



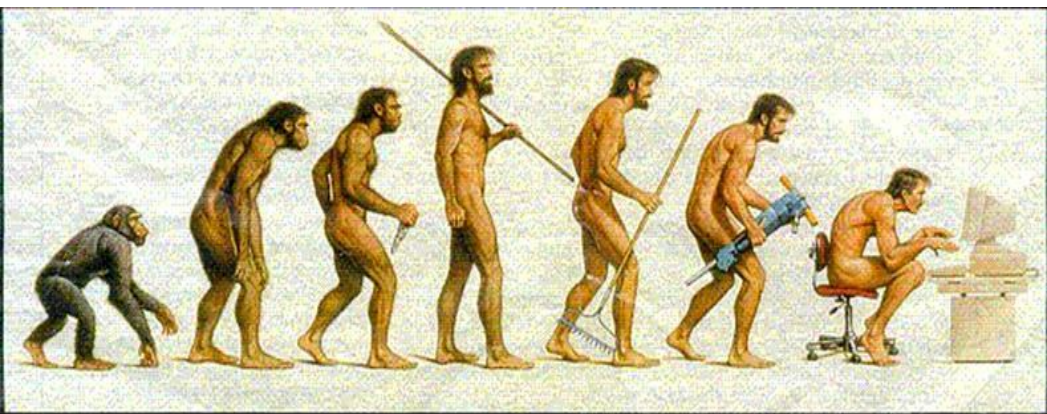
*Eigenlijk is werken
niets voor mensen!*



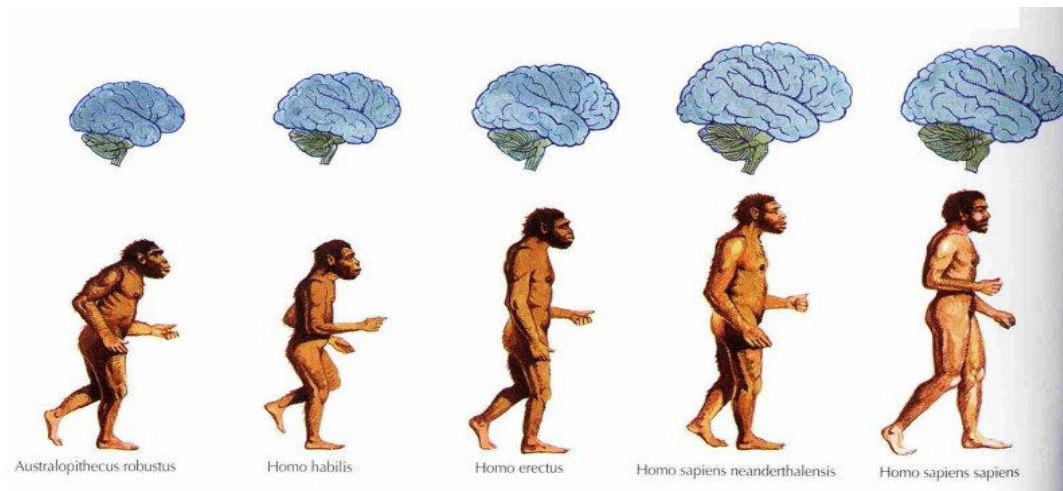
Colland



Verandert er iets?

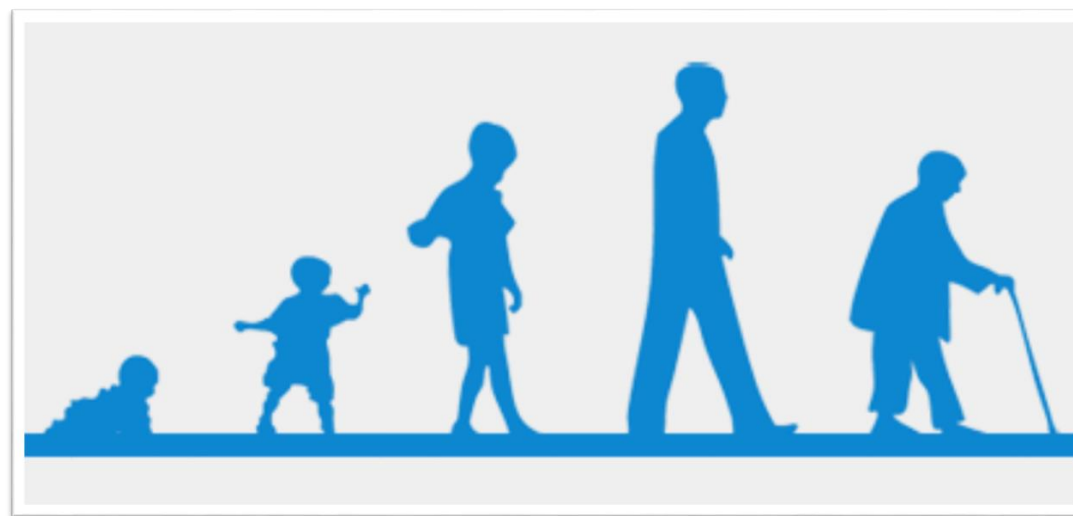
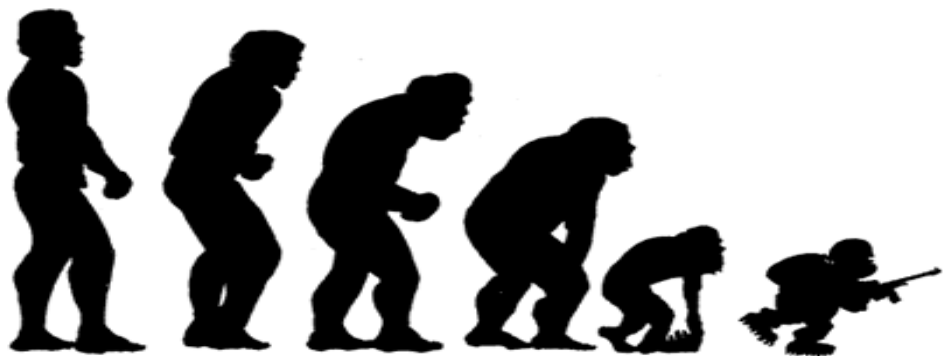


Somewhere, something went terribly wrong



THE EVOLUTION OF THE HUMAN RACE

penelope@trow.com.au
PENNY



Wat komt er op ons af?

