



# Loopbaankeuzes van werkenden in het Breder Belang

*Resultaten van een vragenlijst onder 76 werkenden*

**01**

De deelnemers

**02**

Waardenoriëntaties  
op leven en werk

**03**

Intenties &  
Career inaction

**04**

Combinatiebanen  
als manier om  
maatschappelijke impact  
te vergroten

**05**

Structurele en  
Psychologische  
barrières

**06**

Ondersteuning

**07**

Bekendheid met  
mogelijkheden

**08**

Conclusies

**09**

Kaartspel  
'De Breder Belang  
Boost'



**Werken in Breder Belang wordt steeds relevanter** met een blik op de toekomst waarin groeiende arbeidstekorten in cruciale sectoren alleen maar toenemen. Om deze tekorten aan te pakken, streven we naar een toekomst waarin het normaal is dat iedereen een deel van zijn tijd werk verricht waarbij het collectieve belang meer centraal staat, in plaats van alleen het eigen belang. Of je nou aan het begin van je loopbaan staat of al enige tijd aan het werk bent, het betekent dat we met een andere blik naar loopbaankeuzes moeten gaan kijken.

Het doel van dit rapport is om inzicht te krijgen in de kloof tussen de intentie en de daadwerkelijke bijdrage aan het breder belang via werk.

In dit onderzoek vulden 76 werkenden een vragenlijst in over hun ervaringen en voorkeuren met betrekking tot dit thema.

Belangrijke vragen zijn:

- *Met welke waarden geven werkenden richting aan hun werk en leven?*
- *Zijn ze daadwerkelijk bereid om hun bijdrage aan het breder belang te vergroten via hun werk?*
- *Wat weerhoudt ze ervan om deze bijdrage te vergroten?*
- *Wie of wat hebben ze nodig om hun maatschappelijke impact te vergroten via werk?*
- *En welke mogelijkheden tot het combineren van banen, als manier om deze bijdrage te vergroten, spreekt ze het meest aan?*

De antwoorden op al deze vragen en meer lees je in dit rapport!

**Werken in Breder Belang op een speelse manier verkennen als werkende, loopbaancoach of werkgever? Bekijk dan het kaartspel 'De Breder Belang Boost' aan het eind van dit rapport.**



# 02) Waardenoriëntaties op leven en werk

## Met welke waarden geven werkenden richting aan hun leven en werk?

Waarden die ten goede komen aan het breder belang (sociale betrokkenheid en zorg voor welzijn van mens en wereld) worden als ongeveer even belangrijk beschouwd als intrinsieke waarden gericht op het individu (ontwikkelen van vaardigheden en blijven leren, realiseren van het eigen potentieel en investeren in jezelf). Extrinsieke en hedonistische individuele waarden, zoals het vergroten van macht en prestatie, worden minder belangrijk gevonden. Dit kan deels een stukje sociaal wenselijk antwoorden zijn, maar we kunnen hieruit concluderen dat deze deelnemers veelal een **eudaimonische oriëntatie** hebben op het leven, waarbij zelfontwikkeling en sociale impact hand-in-hand gaan.

Deze oriëntatie is terug te zien in de kijk op werk, waarbij de meerderheid werk als een manier ziet om een positieve impact te maken op de wereld. Tot dusver positief!

## Kijk op werk

54%



Ziet werk als een manier om een **positieve impact** te maken op de wereld.



33%

Bouwt vooral aan een **carrière** en ziet werk als manier om te groeien.



13%

Werkt puur om de **rekeningen te betalen**.

## Waarden in het leven

01

Vaardigheden ontwikkelen en blijven leren.

02

Sociale betrokkenheid in mijn directe omgeving.  
(welzijn van mijn naasten, hulpvaardigheid, verantwoordelijkheid)

03

Realiseren van mijn eigen potentieel en investeren in mezelf.

