



MEER
OVER NIEUWE STRUCTUREN
IN DE 21STE EEUW
WEL

Over nieuwe structuren voor werk en werkgelegenheid in de 21ste eeuw

6 oktober 2021

AGENDA



Introductie

Guido van Nispen

Introductie *'Meer wel'*

Mickey Huibregtsen

Introductie *'Werken is leven'*

Joan Nunnely
Jan Prins

Panel

Melek Usta
Heleen Mees
Eline Verhek

Gesprek met alle deelnemers

Afsluiting

HUISHOUDELIJKE MEDEDELINGEN



- De Salon wordt opgenomen en gedeeld
- Vragen in de Q&A (geef aan voor wie)
- Moderator Guido van Nispen verzorgt het vragenstellen
- Chat is vrij voor onderlinge communicatie
- Ideeën om samen iets te doen?
 - Mail naar info@publiekezaak.nl

AGENDA



Introductie

Introductie 'Meer wel'

Mickey Huibregtsen

Introductie '*Werken is leven*'

Panel

Gesprek met alle deelnemers

Afsluiting



Salon 'Meer Wel' Werken
6 oktober 2021

**Van harte
welkom**



Ons Doel...



een land ontdaan van vooroordelen, met respect en waardering voor elkaar, voortdurend op zoek naar hoe we het samen beter kunnen doen, waarbij ieder tot zijn recht komt



Conclusie..

Negatieve Versie:

het bouwwerk van de staat is vermolmd en deels verrot en daar is niemand of zijn wij allemaal verantwoordelijk voor

Positieve Versie:

de mogelijkheden om ons land een nieuwe basis te geven zijn legio en daar kunnen we allemaal aan bijdragen

Dozijn Bouwstenen voor een Nieuw Nederland...





Dozijn Bouwstenen voor een Nieuw Nederland...

LEVEN

Experimenteren

Inspireren

Vooruitkijken en

Voorwaarden

Aankomen Prestatie boven perfectie

Menselijke Maat

Betrekken

Ecologie

Ontschieden

Samenwerken

SAMENGESTELD
DOOR
MICKEY
HUIBREGTSEN

MEER WEL



SAMENGESTELD
DOOR
MICKEY
HUIBREGTSEN

MEER WIJ



SAMENGESTELD
DOOR
MICKEY
HUIBREGTSEN

MEER WAARDE



AGENDA



Introductie

Introductie *'Meer wel'*

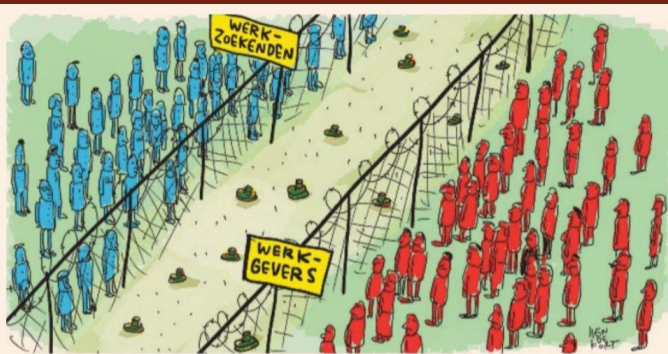
Introductie *'Werken is leven'*

**Joan Nunnely
Jan Prins**

Panel

Gesprek met alle deelnemers

Afsluiting



ILLUSTRATIE: MEN DE KOT VOOR HET FINANCIËLE DAGBLAD

ARBEIDSMARKT

Mismatch schreeuwt om politieke daadkracht

Nederland is en blijft een goed land om in te leven, stelde de koning vorige week in de troonrede. Maar is en blijft Nederland ook een goed land om in te werken? Ondanks consensus over de grote problemen op de arbeidsmarkt, gelijkgestemdheid over de oplossingen en beschikbare middelen om hiermee een begin te maken, kiest het demissionaire kabinet voor uitstel.