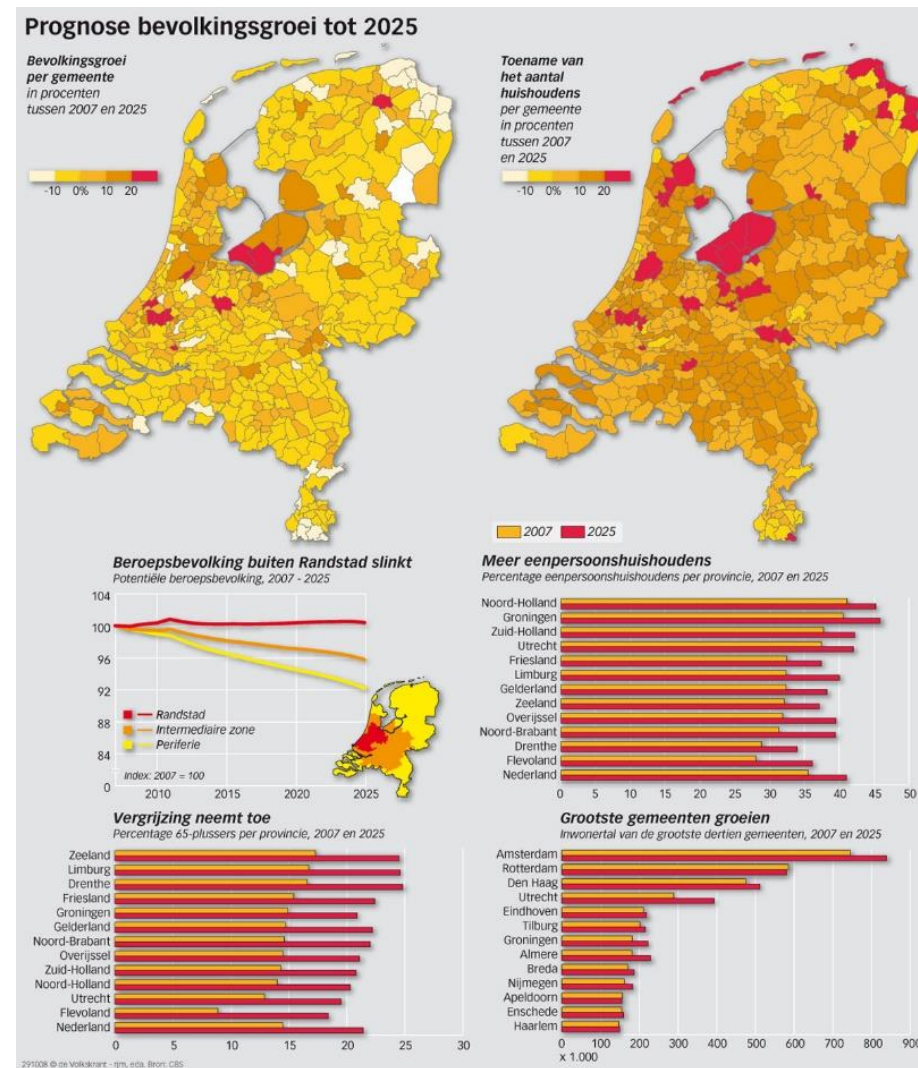
Bovendien, ontwikkelingen als ...

- Biotechnologie, genetische manipulatie,
- nanotechnologie, 3D-printen,
- ICT, social media, big data,
- Internet of things & robotisering,
- Dubbele vergrijzing, zorgkostenstijging,
- Psychisch ziek; stress, burn-out, depressie,
- Globalisering en ongelijkheid,
- ... **Welke eisen stelt dit aan uw organisatie?**



Nederland 2025

- Van natie naar tribalisering (stammen)
- Van tradities naar ontwikkeling op milieu, spiritualiteit, (sociale) techniek
- Van laissez fair naar veiligheid (obsessie)
- Van overheid naar definitieve einde verzorgingsstaat (multi-deling) (nieuwe collectieven)
- Van welvaart naar slaapland (op zoek naar nieuwe impulsen)
- Gidsland?

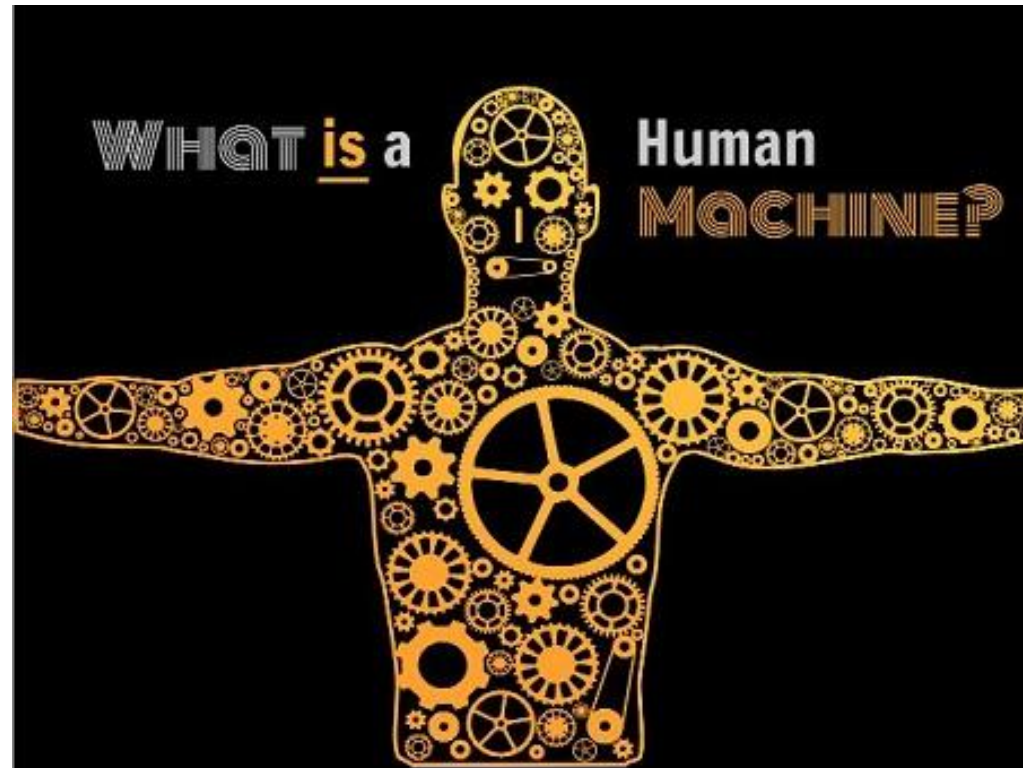


Wat doen we ermee

- De wereld komt iedere keer een stukje dichterbij en dichtbij gaat steeds verder weg.
- Robotisering; ideaal voor werk maar kan banen kosten.
- De gemiddeld toegenomen zelfstandigheid levert ook kwetsbare groepen op.
- Diegene die zich het beste aanpast overleeft, maar wat voor leven heb je als dat niet lukt?
- De arbeidsmarkt van vraag en aanbod, van taken en projecten, maar met welke samenlevingswaarden en normen.
- Eigen verantwoordelijkheid is niet vanzelfsprekend en dus ook leren ermee om te gaan .
- Ieder tijdperk kent z'n eigen tegenstellingen die bovenop de bestaande komen.