04

Zorg voor welzijn van mens en wereld. (aandacht voor thema's als sociale rechtvaardigheid, een gezond leefmilieu en wereldvrede)

05

Prestatie (succes, bekwaamheid, ambitie)

06

Streven naar luxe, comfort, ontspanning en plezier in het leven

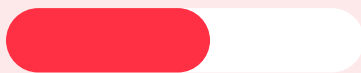
Vergroten van status en invloed (sociale macht, autoriteit, rijkdom)

# 03) Intenties & Career inaction

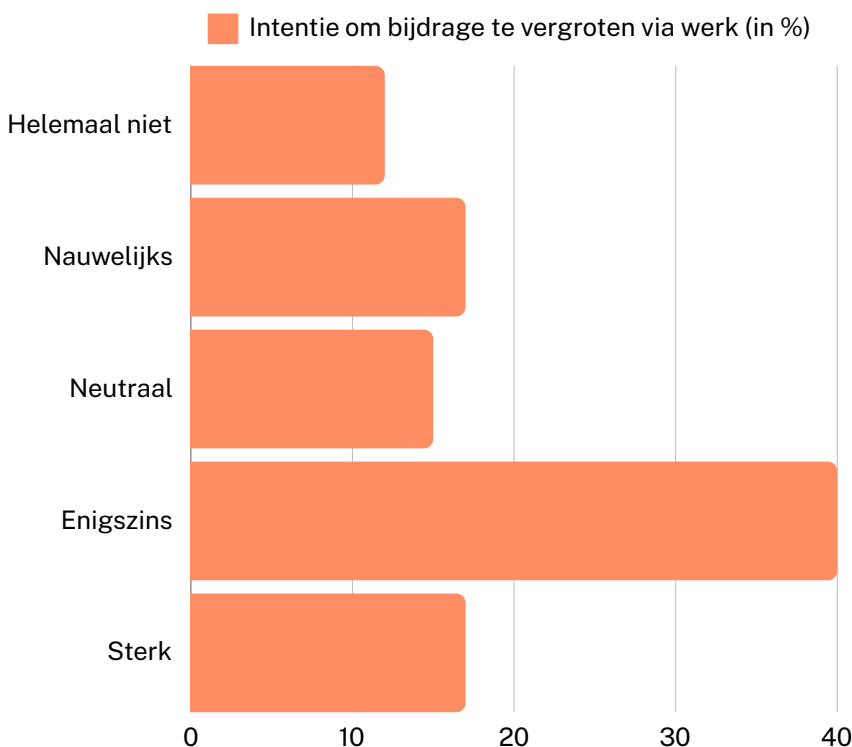
**Zijn werkenden bereid om hun loopbaan aan te passen, door in of naast hun werk taken te verrichten die meer bijdragen aan het maatschappelijk belang en de brede welvaart?**

Gebaseerd op onderstaande resultaten lijkt er bij veel werkenden sprake te zijn van **career inaction**. Career inaction treedt op wanneer je de intentie hebt om je carrière te veranderen, je ervan bewust bent dat je actie kan ondernemen om de gewenste verandering te bewerkstelligen, maar uiteindelijk te weinig actie onderneemt. Conclusie is dat werkenden bereid zijn om via werk meer invloed uit te oefenen op de samenleving, maar dit perspectief lijkt nog niet volledig geïnternaliseerd en omgezet in actie. Maar dat er potentie is, valt niet over te twisten!

**57%**



heeft een **positieve intentie** om meer bij te dragen aan het breder belang via werk.



**35%** heeft al **stappen gezet** om deze bijdrage te vergroten via werk.

**55%** geeft aan **meer te hadden kunnen doen** om deze bijdrage te vergroten via werk.

**33%** geeft aan **meer bereid te zijn** of meer mogelijkheden te zien na het invullen van deze vragenlijst

# 04) Combinatiebanen als manier om maatschappelijke impact te vergroten

## **Welke mogelijkheden om je bijdrage aan het breder belang te vergroten zijn het meest populair?\***

Hoe ziet zo'n vergrote bijdrage aan het breder belang via werk er nou eigenlijk uit? Het **combineren van werkactiviteiten/banen/functies** is een concrete manier om je eigen bijdrage (of die van je organisatie) aan maatschappelijke opgaven te vergroten, zonder je huidige baan per definitie op te moeten geven. Combinaties zijn in allerlei vormen mogelijk, zowel binnen als buiten de organisatie en tijdelijk of permanent. Participanten maakten kennis met meerdere combinatiemogelijkheden in de vragenlijst. Ze werden gevraagd (ongeacht de sterkte van hun intentie om hun bijdrage te vergroten) welke opties hen het meest zouden aanspreken, gezien hun huidige interesses, behoeften en mogelijkheden.

