO Raad*
- Carine van Oosteren, *UWV*
- Leonie Oosterwaal, *Birch*
- Bert Otten, *Radar Advies*
- Marijn Ouwehand, *WOMEN Inc.*
- Hanne Overbeek, *Locus Netwerk*
- Fred Paling, *UWV*
- Catelene Passchier, *FNV*
- Mariëtte Patijn
- Pim Paulusma, *FNV*
- Jules van de Perre, *ABN AMRO Bank*
- Antoine Reijnders, *Verbond van Verzekeraars*
- Albert Reinders, *Bureau MediaAdvice*
- Ben Rogmans, *Arbeidsmarktkansen*
- Lisette van Rossum, *ABU*
- Gijs van Rozendaal, *Het Kinderopvangfonds*
- Reinier Rutjens, *WENB*
- Jasper Rynders, *Adecco Group Nederland*
- Jolande Sap
- Dirk Scheele, *Ministerie van SZW*
- Dominic Schrijer, *Koninklijke BLN-Schuttevaer*
- Sonia Sjollema, *NSVP*
- Rob Slagmolen, *VNO-NCW MKB*
- Annelies Spork, *Gemeente Amsterdam*
- Gerrie van Sunder, *Werkbedrijf Lucrato*
- Nicole Teeuwen, *Sectorraad Praktijkonderwijs*
- Christiaan Thissen, *Ministerie van EZ*
- Tof Thissen, *UWV*
- Veronique Tilleman, *AEGON*
- Kees van Uitert, *Seed Foundation*
- Jochem van der Veen, *Ministerie van SZW*
- Hans van de Ven, *Please*
- Gerrit Veneboer, *SBB*
- Yolanda Verdonk, *NS*
- Arjan Vliegthart, *Nibud*
- Laurens van Vliet, *NL2025*
- Daniel van Vuuren, *CPB*
- Daniël Waagmeester, *Ministerie van SZW*
- Chris Wallis, *Divosa*
- Hans Wanders, *Ministerie van BZK*
- Loes Waterreus, *NBBU*
- Bas ter Weel, *SEO*
- Guus van Weelden, *UWV*
- Remko ter Weijden, *Ministerie van BZK*
- Robert Went, *WRR*
- Anneke Westerlaken, *CNV*
- Michiel de Wilde, *Goldschmeding Foundation*
- Rob Witjes, *UWV*
- Stef Witteveen, *Uniforce*
- Roos Wouters
- Anne Wouters-Megens, *AWVN*
- Marianne Zoetmulder, *UWV*
- Annette Zomerdijk, *ABU*
- Ruben van Zwieten, *De Nieuwe Poort*



Nederland kan beter werken

Nederland scoort goed in internationale vergelijkingen, maar zal moeten blijven innoveren om de welvaart (in brede zin) te vergroten. Deze studie van Frank Kalshoven, Jenny Kossen en Silvie Zonderland legt de basis voor innovatie van de systemen op en rond de arbeidsmarkt in Nederland. Met als kernvraag: hoe staat Nederland ervoor als het gaat om werken, leren en zekerheid van inkomen?

Te bestellen via
www.argumentenfabriek.nl of
020-4124001



Het Nederlandse consensusmodel

Hoe houdbaar is het Nederlandse consensusmodel? Er zit immers maar weinig beweging in de noodzakelijke hervormingen op arbeidsmarkt en pensioen. In dit boek onderzoeken Jenny Kossen, Robin Fransman en Frank Kalshoven welke factoren bijdragen, of juist afbreuk doen, aan een succesvol consensusmodel. Dit doen ze door te kijken naar de historie en door interviews met de belangrijke spelers. Wat kunnen we daarvan leren?

Te bestellen via
www.argumentenfabriek.nl of
020-4124001



Lessen uit het buitenland

De stelsels die we in Nederland voor leren, werken en verzekeren hebben ingericht, schuren regelmatig met maatschappelijke en economische ontwikkelingen. Dertig buitenlandse voorbeelden laten zien hoe het anders zou kunnen. Een prikkelend en inspirerend boek van Robin Fransman en Majelle Verbraak, voor iedereen die zich bezig houdt met werk, onderwijs en inkomenszekerheid.

Te bestellen via
www.argumentenfabriek.nl of
020-4124001

Alle mensen goed aan het werk, dat is het doel van het *Platform de Toekomst van Arbeid*. In *Nederland kan beter werken* hebben we Nederland beschreven zoals het is. Nu onderzoeken we het wenselijke Nederland. Hoe zou het beter werkende Nederland eruitzien? We zien dat er consensus ontstaat over de richting waarin we Nederland willen veranderen. Over de rol die werken speelt in onze levens. Over de noodzakelijke opwaardering hiervan in de nabije toekomst. In deze publicatie beschrijven we deze consensus zo goed mogelijk. Een minstens even belangrijke vraag om te beantwoorden is: Hoe dan? Welke (deel) systemen in werken, leren en verzekeren in Nederland moeten we hervormen om het beter werkende Nederland dichterbij te brengen?