Toekomst?



OF?



Maar wat doen we ons zelf aan?

Zekerheid zoeken we in de afspraken van gisteren. En echt gisteren komt niet meer terug.

Veranderen is synoniem voor verslechteren. Dus veranderen we niet.

We roepen om leiderschap, maar we laten ons niets zeggen.

We zijn in staat om Europa de schuld te geven van alles terwijl wij de bouwers zijn van Europa.

Flexibiliteit vertalen we in 'waarde(n)loze' arbeidscontracten, terwijl flexibiliteit de levensader is van organisaties.

Leren is belangrijk om aan het werk te blijven. We leren gemiddeld twee dagen per jaar om aan het werk te blijven en werken één dag per week om met werken te stoppen (kosten AOW en Pensioen).

We willen minder regels en wijzen elkaar steeds op rechten en plichten.

We zijn van middel doel gaan maken en van ons doel een middel.

We praten over lange termijn en kiezen voor de korte termijn.

Systemen hebben we nodig om de werkelijkheid te kunnen duiden. Maar oude systemen in een nieuwe werkelijk werken contra productief.

Praten we over duurzame inzetbaarheid of gaan we natuurlijk meedoen.

Leren en werken wordt hetzelfde, we moeten leren om daaraan te werken.



Natuurlijk gedrag



Natuur als voorbeeld



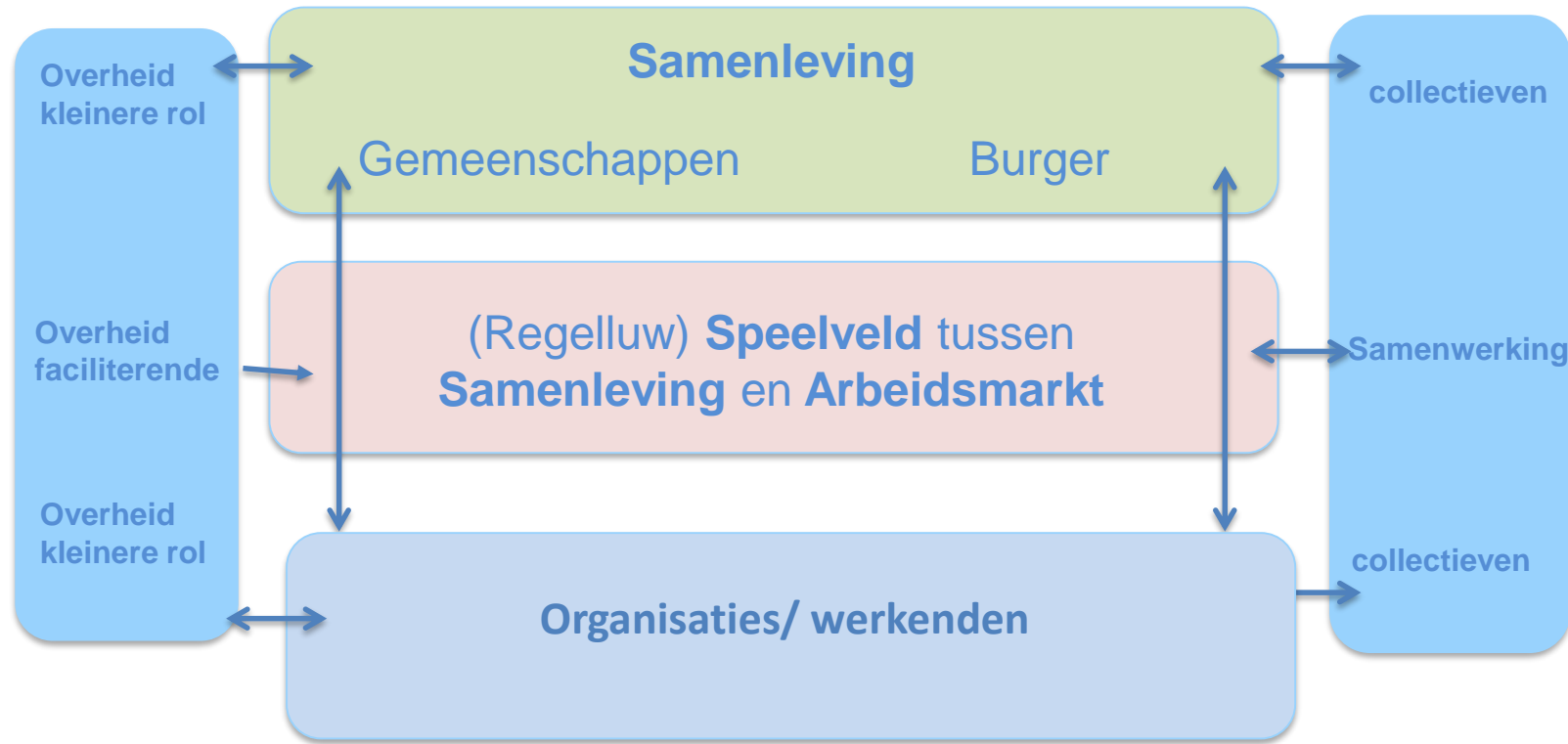
Cloud computing voor iedereen



Anders organiseren



Zoeken naar nieuwe verbinding



Wat gebeurt er niet of te weinig

- Dialoog over de waarden en de visie met de hele samenleving...
en te weinig experimenteerruimte ook met diezelfde samenleving