**49%** Vrijwilligerswerk in privétijd.

**41%** Corporate volunteering.

**33%** Gedeelte van werktijd bijdragen in gediplomeerde functie in essentiële sector.

**32%** Periodiek, wanneer het rustiger is bij de huidige werkgever bijdragen in het breder belang.

**24%** Een andere rol vervullen binnen de huidige organisatie die meer bijdraagt aan het maatschappelijk belang.

**20%** Meer inspraak in de doelen van de organisatie om maatschappelijk verantwoord ondernemen te verbeteren.

**17%** Huidige baan combineren met niet-gediplomeerde ondersteuningsfunctie.

**16%** Dienjaar als loopbaanoptie om maatschappelijk te oriënteren.

**11%** Een carrièreswitch naar een meer maatschappelijke functie.

\*Meerkeuzevraag

Globaal genomen lijken de opties die het meest **laagdrempelig** zijn favoriet onder de deelnemers. De grootste voorkeur gaat uit naar vrijwilligerswerk in privétijd (49%). Dit suggereert dat werkenden bereid zijn om hun eigen tijd buiten werktijd op te offeren voor het algemeen belang. Uit de resultaten blijkt daarnaast dat corporate volunteering (een gedeelte van de werktijd besteden aan een maatschappelijk project of sociaal doel als team/organisatie) populair is (41%), waarschijnlijk omdat het door de werkgever wordt gefaciliteerd. Dit vermindert de logistieke en organisatorische last voor de werknemer. Ook bleek dat flexibiliteit en het tijdelijke karakter van bij kunnen dragen via het combineren van werkactiviteiten aantrekkelijk is; bijvoorbeeld in de vorm van periodiek bij kunnen dragen.

Werkenden willen hun professionele tijd en vaardigheden dus inzetten, maar op een manier die makkelijk in te passen is in hun huidige werklevens. Onderin de ranking eindigen een carrièreswitch naar een maatschappelijk gerichte functie, een dienstjaar en het combineren van de huidige baan met een niet-gediplomeerde ondersteuningsfunctie. Hieruit blijkt dat grote veranderingen of langdurige nieuwe verplichtingen minder aantrekkelijk zijn voor de meeste werkenden.

## **Welke voordelen zie je van het hebben van meerdere banen?** (open vraag)

Bij kunnen dragen in  
verschillende projecten

Geeft een goed gevoel

Nieuwe kennis en vaardigheden leren

In meerdere behoeften voorzien (doen vs. denken)

