



# De toekomst van werk

Hoe ziet de toekomst van werkend Nederland eruit? Wat moet en kan er beter, en wat is de invloed van technologie bijvoorbeeld? Moet er een eind komen aan de snel toegenomen flexibilisering van de arbeidsmarkt? Dat we allemaal langer moeten doorwerken, dat is duidelijk. Maar wat betekent dat eigenlijk en hoe gaan we dat doen? En welke rol voor arbeidsdeskundigen is daarbij weggelegd? We richten met twee deskundigen een blik op die toekomst.

TEKST | Tom Schouten

“Werk is superbelangrijk voor de mens, daar zijn we zeker in de coronatijd wel achter gekomen”, zegt Shirley Oomens, sinds 2016 lector arbeidsdeskundigheid aan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN) en sinds vorig jaar ook als docent verbonden aan het SGBO, van het Radboud UMC. Die constatering lijkt misschien een open deur, maar toch is het niet voor iedereen zo vanzelfsprekend. “Veel mensen zijn er afgelopen jaar achter gekomen dat sociale contacten op het werk heel belangrijk zijn. Daarnaast is werk goed voor ons welzijn en levert het inkomen en daarmee zekerheid op. En dat zijn belangrijke pijlers voor ons mensen.”

## Tweedeling

“Een van de grootste zorgen die ik momenteel bij onze arbeidsmarkt heb, is de tweedeling die is ontstaan tussen werkenden en niet-werkenden”, zegt Shirley. Volgens haar zijn er door de toegenomen flexibilisering een diepere scheidslijn ontstaan. Werk, en daarmee bedoel ik betaald werk, lijkt daarmee steeds exclusiever te worden”. Ze stelt dat er een toenemende groep is die soms werk heeft en dan weer een tijdje een uitkering ontvangt. “En dat kan dan ook een baan zijn die niet helemaal bij je past. Daartegenover staat de groep die een vaste en over het algemeen

goed betaalde baan heeft”. Die tweedeling is geen goede ontwikkeling. Want de overheid verwacht dat iedereen een baan heeft. Voor mensen zonder heeft dat grote consequenties.”

## Het gat wordt groter

Maar wat zijn die consequenties dan? Volgens Shirley wordt dat bijvoorbeeld duidelijk als je een WW of WIA-uitkering moet aanvragen: “De voorwaarden en restricties bij de aanvraagprocedure zijn door de tijd steeds strenger geworden. Daarnaast worden ook de uitkeringen steeds lager. En daardoor wordt het verschil met mensen die werken alsmaar groter”. Ook constateert ze dat de uitstroomcijfers van uitkeringsgerechtigden naar betaald werk laag zijn. “Als je er eenmaal inzit, kom je er moeilijk weer uit. Het stigma blijft aan je kleven, want je bent er toch een tijdje uit geweest. Daardoor kom je steeds verder af te staan van een volwaardige baan, die bij je past en waar je voldoening uithaalt.”

## Inclusieve arbeidsmarkt

Ze krijgt hierin bijval van Roland Blonk, hoogleraar arbeidsdeskundigheid, onderzoeker van TNO en deskundige op het gebied van onder meer re-integratie. Roland houdt zich al jaren bezig met allerlei projecten om vooral de mensen aan de onderkant van samenleving meer kansen te bieden op de arbeidsmarkt. “Leidinggevend van bedrijven moeten wat vaker achterom kijken om te zien of iedereen nog aan boord is”, zo stelt hij onomwonden vast. “Re-integratie en aandacht voor welzijn van werknemers zijn weliswaar beter dan in veel andere landen, maar het moet en het kán veel beter.” Daarbij is inclusiviteit van de arbeidsmarkt essentieel: “Het belangrijkste uitgangspunt is dat iedereen kan meedoen.” Collega-onderzoeker Shirley Oomens denkt dat het ook zou helpen als werkgevers minder gaan denken in vacatures en functies, maar meer gaan kijken naar wat iemand kan. “Leidinggevend moeten meer op taakniveau bepalen

# “Kwetsbare mensen moeten meer kansen krijgen”

wat een werknemer nog wel kan doen. Nu zijn veel bedrijven daarin nog heel rigide.”