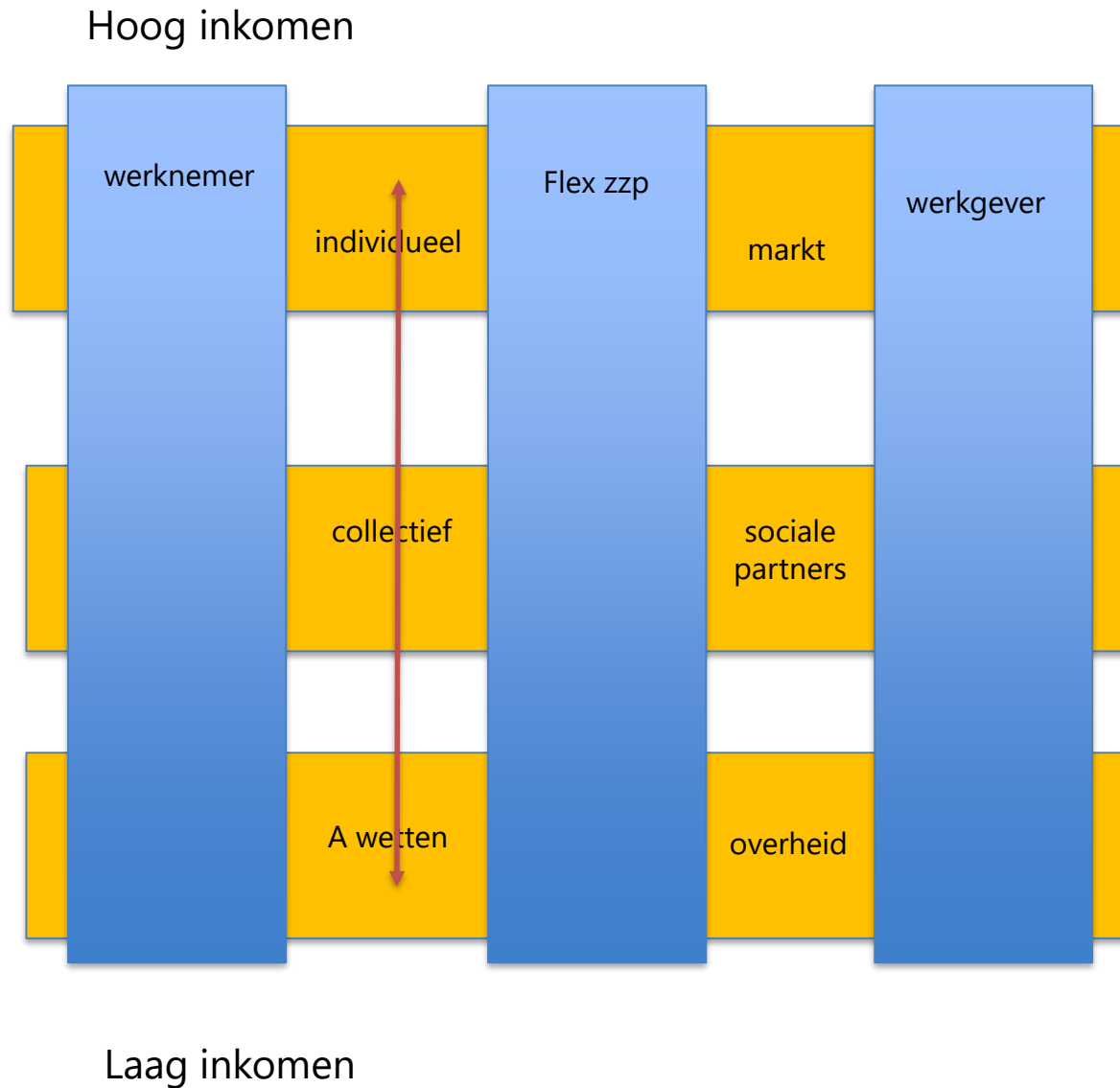


"IK VERTRouw DIE VENT NIET....
VOOR EEN WERKNEMER KANKERT-IE WEL ERG WEINIG . . ."



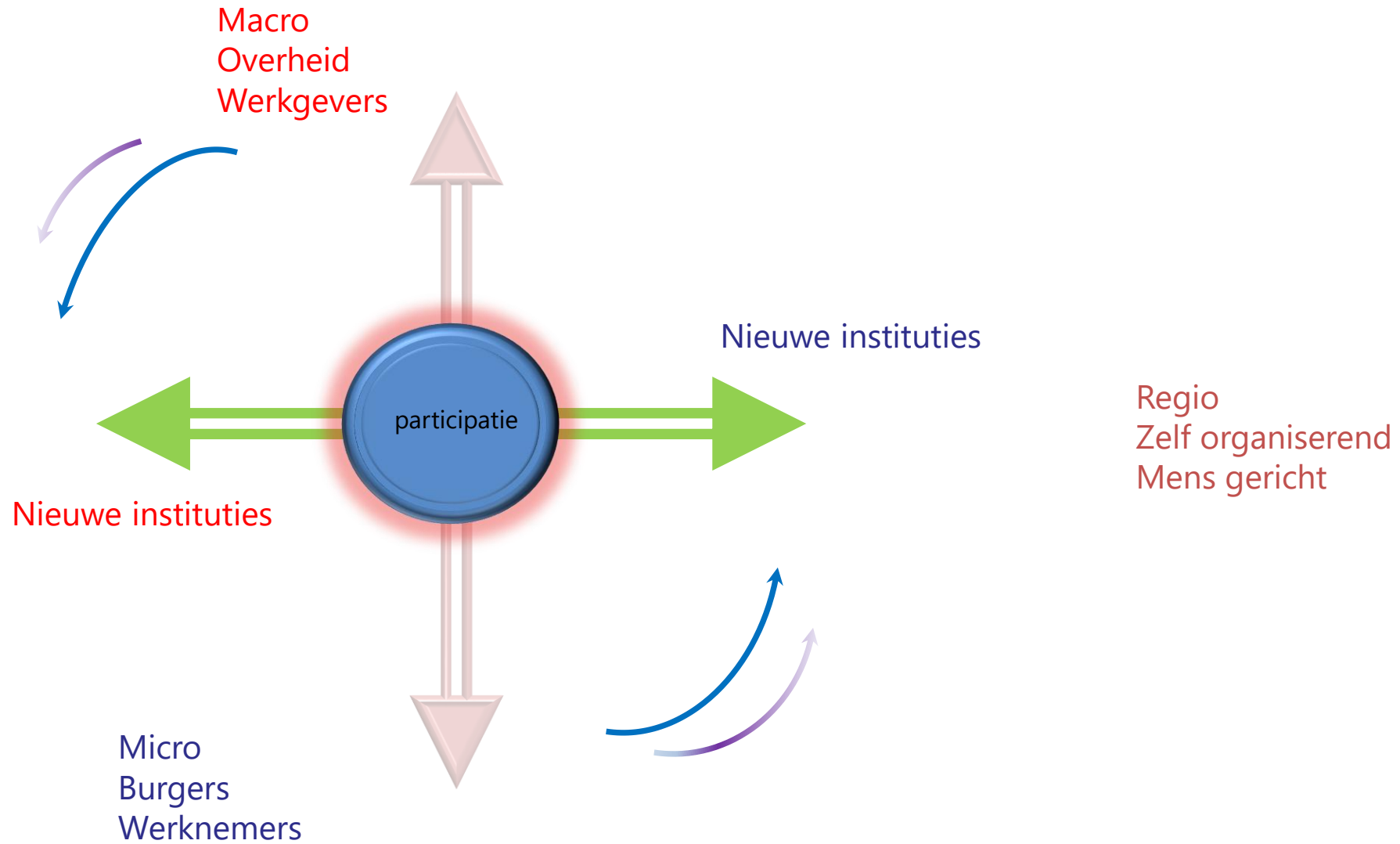
"Er is onrust in het bedrijf. Stel de mensen op hun gemak met een paar onbegrijpelijke maatregelen."