Verschillende sociale contacten

Flexibiliteit

Meer inkomen

Maatschappelijke bijdrage vergroten

In meerdere sectoren bij kunnen dragen

Jezelf ontwikkelen

Meer uitdaging

**Afwisseling**

Vrijheid

Terugdringen van schaarste op de arbeidsmarkt

Meer werkplezier

Houdt je scherp

Inspireert

Sterkere verbinding met de samenleving

Betekenis en zingeving vergroten

Minder automatisme en uit de 'sleur' van  
werk raken



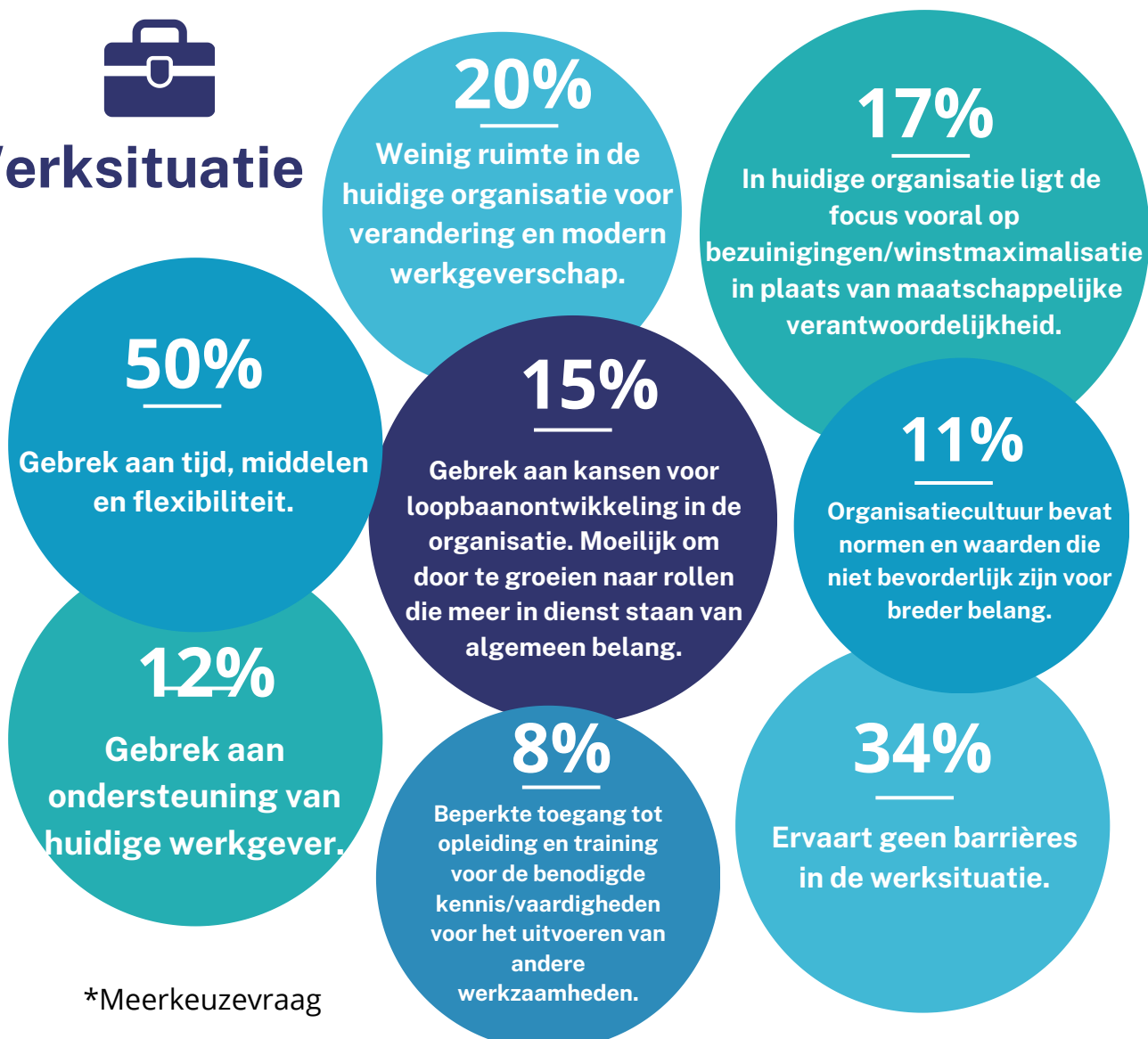
# 05) Structurele en psychologische barrières

**Welke structurele barrières in de werk- en leefsituatie en psychologische barrières ervaren werkenden, die hen ervan weerhouden om hun bijdrage aan het breder belang te vergroten? \***

De grootste belemmering in de **werksituatie**, genoemd door 50% van de deelnemers, is het gebrek aan tijd, middelen en flexibiliteit om naast of in hun werk maatschappelijk bij te dragen. Organisaties focussen daarnaast vaak op winstmaximalisatie (17%) en bieden weinig ruimte voor innovatie en modern werkgeverschap (20%). Dit duidt op een spanningsveld tussen de maatschappelijke rol van de onderneming en de 'business' doelen. Het is dus niet vanzelfsprekend dat je een grote maatschappelijke impact hebt als organisatie. 34% ervaart helemaal geen barrières in de werksituatie. 15% ziet daarnaast te weinig kansen om door te groeien naar rollen die meer in dienst staan van het algemeen belang binnen de huidige organisatie. Gebrek aan ondersteuning vanuit de werkgever en beperkte toegang tot opleiding en training werden minder vaak gekozen.