## Arbeidsdeskundigen aan zet

Om die houding van bedrijven te veranderen, is een schone taak weggelegd voor arbeidsdeskundigen. “Het is belangrijk om in overleg te gaan met werkgevers om er voor zorgen dat kwetsbare mensen meer kansen worden geboden”, zegt Roland. En dat is volgens hem sowieso een rol die AD’ers in Nederland vaker op zich moeten nemen. “Soms zijn arbeidsdeskundigen te veel aan het sleutelen aan de persoon. Ze zitten dan op de stoel van de psycholoog. Wat mij betreft moeten ze meer gaan sleutelen aan de werkkant. Wat kan de werknemer niet, maar vooral wat kan hij of zij nog wel.” Hij pleit ervoor dat de aanpak van arbeidsdeskundigen meer wetenschappelijk wordt onderbouwd dan nu het geval is. Volgens hem moet dat er voor zorgen dat het kwaliteitsverschil tussen arbeidsdeskundigen kleiner wordt. “Er gebeuren al goede dingen, zoals het lectoraat en de leerstoel arbeidsdeskundigheid, er zijn arbeidsdeskundigen aan het promoveren, er is een kenniscentrum. Maar er moet nog veel gebeuren. Er worden goede dingen bedacht, zoals richtlijnen en leidraden, maar het toepassen daarvan loopt ver achter.” Ook Shirley vindt dat arbeidsdeskundigen meer zouden kunnen dan dat ze nu doen. Volgens haar moeten ze vaker laten zien dat ze van toegevoegde waarde zijn in vraagstukken rond duurzaam en passend werk. En die expertise blijft nu vaak onbenut.

## Groeiende kloof

“Bij verzuim is de bedrijfsarts in de lead. Ik denk dat in voorkomende gevallen arbeidsdeskundigen veel meer op de voorgrond moeten treden.” Dan lijkt het er dus op dat arbeidsdeskundigen meer overtuigd moeten zijn van eigen kunnen? “Ja, inderdaad. Zorgen dat je een sterke professional bent. En dat je goed op de hoogte bent van de laatste ontwikkelingen.”



Arbeidsdeskundigen kunnen dus hun steentje bijdragen om er voor te zorgen dat meer mensen passend werk vinden en houden. Maar om de groeiende kloof tussen werkenden en niet-werkenden te overbruggen moet het volgens Shirley Oomens echt anders. Maar hoe dan? “Dat is een lastig probleem, waar ook niet zo snel een pasklare oplossing voor is. In de sociale zekerheid zit nu te weinig prikkel om dingen uit te proberen. Je hebt een uitkering, krijgt een parttime baan, maar soms te



# “Pensioenstelsel is niet gebaseerd op het feit dat we tegenwoordig gemiddeld 80 jaar worden”



**Roland Blomk:**  
“Leidinggevenden van bedrijven moeten wat vaker achterom kijken om te zien of iedereen nog aan boord is.”



**Shirley Oomens:**  
“Leidinggevenden nemen liever geen mensen aan met psychische problemen. En dat terwijl 1 op de 2 Nederlanders vroeg of laat te maken krijgt met mentale klachten.”

weinig uren, het is erg moeilijk om boven die uitkeringsgrens uit te komen. Dat stimuleert werkzoekenden dus niet om nieuwe dingen uit te proberen, te groeien en te investeren. Daar moeten meer mogelijkheden voor komen. Daarmee wordt de overgang naar een volledige baan vloeiender en daarmee een stuk eenvoudiger. Maar eigenlijk moet er echt een systeemverandering komen. Maar dat is lastig, daar krijg je de handen niet voor op elkaar. Kijk alleen al naar het pensioenstelsel, hoe moeizaam dat gaat.”