Verschuilen achter verzuilen?



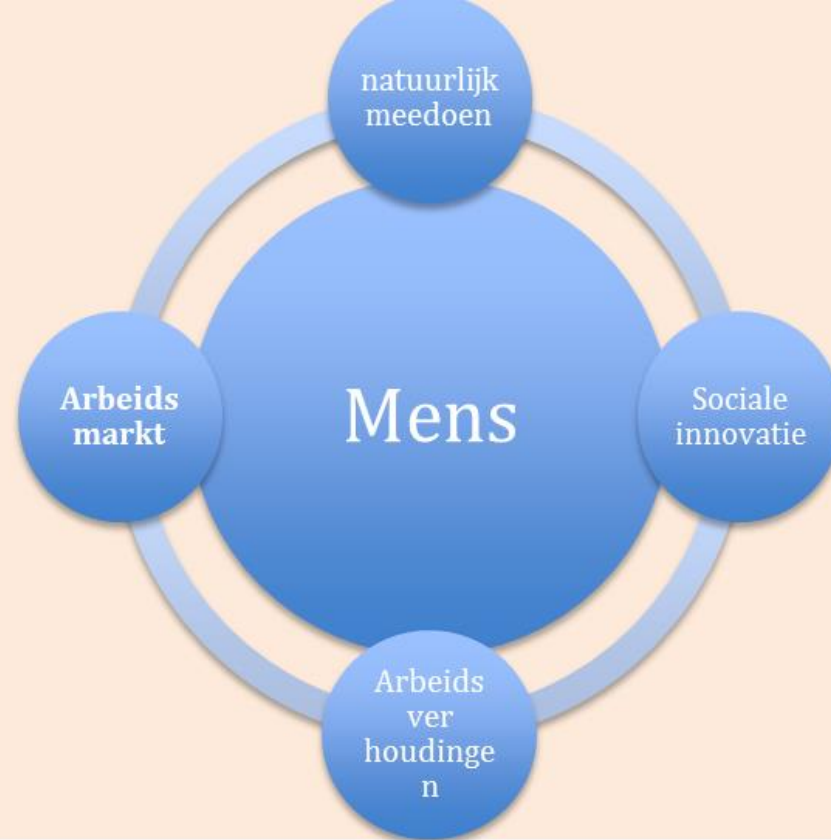
Werk:
Zekerheid
Ontwikkeling
Zelfstandigheid
Zeggenschap

Zoektocht in Den Haag?





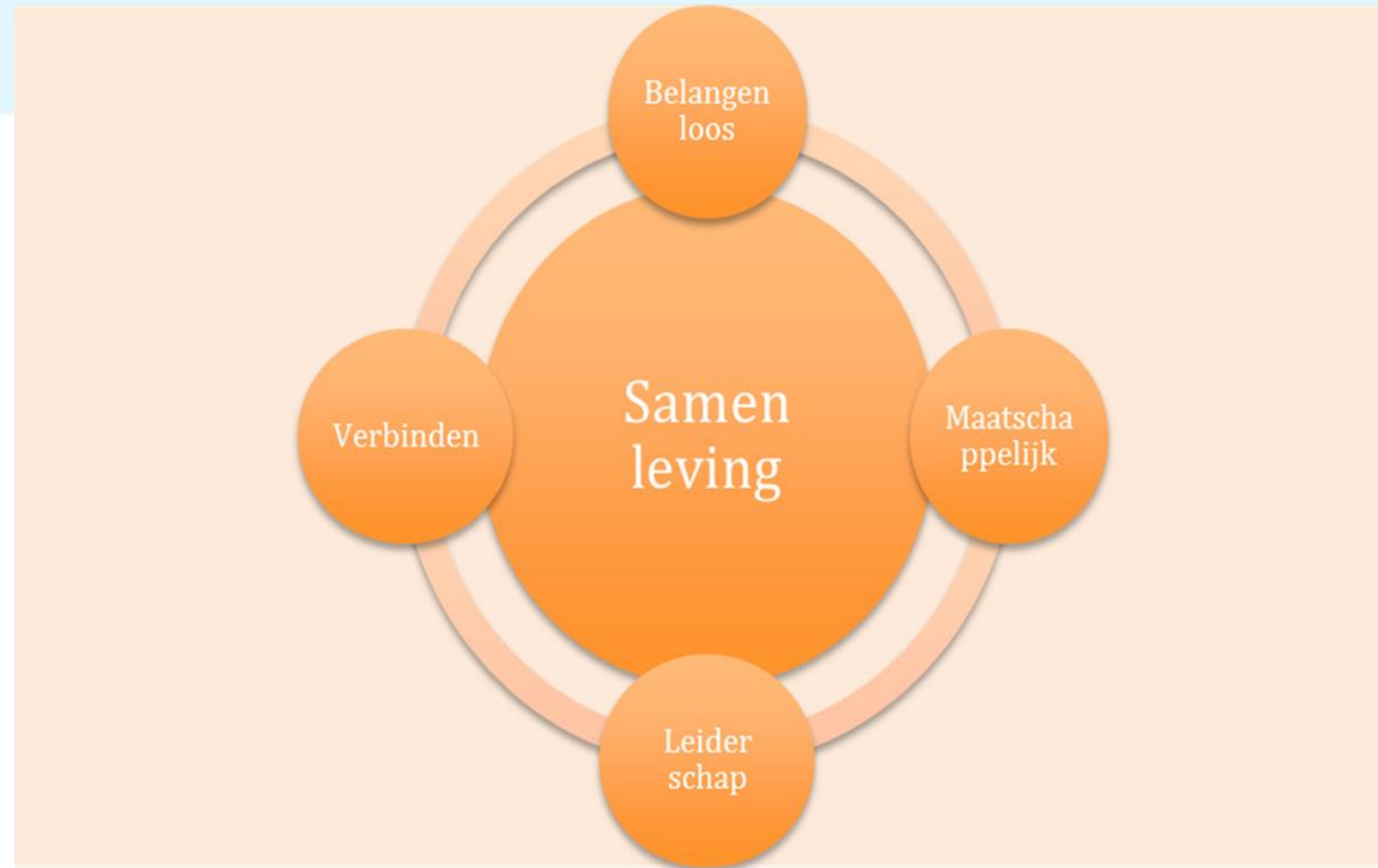
Arbeid 'werkt' als het *constant beweegt* tussen
(1)de klantvraag;
(2)de technologische innovatie;
(3)de organisatorische en menselijke meerwaarde;
(4)de ontwikkeling in de samenleving.