Je zou kunnen zeggen: begrijpelijk, arbeidsmarktvorming wrigt een politieke beleidsdwang en dat is aan een nieuw kabinet. Maar dan is er sprake van inconsistentie, want op twee andere grote dossiers — woningmarkt en klimaatcrisis — worden wel stappen gezet. De huidige stilte rond de arbeidsproblematiek is dus te opvallender, omdat investeringen op dit vlak de samenleving morgen al direct rendement opleveren. Het demissionaire kabinet moet daarom direct aan de slag.

ONVERVULDE VACATURES
De arbeidsmarkt kampt sinds de coronacrisis met een merkwaardige paradox. Enerzijds is er een krapte en komen werkgevers maar moeilijk aan talent, anderzijds wordt de groep mensen die aan de kant staat nauwelijks kleiner. Er zijn in ons land momenteel 300.000 onvervulde vacatures, terwijl het Centraal Bureau voor de Statistiek het onbenutte arbeidspotentieel raamt op meer dan een miljoen mensen. Deze kloof kost de samenleving letterlijk miljarden.

Hoe kan het dat werkzoekenden en werkgevers elkaar niet goed vinden? Hier speelt een proces dat al decennialang gaande is. Allereerst hebben werkgevers zich jarenlang de luxe kunnen veroorloven om te selecteren op de meest productieve en best geschoolde medewerkers. En terwijl organisaties door de inzet van flexibele arbeid steeds vreselijker werden, zijn individuen niet meegegroeid in wendbaarheid. De noodzaak van een leven lang leren om werkenden van werk naar werk te be-

• **Arbeidsmarkt is gepolariseerd op contractvormen**

• **Demissionair kabinet schuift problemen door**

• **Terwijl praktische stappen voor 'van werk naar werk' en 'leven lang leren' nu essentieel zijn**

iden, is de afgelopen decennia helaas een idee afgebleven. Vooral omdat de noodzaak ontbrak.

De vaste baan bood werkenden immers veel zekerheid, waardoor mensen niet in beweging hoefden te komen of in zichzelf hoefden te investeren. Bedrijven op hun beurt maakten omvoldende werk van het scholen en wendbaar houden van vaste medewerkers. Daar hadden ze flexibele arbeid voor.

GROTE ONGELIJKHEDEN

Deze dynamieken hebben er nu toe geleid dat de arbeidsmarkt is gepolariseerd op contractvormen waardoor enorme ongelijkheden zijn ontstaan. Voor grote groepen flowwerkers en zzp'ers is sociale zekerheid, een pensioen of een hypotheek een luxe aan het worden. Tegelijkertijd worden ook de mensen met een vast arbeidscontract zich ervan bewust dat de zekerheid van die baan beperkt is. Want wat heb je aan een vast arbeidscontract als er crisis is één jaar vele sectoren stilleggt?

Iedere werkdag in ons land heeft er dus baat bij wendbaarheid te worden, zodat je snel van werk naar werk kunt. Maar om wendbaar te worden, moet je ook durven te bewegen, moet je bestaanszekerheid gegarandeerd zijn, ongeacht je contractvorm.

De onderbouwde en politiek breed omarmde visie om in te zetten op een wendbare arbeidsmarkt ligt er. Dat zagen we al in de conclusies van de commissie-Borrelap, in de verschillende verkiezingsprogramma's van links tot rechts, en in het advies van de Sociaal-Economische Raad (SER) van afgelopen mei. Waarom heeft het demissionaire kabinet met Prinsjesdag dat geen eerste stap gezet?

Wat ongewijfeld meespeelt is dat we moeilijk afscheid nemen van de veronderstelling dat de markt zijn werk doet. En dat krapte de werkloosheid en het onbenutte arbeidspotentieel als vanzelf zal oplossen. Maar vraag en aanbod zijn heel wat lastiger op elkaar af te stemmen dan we tot nog toe dachten. We denken nog te veel in functie-eisen, cv's en afgebakende banen,

terwijl een mensgerichte benadering nodig is waarin vaardigheden en werk in brede zin centraal staan. Filosen aan de grond blijven dan ineens goede analisten bij de bank, en horecamedewerkers goed in de zorg. Maar zij maken deze transitie niet vanzelf. Daar is concreet beleid voor nodig, waarbij overheid en bedrijfsleven samen optrekken.