## Ons pensioen

Ja, het pensioenstelsel, als we een blik werpen op de toekomst, dan kunnen we daar natuurlijk niet omheen. Want dat we met z'n allen langer moeten blijven werken, dat staat als een paal boven water. En daarom moet het pensioenstelsel echt op de schop, zo stelt Roland Blomk: “Ons stelsel is niet gebaseerd op het feit dat we tegenwoordig gemiddeld ongeveer 80 jaar oud worden. Dus moeten we het langer zien vol te houden. Je kunt bijvoorbeeld denken aan het inzetten van technologie om de productiviteit te verhogen. Daarnaast wordt gezondheid steeds belangrijker. Fit blijven wordt daarom een doorslaggevende factor. We zijn gemiddeld wel gezonder dan vroeger. Ik ben nu 62 en nog heel actief, mijn vader was op z'n 62e helemaal op. Maar om er voor te zorgen dat mensen niet uitvallen, moet het nog wel beter. Zowel fysiek als mentaal.”

## Psychische kwetsbaarheid

Wat betreft dat mentale aspect, daar zit voor Shirley Oomens een belangrijk pijnpunt. Want volgens haar heersen er nog veel vooroordelen bij werkgevers over mensen met een psychische kwetsbaarheid: “Uit onderzoek is gebleken dat leidinggevenden liever geen mensen aannemen met psychische problemen. En dat terwijl 1 op de 2 Nederlanders vroeg of laat te maken krijgt met mentale klachten. Dat moet dus echt veranderen. Daar is ook een belangrijke taak weggelegd voor arbeidsdeskundigen.” Dat laatste gebeurt volgens haar nog te weinig. “Veel meer arbeidsdeskundigen moeten werkgevers zien te bewegen om mensen met een psychische kwetsbaar-

heid in dienst te nemen.”

Oomens en Blomk werken veel samen, onder meer in ‘de Mentaal gezonde zaak’ het onderzoeksproject om te voorkomen dat mensen met psychische problemen uitvallen en zich voor langere duur ziek te melden. Daarbij gaat het dus vooral om preventie, om er voor te zorgen dat mensen niet afglijden naar arbeidsongeschiktheid. Op tijd signaleren is volgens de onderzoekers daarbij van groot belang. Shirley: “We hebben nu een handreiking ontwikkeld voor werkgevers, om te leren hoe kun je kunt signaleren dat mensen worstelen met psychische problemen en als leidinggevende het goede gesprek hierover aan kan gaan met de betreffende werknemer, en hoe je samen een oplossing kunt bedenken zodat werknemers aan het werk kunnen blijven en het niet tot verzuim komt. Bij het tot stand komen van deze handreiking zijn werkgevers en arbeidsdeskundigen betrokken, maar ook mensen die met psychische klachten zijn uitgevallen en weten wat hun had kunnen helpen zodat dat dat wellicht was voorkomen.”

## De toekomst

Roland Blomk en Shirley Oomens zien dat technologische ontwikkelingen de toekomst van werk blijvend zullen beïnvloeden. Roland ziet daar vooral kansen liggen. “Natuurlijk, er zullen soms banen verloren gaan. Maar het kan ons mensen ook vervelend en zwaar werk uit handen nemen. En daarnaast kan de productiviteit en effectiviteit van werk er door worden vergroot.” Shirley Oomens beaamt dat, maar ziet ook een ontwikkeling die ze omschrijft als een stille revolutie: “Kijk bijvoorbeeld naar videobellen. Wie had een jaar geleden gedacht dat dit zo goed zo werken? We zijn toch heel snel aan gewend geraakt aan thuis werken en online vergaderen. Dat is een technologische verandering die blijvend van aard is.”