De mens voert (voornamelijk) de arbeid uit. *Hij of zij ontwikkelt constant aanpassingsvermogen* op de thema's (1)brede duurzame inzetbaarheid (natuurlijk meedoen); (2)sociaal innoveren; (3)arbeidsverhoudingen; (4)arbeidsmarkt.



De Organisatievorm (gemeenschap) waar arbeid plaats vindt *zal ruimte moeten geven* voor
(1) grens overstijgend denken en doen (creativiteit);
(2) geborgenheid en verbinding;
(3) experimenten;
(4) het constant vaststellen van middel en doel.



De Samenleving heeft *eerlijke mensen en organisaties* (gemeenschappen) nodig die
(1)belangeloos durven denken;
(2)maatschappelijk betrokken zijn;
(3)leiderschap nemen;
(4)verbindend werken.



Is er iets aan de hand??

Door de jaren heen veranderen drijfveren, werkwensen en de balans werk-privé van werkenden.

De demografische ontwikkeling levert daarnaast z'n eigen uitdagingen op.

Door technologie veranderen banen continu.

Sommige banen verdwijnen zelfs helemaal.

En werk wordt flexibeler.

Steeds meer mensen werken in wisselende rollen of hebben flexibele contracten.

Richars Sennet (socioloog) hekelt de toenemende flexibilisering en niet alleen vanwege de onzekerheid: ons karakter staat op het spel (Volkskrant 1 juli 2017)
Hoe matchen de veranderende wensen en behoeften van mensen, in allerlei stadia van hun loopbaan en in verschillende levensfasen, met het veranderende werkaanbod?

Bijna 1 miljoen mensen heeft last van werkstress? 1 op de 7 heeft het gevoel tegen een burn-out aan te lopen. Vooral jonge werkenden tussen de 30 en 34 jaar vormen een risicogroep. 45% van de werknemers ervaart weinig regelruimte in het werk.

Teveel mensen in Nederland hebben moeite om alle ontwikkelingen op het werk bij te benen. Hoe houden we de vitaliteit, het vakmanschap en het verandervermogen van mensen op peil, zodat zij mee kunnen gaan in alle ontwikkelingen.



Werken van gisteren en morgen

- *Een functie die systematisch bijdraagt aan een organisatie die onderdeel uitmaakt van een maatschappij (functioneel)*
- *Een mens die samenwerkt aan een doel binnen een gemeenschap, welke onderdeel is van een samenleving (menselijk)*



Leiderschap, gemeenschap en organisatieontwikkeling

- **leidinggeven:** is richting bepalen, is dialoog voeren, beweging brengen, zingeving creëren, kaders geven
- **mens en organisatie:** natuurlijke schepping; menselijke schepping georganiseerde wereld
- **verticale dimensie:** hiërarchie
- **horizontale dimensie:** menselijke schepping

Werknemer - mens
Werkgever – organisatievorm
Samenleving – politiek
Wetenschap
Markt

STAKEHOLDERS



NL WG-er negatiever

Beeld ouderen

- Loyaal
- Nauwkeurig
- Stressbestendig
- Know-how en ervaring



Beeld ouderen

- Duurder
- Minder flexibel
- Minder vernieuwend
- Geen stijging productiviteit



Substantiële leeractiviteit

≠ instructies op de werkplek
≠ baas betaald
≠ korte trainingen
≠ tijdens werktijd

LEERCULTUUR



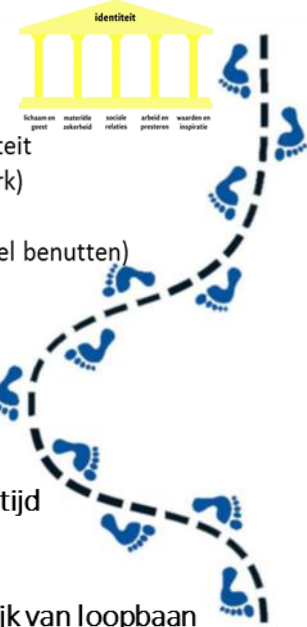
Houben
WORSTENBROOD



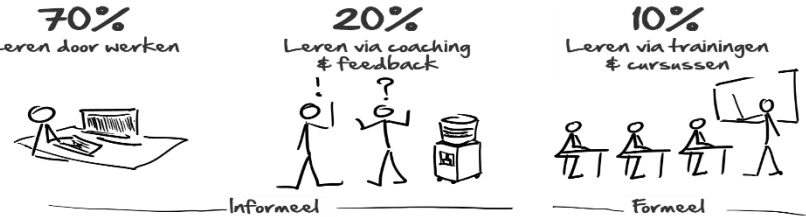
Stereotypering
Categorisering
Hoger opgeleiden negatiever over oudere
Probleem leeftijdsdiscriminatie steeds urgenter



- Factoren voor geluk:
- Gezondheid
 - Werk (maatschappelijke) activiteit
 - Relaties (gezin & sociaal netwerk)
 - Afwezigheid van armoede
 - Toegevoegde waarde (potentieel benutten)



Hoe combineren we leren en presteren?



overgang werken – pensionering wordt fluïde



- Excelleren op OPEN leeftijd
- Flexicurity
 - Mini-jobs
 - Loonkosten afhankelijk van loopbaan
 - Opleidingsrekening
 - Hoogte & duur WW
 - Contract met samenleving (teruggeeffase)

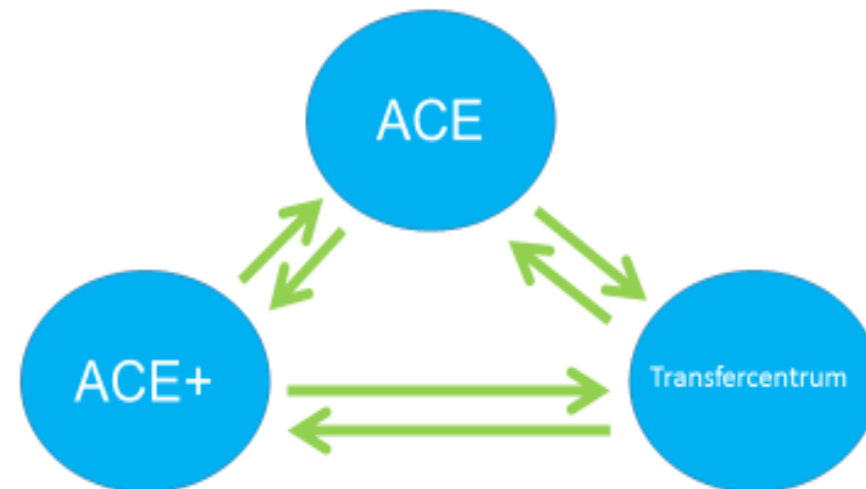
WAARDEN DIE WERKEN



Bruggen slaan naar een flexibele arbeidsmarkt

Twaalf Gelderse werkgevers in zorg en welzijn gaan onderling werk verdelen en personeel uitwisselen. Ook worden ze samen verantwoordelijk voor de scholing van medewerkers. **Het consortium gaat 'Gelderse Werkgeverij' heten**