De SER kwam al met een heel concreet advies. Bouw in 8 tot 10 jaar een nationale, publiek-private infrastructuur voor 'van werk naar werk' (VNW) en voor 'een leven lang leren en ontwikkelen' (LLO), zodat mensen aan het werk blijven. In de coronacrisis is een goed begin gemaakt met de oprichting van 13 regionale mobiliteitsteams waar vakbonden, inlichtingsinstatie (IV), gemeenten en werkgevers werkende snel aan werk helpen. Het is nu belangrijk dat we deze mobiliteitsteams structureel maken en onderbrengen in de infrastructuur die de SER voorstelt.

Ook moeten mensen die langdurig werkloos zijn weer werk en perspectief worden geboden. De commissie-Borrelap stelde in haar rapport de ontwikkeling van busbaanmen voor. Op de huidige arbeidsmarkt is werk voor iedereen, dus iedereen moet ook mee kunnen doen.

Het demissionaire kabinet en de Tweede Kamer moeten aan de slag: bouw de regionale mobiliteitsteams uit, zodat 'van werk naar werk' en 'een leven lang leren en ontwikkelen' vaste vormen krijgen. Nederland kan inderdaad een goed land zijn om in te leven. Maar dat begint bij goed geregeld werk voor iedereen.

↓
Rutger Groot Wassink (GroenLinks) is wethouder in Amsterdam, Carine Bloemhoff (PvdA) is wethouder in Groningen. Marjolein ten Hooftse is directeur arbeidsmarkt bij Randstad Groep Nederland. Bernard ter Haar is consultant ABT/O'P'Consult (ministerie van Binnenlandse Zaken) en Erik Dannenberg is voorzitter van Divosa.

VISIE OP WERK & WERKGELEGENHEID



*materieel
voor het individu*

- Productiefactor voor de werkgever
- Inkomen voor de werknemer

*materieel
voor de samenleving*

- Bron van nationale rijkdom en welvaart
- Voorwaarde voor algemeen welzijn

*immaterieel
voor het individu*

- Erkenning
- Sociale contacten
- Zinnvolle tijdsbesteding
- Persoonlijke vorming

*immaterieel
voor de samenleving*

- Sociaal en democratisch functioneren
- Effectieve inzet en verdeling van talenten en middelen
- Delen en in stand houden van waarden

DE UITDAGINGEN



1. Streven naar passend werk
2. Zoeken naar een dynamisch evenwicht
3. Bieden van kwaliteit en bestaanszekerheid
4. Streven naar gelijkheid en diversiteit
5. Waarderen van mensenwerk
6. Zorgen voor een machtsevenwicht

MOGELIJKE OPLOSSINGEN (1)



1. Mensen bij hun werk betrekken
2. Selecteren op potentie
3. Omarmen van diversiteit
4. Het menselijk kapitaal op de balans zetten
5. Creëren van werk op maat

MOGELIJKE OPLOSSINGEN (2)



6. Introduceren van werkbuddy's
7. Arbeidscontracten minder eenzijdig maken
8. Afschaffen belasting op de laagste inkomens
9. Niet mensen maar robots belasten
10. Een actief anticyclisch werkgelegenheidsbeleid voeren

AGENDA



Introductie

Introductie *'Meer wel'*

Introductie *'Werken is leven'*

Panel

**Melek Usta
Heleen Mees
Eline Verhek**

Gesprek met alle deelnemers

Afsluiting

AGENDA



Introductie

Introductie *'Meer wel'*

Introductie *'Werken is leven'*

Panel

Gesprek met alle deelnemers

Afsluiting

AGENDA



Introductie

Introductie *'Meer wel'*

Introductie *'Werken is leven'*

Panel

Gesprek met alle deelnemers

Afsluiting



Over nieuwe structuren voor werk en werkgelegenheid in de 21ste eeuw

Mail naar info@publiekezaak.nl