## Werksituatie



\*Meerkeuzevraag



## Leefsituatie

**50%**

Druk schema en verantwoordelijkheden buiten het werk.

**36%**

Door financiële situatie op zoek naar stabiliteit die de huidige baan biedt.

**21%**

Weinig kennis van regelgeving, financiële, contractuele aspecten die komen kijken bij het combineren van banen.

**22%**

Ervaart geen barrières in de leefsituatie.

**16%**

Als ik mijn huidige baan wil behouden, kan ik hiernaast niks anders doen.

In de **leefsituatie** zijn het met name de verantwoordelijkheden buiten werk die ervoor zorgen dat werkenden ervaren geen extra tijd en energie te kunnen steken in activiteiten die het algemeen belang dienen (50%).

Dit wijst op de noodzaak van een betere balans tussen werk- en privéleven.

Daarnaast lijkt de financiële zekerheid van de huidige baan een comfortabele en soms zelfs noodzakelijke reden om vast te blijven houden aan de huidige situatie.

Dit toont aan hoe cruciaal financiële zekerheid is voor het algehele welzijn.

Een aanzienlijk aantal respondenten voelt zich daarnaast geremd door een gebrek aan kennis over de regelgeving, financiële en contractuele aspecten die komen kijken bij het combineren van banen (21%). Dit suggereert dat er behoefte is aan meer informatie en ondersteuning op dit gebied. Bijna een kwart van de deelnemers ervaart helemaal geen barrières in de leefsituatie. Daarnaast ervaart 16% hun maatschappelijke bijdrage niet te kunnen vergroten als ze hun huidige baan willen behouden.

**54%**



geeft aan dat het **vooral structurele barrières** zijn die ze tegenhouden om meer bij te dragen aan het breder belang via werk. 46% koos voor psychologische barrières.

36%

Ervaart geen  
psychologische  
barrières.

13%

Anderen doen ook  
weinig, waardoor ik  
zelf minder doe.

28%

Beeld van gewenste verandering is  
vaag in plaats van concreet.

26%

Ik weet niet wat ik kan  
doen, waardoor ik geen  
actie onderneem.

28%

Geneigd vast te houden  
aan huidige situatie.

17%

Ervaart minder  
doorgroeimogelijkheden  
in de huidige baan als je  
je gaat bezighouden met  
andere werkzaamheden.

30%

Ingebed in huidige baan met  
goede arbeidsomstandigheden,  
terwijl ik soms wel eens  
overweeg of het beter zou zijn om  
een verandering in mijn loopbaan  
door te voeren.



## Psychologisch

Naast structurele barrières zijn er **psychologische barrières** die binnen de eigen controle liggen, die werkenden ervan kunnen weerhouden hun loopbaan te veranderen in het breder belang. Met name de goede omstandigheden van de huidige baan maken dat werknemers een gouden kooi kunnen ervaren (30%) en geneigd zijn aan hun huidige situatie vast te houden (28%). Ook het feit dat het nog moeilijk voor te stellen is hoe deze verandering in het breder belang er concreet uit gaat zien, maakt dat werkenden terughoudend zijn in het veranderen van hun loopbaan (28%).

Sociale normen rondom werken in breder belang bleken een kleinere rol te spelen. 13% van de werkenden ervaart dat anderen om hen heen relatief weinig bijdragen aan het breder belang, waardoor ze zelf ook minder geneigd zijn om actie te ondernemen. Tot slot ervaart 17% minder doorgroeimogelijkheden in hun huidige baan als ze zich willen gaan bezighouden met andere werkzaamheden.

Uit de resultaten bleek ook dat 13% geneigd is om hun beslissing uit te stellen, doordat ze meer gefocust zijn op de korte termijn en zich moeilijk in kunnen beelden wat de verandering oplevert in de toekomst. Hiermee gaat vaak gepaard dat je nog even niet handelt, omdat je verwacht dat de toekomst je een nóg betere optie zal bieden. Ook blijkt dat voor 13% het combineren van banen niet is weggelegd, omdat ze moeite hebben met het focussen op meerdere werkzaamheden naast elkaar. Uiteraard is dit dan ook niet voor iedereen dé ideale manier om meer bij te dragen aan het breder belang.