ACE Integraal Netwerkmodel



24-9-2017

Jaap.Longen@SBI.Format.nl

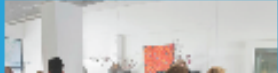
23



MANIFEST

SAMEN WERKEN AAN DUURZAAM WERKEN

DOOR FACTOR VIJF, SBI FORMAAT EN RUIM 90 MEEDENKERS
EEN PERSOONLIJKE UITNODIGING AAN IEDEREEN



Dit is een persoonlijke uitnodiging aan iedere deelnemer van de Nederlandse samenleving. Elk individu, elk bedrijf, evenals de overheid nodigen we uit mee te doen om werken duurzaam te maken. Dit kan door in jouw directe omgeving aan de slag te gaan met 14 tips die we verderop geven. Doe jij mee? Alleen samen kunnen we de broodnodige verandering in gang zetten.

WAAROM IS VERANDERING NODIG?

De manier waarop wij werk(en) in Nederland hebben georganiseerd, volstaat niet meer. Te veel mensen zijn op dit moment niet duurzaam inzetbaar, zoals dat in vaktaal heet. In gewone taal: het lukt veel mensen niet om werk te vinden en te houden waar ze energie van krijgen, waarin ze een waardevolle bijdrage kunnen leveren, kunnen leren, en zeker kunnen zijn van voldoende inkomsten. Te veel mensen staan stil in hun werk, of aan de kant van de arbeidsmarkt. Een groeiende groep mensen kan ontwikkelingen als digitalisering en flexibilisering van werk en de opschuivende AOW-leeftijd niet bijbenen. Dit kan zo niet langer.

Het probleem van lage inzetbaarheid ligt deels aan mensen zelf. Maar voor een groot deel ligt het aan hoe we werk, organisaties en onze samenleving hebben ingericht. Dat kan beter. Op elk niveau: individu, organisatie, samenleving. Ook de verbinding tussen deze drie niveaus laat te wensen over. Mensen willen bijvoorbeeld wel leren, maar krijgen daarvoor niet de ruimte. Of ze willen van beroep veranderen, maar moeten opleidingen buiten hun vakgebied zelf betalen, omdat de sector waarin ze werken alleen 'eigen' opleidingen vergoedt. Daarom vragen we iedereen, ook jou persoonlijk, om te helpen herinrichten. Lees de 14 tips en start nog vandaag.

WAAR KOMT DEZE UITNODIGING VANDAAN?

Op 9 juni 2017 organiseerden Factor Vijf en SBI Formaat de *Duurzame Inzetbaarheid Doorbraak Dag* (DIDD) op Landgoed Zonheuvel in Doorn. Ruim 90 mensen deden mee. Mensen met uiteenlopende achtergronden en rollen. Van vakbond tot werkgeversorganisatie, van loopbaanadviseur tot HR-directeur.



STOP MET VAKTAAL, SPREEK GEWONE TAAL

Duurzame inzetbaarheid, eigen risicodragerschap, psychosociale arbeidsbelasting. Dat zijn de termen die arbeidsexperts gebruiken. Onnodig ingewikkeld! Praat voortaan over wat mensen van vlees en bloed nodig hebben om lekker, lang en gezond te kunnen werken en mee te doen aan de samenleving. Zoals zinvol werk, dat voldoende verdient, waar je niet van omvalt, prettig samenwerkt, vrijheid hebt en steeds wat nieuws leert.

BEDENK: WERK IS MEER DAN BETAALD WERK

Werk is meer dan arbeid in ruil voor geld. Werk is ook vrijwilligerswerk, voor je kinderen of zieke ouders zorgen, de klussen die we 'om niet' met elkaar uitruilen. Neem het werk dat jij en anderen doen zonder dat er geld bij komt kijken, net zo serieus als het betaalde werk. Want ook of juist met het onbetaalde werk geven we betekenis aan onszelf, elkaar en de samenleving.

OVERDENK JE WERK EN ONTWIKKELING

Denk regelmatig na over jouw werk en ontwikkeling. Blijf je er gezond bij? Voel je je een echte vakman/vrouw? Leer je op z'n tijd wat nieuws? Praat erover met anderen. Praat ook met anderen over hún werk en ontwikkeling. Geef als organisatie de ruimte voor zulke gesprekken en overdenkingen. Zorg als overheid dat iedereen elke vijf jaar een sabbatical van drie maanden kan nemen.

LAAT LOS

Houd niet almaar vast aan wat je hebt maar laat op z'n tijd los - vooral als je merkt dat je vastloopt in je werk. Experimenteer, begin af en toe opnieuw. Doe minimaal één keer per jaar iets spannends. Durf te leren en toon lef, bijvoorbeeld door een uitdagend project op te pakken. Geef als organisatie mensen de ruimte om iets nieuws te proberen. Zorg als overheid dat mensen experimenteerfasen financieel kunnen overbruggen.



MAAK VAST MINDER VAST EN FLEX MINDER FLEX

Zorg dat mensen zo'n twintig procent van hun werktijd iets anders doen: een tijdelijke klus, een opleiding, een stage bij een buurbedrijf. Zo putten bedrijven uit een grotere vijver van mensen. En zo verbreden mensen hun kans op plezierig werken. Experimenteer met tijdelijke contracten van bijvoorbeeld vijf jaar, waarin mensen twintig procent van hun tijd werken aan hun vitaliteit, vakmanschap en verandervermogen. Werk in die tijd ook aan je volgende baan, zodat je jezelf van werk blijft verzekeren.

ONDERHOUD JE CONTRACT

Relaties, ook werkrelaties, vergen periodiek onderhoud. Komen mens en organisatie hun wederzijdse beloften en verplichtingen nog na? Heb het daar samen regelmatig over, bijvoorbeeld in een jaarlijkse loopbaan-APK, al of niet met steun van een loopbaancoach. Blijf als individu en organisatie steeds met elkaar in gesprek over werk en ontwikkeling. Maak afspraken-op-maat die het contract tussen mens en organisatie periodiek opfrissen.