## ‘Het betere werk’

Robert Went, econoom en lid bij de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, publiceerde vorig jaar met een aantal andere wetenschappers het rapport ‘Het betere Werk’. In dat rapport wordt onder meer geschetst door welke factoren de toekomst van werk de



komende jaren zal worden bepaald. Volgens Went spelen drie trends daarin een belangrijke rol: technologisering, flexibilisering en intensivering.

### Technologie

Over de invloed van technologie moet het volgens Went niet alleen maar gaan over de robotisering en het dreigende banenverlies als gevolg daarvan. De ervaren econoom vindt da de vraag vooral zijn: "Hoe kun je die technologie gebruiken om ervoor te zorgen dat mensen niet het verlengstuk worden van robots, maar dat robots het werk beter maken voor mensen." Want daarmee wordt volgens Went het werk productiever, vergroot het de betrokkenheid van werknemers en biedt het kansen voor mensen met een beperking die nu nog buiten de boot vallen. "Het gaat dus niet om mens tegen machine, maar veel meer om mens met machine." Gelukkig wordt deze gedachte volgens Robert steeds meer gemeengoed, ook bijvoorbeeld in Silicon Valley waar ze inmiddels ook wel inzien dat veel werk niet zomaar door robots kan worden overgenomen. Bovendien zegt Went dat de meeste banen een bundeling van zeer uiteenlopende taken zijn, en dat de kans dat Artificial Intelligence al deze taken overnemen, nihil is.



Robert Went is een van de auteurs van 'Het betere werk' van de WRR

De tweede belangrijke trend is flexibilisering. Zo'n 36 procent van de werkenden in Nederland heeft geen vaste baan, deel zelfgekozen, deels niet. Dat brengt volgens Went veel onzekerheid met zich mee, zoals een huis kopen en een gezin stichten. Volgens Went is dat het gevolg van het Nederlandse beleid. "Maar dat beleid kun je ook aanpassen. Bied mensen voldoende zekerheden, voldoende autonomie, voldoende regie over privéleven en werk. In ons rapport 'Het betere werk' vind je een aantal voorstellen van de WRR hiervoor. Wij pleiten ervoor om oneerlijke concurrentie tussen werkenden met verschillende contractvormen zoveel mogelijk te beperken. En om toe te werken naar een stelsel waarin iedereen bepaalde zekerheden krijgt, ongeacht de contractvorm."

### Intensivering

De derde invloedrijke ontwikkeling is de tendens dat werk over het algemeen steeds intensiever wordt. "Dat komt omdat we vaak meer werk moeten doen in dezelfde tijd, maar ook dat het mentaal zwaarder is geworden. Dat heeft er mee te maken dat er meer contact is met andere mensen, bijvoorbeeld in het onderwijs en de dienstverlening. Je komt bijvoorbeeld vaker in aanraking met agressie of pesten. En dat hakt er dus in", zegt de onderzoeker.

### Volg je hart

Robert Went is geen futuroloog en waagt zich derhalve niet aan verre toekomstvoorspellingen als het over werk gaat. Maar hij heeft wel een advies voor jonge mensen die nog een heel werkzaam leven voor zich hebben: "Ik zou vooral zeggen: volg je hart. Doe wat je leuk vindt. Iets wat nu heel aantrekkelijk lijkt voor de arbeidsmarkt, is dat misschien over 10 jaar niet. Je opleiding is erg relevant, maar ook weer niet allesbepalend. Je hele werkende leven moet en zal je actief blijven leren, vooral op het werk zelf en door dingen te doen en te proberen. Dan kun je maar beter iets gaan doen wat je leuk vindt, of belangrijk. Je sociale vaardigheden zijn belangrijk, evenals creativiteit. Als ik naar mezelf kijk en de mensen om mij heen, zijn er maar weinigen die nu werk doen dat ze op school al van plan waren. Iedereen is steeds weer nieuwe dingen aan het leren en veel mensen doen heel ander werk dan waar ze voor opgeleid zijn." ←