Slechts 7% van de deelnemers ervaart dat ze als individu niet zo veel invloed kunnen uitoefenen op maatschappelijke problematiek. Daarnaast werd de stap naar een verandering richting het breder belang door slechts 10% van deelnemers als onzeker ervaren. Andere barrières, zoals het verlamme effect dat een loopbaankeuze met zich mee kan brengen en bang zijn voor kritiek van de werkgever of collega's op de verandering lijken minder aan de orde. 36% van de deelnemers ervaart helemaal geen psychologische barrières.



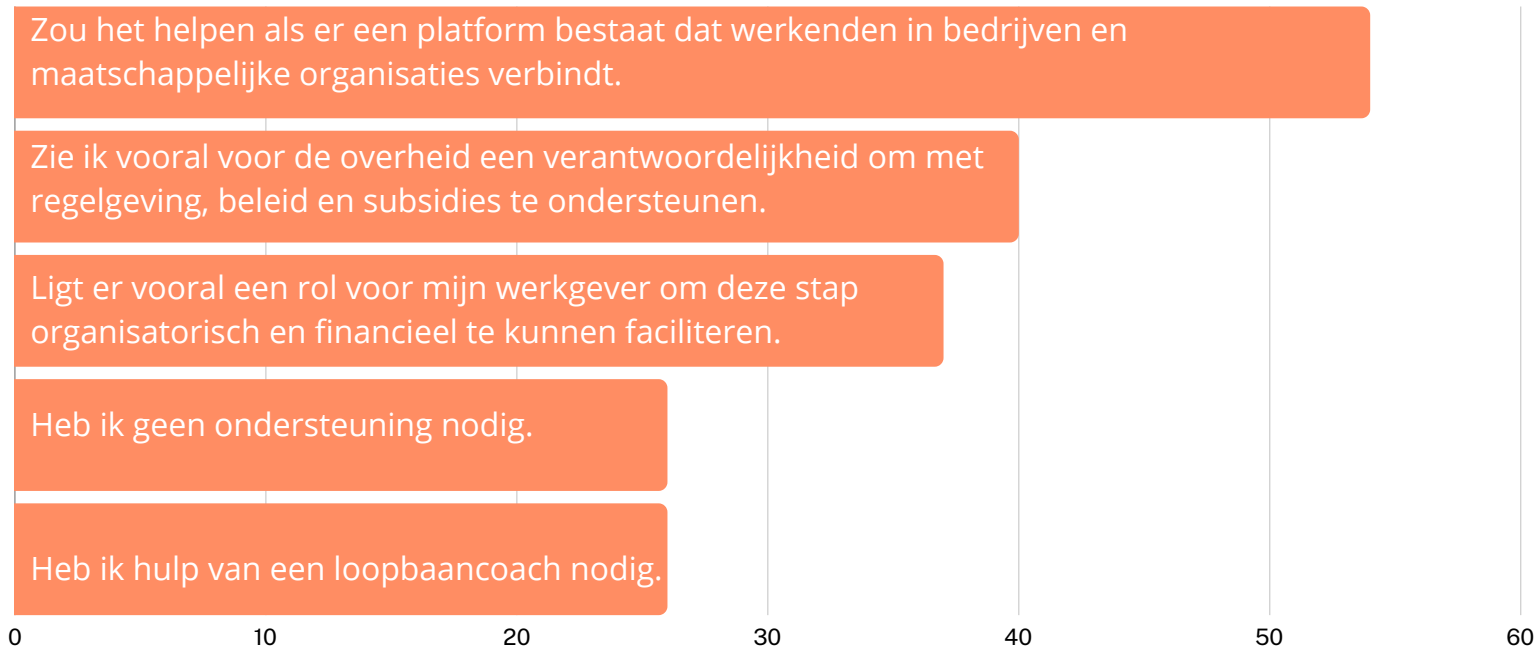
## Psychologisch



# 06) Ondersteuning

**Wie of wat hebben werkenden nodig om de stap naar een grotere bijdrage aan het breder belang te zetten?\***

**Om de overstap of combinatie naar een maatschappelijke bijdrage te kunnen maken... (in %)**



Uit de resultaten blijkt wederom dat er een duidelijke behoefte is aan externe en structurele ondersteuning en samenwerking om de bijdrage aan het breder belang mogelijk te maken. De meerderheid van de respondenten zoekt de verandering niet primair bij zichzelf. In plaats daarvan zien ze een grotere rol voor externe partijen, zoals een regionaal platform, de overheid of hun werkgever om hen te ondersteunen. Platformen zoals de Arnhemse, Utrechtse en Rotterdamse Uitdaging zijn al bezig om partijen uit het bedrijfsleven en maatschappelijke organisaties aan elkaar te verbinden.

Andere motiverende factoren die werden genoemd in een open vraag zijn meer voorlichting en educatie over de opties die er zijn, verbeterde regeling en ondersteuning vanuit de werkgever (bijv. starten van een initiatief om een dagdeel per week bij te dragen, wat zowel structureel als psychologisch een boost zou geven om tot actie over te gaan) en externe waardering (bijv. in de vorm van een belastingvoordeel). Daarnaast doen bedrijven er goed aan om de