MAAK EEN MARKTPLAATS VOOR MENSEN EN ZET JEZELF DAAROP

Wie ben ik? Wat kan ik? Hoe laat ik dat zien? Bouw een werkspot-achtige marktplaats om kennis, kunde en klussen te matchen. Zorg dat mensen hun talenten goed kunnen laten zien waardoor je vindbaar bent op wat je kan, wil, en wil leren. En plaats jezelf op zo'n mensenmarktplaats.

EXPERIMENTEER MET BASISINKOMEN

Geef ruimte aan lokale overheden om te experimenteren met een basisinkomen, dat je simpelweg krijgt omdat je al waardevol bijdraagt aan de samenleving - bijvoorbeeld omdat je een kind grootbrengt of helpt op school of in de buurt. Door te experimenteren met een basisinkomen leren we of mensen zich hierdoor zekerder gaan voelen en of ze daardoor vaker waardevol bijdragen, ook anders dan via de uitruil arbeid-geld.



ONTDOE JE VAN KNELLENDEN SYSTEMEN

Human Resources Management (of: Personeelszaken) zit vol systemen die mensen eerder beknellen dan ruimte geven. Pas dat wat knelt aan of doe het weg. Zoals loongebouwen en functieomschrijvingen: werk voortaan met brede rollen. Of haal de bezem door sociale plannen met ingewikkelde afspraken over boventalligheid: zorg liever dat mensen continu leren en zich ontwikkelen, waardoor transitievergoedingen overbodig zijn.

MAAK ONTWIKKEL- EN PENSIOENGELDEN TOEGANKELIJK

Momenteel heeft bijna elke sector een eigen fonds voor opleidingen, om vakopleidingen van 'eigen' werknemers te vergoeden. Dit belemmert leren voor andere beroepen en sectoren. Geef liever iedereen een persoonlijke ontwikkelpot. Zo ook met pensioenen: zorg dat mensen hun pensioengelden kunnen meenemen van de ene naar de andere werkgever, zonder dat het hen wat kost.

HERONTWERP DE POLDER

Polderen zit in onze genen, oftewel de Nederlandse gewoonte compromissen te sluiten over loon, arbeidsvoorwaarden en meer. Maar de manier waarop we polderen mag continu anders. Bouw spreekwoordelijke nieuwe 'dijken' met duurzame ecologische vormen. Werk aan herontwerp van vakbonden en werkgeversorganisaties, zodat we niet louter uitruilen maar samen zoeken naar de beste oplossingen voor zowel mens als bedrijf.

MAAK ONDERWIJS GRATIS

Lang leve het leren dat voor iedereen altijd beschikbaar is. Geef mensen van alle leeftijden toegang tot gratis onderwijs; het betaalt zich dubbel en dwars terug. Richt werk en samenleving zodanig in, dat mensen de tijd en ruimte hebben om van en aan elkaar te leren. Zo kan iedereen zijn leven lang tegelijk docent en student zijn en wordt leren deel van werken.



BELOON' ONTWIKKELING MET EEN HOGE WW-UITKERING

Momenteel krijgen mensen een hogere WW-uitkering naarmate ze langer in dienst zijn geweest. Eigenlijk een beloning voor beperkte inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Draai dat om: 'beloon' mensen naarmate ze zich meer ontwikkeld hebben met een hogere WW-uitkering. Ten eerste zullen die hogere uitkeringen zelden nodig zijn omdat men zo weer aan de slag is. Ten tweede prikkelt dit zowel werkgevers als werknemers om te investeren in leren en ontwikkeling.

HEB ELKAAR, JEZELF EN JE WERK LIEF

Werk iedere dag opnieuw aan een klimaat van vertrouwen op de werkvloer. Denk goed over de ander en leef je in de ander in. Geef elkaar oprechte aandacht. Heb goede gesprekken en praat conflicten uit. Ga ervan uit dat wie goed doet, goed ontmoet. Hou van je werk, en als je er niet van houdt, zoek ander werk. Blijf niet hangen voor 'brood op de plank'. Daarmee doe je jezelf, je organisatie en de samenleving tekort.



KORTOM

Als we met z'n allen deze 14 tips opvolgen, dan maken we samen iets moois van werk. Deze uitnodiging is geen oproep tot revolutie. Wel is het een uitnodiging om uit de klem van vandaag komen, waarin we tegenstellingen onnodig groot maken, zoals die tussen flexibiliteit en zekerheid. We zitten vast in systemen van gisteren en de onwetendheid van morgen. We gebruiken moeilijke woorden omdat we het kennelijk te lastig vinden om vraagstukken eenvoudigweg op te lossen.

EN TOCH

Toch willen velen het anders en kan het ook anders. Als we allemaal kleine stappen in de goede richting zetten, dan komt een toekomst van duurzaam werken voor iedereen vanzelf dichterbij.

EN NU?

Deze uitnodiging willen we graag met iedereen delen: alle individuen, organisaties en maatschappelijke instituties. Niet omdat wij het weten, maar omdat we een beweging op gang willen brengen waarin we met z'n allen de arbeidsmarkt beter maken.

Wij roepen dan ook alle individuen, bestuurders, ondernemers en politieke partijen op om dit manifest hoog op de agenda te zetten. En om vanuit ieders eigen rol verantwoordelijkheid te nemen voor duurzaam werken.

WAT KUN JIJ VANDAAG NOG DOEN?

Allereerst zou het fantastisch zijn als jij vandaag met één of meer van de 14 tips aan de slag gaat. Niet alle tips zijn voor iedereen toepasbaar, dus kies tips waar jij wat mee kunt en wilt.

Ten tweede zou het mooi zijn als de 14 tips weer nieuwe tips opleveren. Heb je nieuwe tips, post ze op onze LinkedIn-groep Duurzaam Werken.

Ten derde hopen we niet alleen jou maar nog veel meer mensen in Nederland te bereiken met deze persoonlijke uitnodiging tot duurzaam werken.

Dus deel deze uitnodiging via Twitter, LinkedIn, Facebook, een mail naar je moeder, je baas, je politieke partij, en overhandig 'm desnoods persoonlijk aan onze koning of koningin. Of maak een foto van de acties die jij onderneemt en post die in de LinkedIn-groep Samen Werken aan Duurzaam Werken.

TOT SLOT

Lieve mensen, bij deze dragen wij de verantwoordelijkheid voor deze persoonlijke uitnodiging over aan ons allemaal. We zien uit naar jullie acties en reacties!

Namens alle deelnemers van de DIDD, Cristel van de Ven, Aukje Nauta, Jaap Jongejan