toegankelijkheid van mogelijkheden te vergroten (bijv. via een matchingsplatform, verbeterde opties tot zijinstromen en de mogelijkheid om combineren laagdrempelig uit te kunnen proberen). Een gedeelte van de deelnemers geeft ook aan dat het zou helpen als werken in breder belang (bijvoorbeeld via combinatiebanen) meer genormaliseerd zou worden.

**Voorlichting en educatie** over de opties en mogelijkheden.

**Regeling vanuit de werkgever/begeleiding** ter ondersteuning, in plaats van alles zelf regelen.

**Externe waardering**, bijv. in de vorm van een belastingvoordeel

**Toegankelijkheid**; een regionaal platform, opleiding en opties tot zijinstromen verbeteren, de mogelijkheid om laagdrempelig uit te kunnen proberen.

**Normaliseren** en **algemeen gebruik stimuleren**.

# 07) Bekendheid met mogelijkheden

## ***In hoeverre waren werkenden al bekend met de mogelijkheden die zij hebben om hun bijdrage aan het breder belang te vergroten?\****

Deze resultaten laten zien dat er binnen organisaties al een zekere mate van betrokkenheid is bij het vergroten van maatschappelijke impact. 20% kent wel iemand die vrijwilligerswerk doet tijdens hun werk. Toch is ook een gedeelte de eerste die de mogelijkheden binnen hun organisatie verkent (18%). Daarnaast was een aanzienlijk deel nog niet bekend met deze mogelijkheden (15%), wat aangeeft dat er ruimte is voor meer bewustwording en initiatief onder organisaties en werknemers om hun maatschappelijke impact te vergroten. Het grootste gedeelte van de deelnemers kent anderen die vrijwilligerswerk doen in hun privé-tijd om meer bij te dragen aan het breder belang (37%).

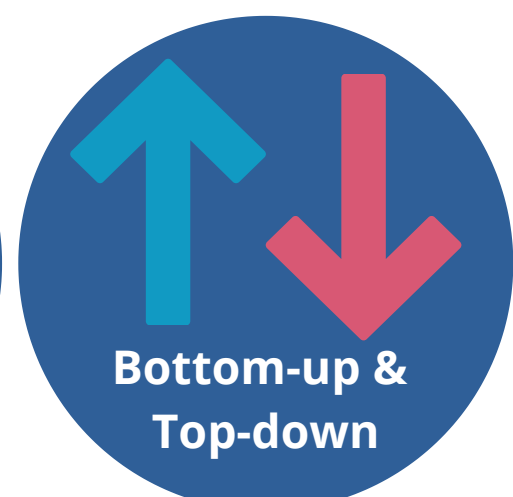


\*Meerkeuzevraag

# 08) Conclusies

De resultaten tonen aan dat er een eudaimonische oriëntatie is onder werkenden waarbij zelfontwikkeling en sociale impact hand-in-hand gaan.

De meerderheid heeft daarnaast een positieve intentie om meer bij te dragen aan het breder belang via werk, maar erkent daarnaast dat ze meer hadden kunnen doen om deze stap te realiseren. Combinatiebanen zijn een voorstelbare stap die deze kloof zou kunnen overbruggen, waarbij met name de tijdelijke variant aanspreekt. Het is hierbij noodzakelijk dat individuen in aanraking komen met de verschillende mogelijkheden die aansluiten bij hun interesses, behoeften en werksituatie. Voor individuen kunnen zowel structurele als psychologische barrières worden weggenomen of verminderd wanneer ze worden ondersteund door hun werkgever. Daarnaast blijkt dat het verstrekken van informatie en reflectie helpt. Er kan een positieve intentieverandering optreden als individuen worden uitgedaagd tot reflectie over hun verhouding tot maatschappelijke problematiek. We zouden het kraptevraagstuk dus top-down kunnen sturen, maar ook bottom-up; we kunnen gebruik maken van deze positieve intentie en werkenden faciliteren in het bewuster laten kiezen hoe de loopbaan wordt ingericht met het oog op het breder belang, of betrekken in het mvo-beleid van de organisatie.





Bedrijven kunnen ondersteunen in deze informatie en combinatiebanen/-rollen/-functies aanbieden als opties. Dit levert niet alleen winst op voor het individu in de vorm van o.a. meer afwisseling, bredere sociale netwerken en het vergroten van zingeving, maar bedrijven hebben hier ook baat bij omdat het kan bijdragen aan behoud van hun personeel en hun eigen MVO-doelen.

Als we echter willen dat het groter wordt en algemeen gebruik wordt, zouden er op regionaal niveau strategische 'impact allianties' aan moeten worden gegaan tussen bedrijven en publieke sectoren die krapte ervaren. Een voorbeeld hiervan is een regionaal platform waarmee de match kan worden gemaakt tussen bedrijven en maatschappelijke initiatieven.

Kortom, het benutten van eudaimonische oriëntaties door middel van combinatiebanen biedt een **win-win situatie voor zowel individuen als bedrijven**. Door strategische samenwerking en gerichte ondersteuning kunnen we een duurzame bijdrage leveren aan maatschappelijke uitdagingen en de loopbanen van werkenden verrijken. Ga met elkaar in gesprek om de mogelijkheden te verkennen en ga op zoek naar laagdrempelige manieren om medewerkers te laten proeven aan het combineren van banen als manier om hun maatschappelijke impact te vergroten.

**Werken in Breder Belang op een speelse manier verkennen als werkende, loopbaancoach of werkgever? Download het kaartspel 'De Breder Belang Boost' gratis via de QR code op de volgende pagina, of bestel een geprinte versie voor 25€ door te mailen naar [info@nsvp.nl](mailto:info@nsvp.nl)**



## ‘De Breder Belang Boost’

### KAARTSPEL DE BREDER BELANG BOOST

#### Werken In Breder Belang verkennen in de praktijk?

De Breder Belang Boost is een kaartspel van de NSvP dat uitnodigt tot **reflecteren** op en **verkennen** van het **vergroten van maatschappelijke impact via werk**.

Als individu en/of organisatie.

Hoe kan jij je maatschappelijke impact vergroten via werk? Of welke mogelijkheden kunnen jullie je medewerkers bieden als organisatie?

Beantwoord eerst **stellingen en vragen** die je laten nadenken over je eigen rol (of die van je organisatie). Met een loopbaancoach, of met je collega's.



Meer weten?  
Je vindt het spel  
hier!



In fase twee kun je de mogelijkheden verkennen! Al schuivend met functies, dienstverbanden, randvoorwaarden en tijdsvormen ontdek je je **ideale combinatiebaan/functie** waarmee je je loopbaan (of die van je medewerkers) een boost in het breder belang geeft.



# Contact

**Nederlandse Stichting voor Psychotechniek  
(NSvP)**

website: [www.innovatiefinwerk.nl](http://www.innovatiefinwerk.nl)

e-mail: [info@nsvp.nl](mailto:info@nsvp.nl)