

DECEMBER 2016
56^e JAARGANG - NR.12
JANUARI 2017
57^e JAARGANG - NR.1

Werken en leren

Joris Biesterbos voelt
zich thuis bij Kwikfit
met een bbl-opleiding

Polderstage

Peruaanse sociale
partners willen
Stichting van de Arbeid

Arbeid en zorg

Prijswinnende ideeën
om werken en zorgen
te combineren

SER magazine

A portrait of Henk Kamp, a middle-aged man with glasses, wearing a blue suit, a blue shirt, and a blue and white striped tie. He is smiling slightly and looking towards the camera. The background is a blurred indoor setting, possibly a parliament or a conference room, with a microphone visible on the right.

Henk Kamp,
minister van Economische Zaken

**'De energietransitie is
aan het versnellen'**



FOTO Christiaan Krouwels

SERmagazine is een maandelijks uitgave met nieuws en informatie over de Sociaal-Economische Raad en de Stichting van de Arbeid. Met dit blad wil de SER de overlegeconomie en de sociale dialoog bevorderen. Een jaarabonnement is gratis. Opgave jaarabonnementen en adreswijzigingen via sermagazine@ser.nl

Redactie

Liesbeth Breeveld (hoofdredactie), Mariëke de Valk, Berber Bijma en Corien Lambregtse (eindredactie)

T (0)70 3499 648

F (0)70 3832 535

E sermagazine@ser.nl

Aan dit nummer werkten mee

Ton Bennink, Felix de Fijter, Dirk Hol, Dafna Holzer, Patricia Hoogstraaten, Dorine van Kesteren, Christiaan Krouwels, Jeroen Poortvliet, Elke van Riel

Redactieraad

Sophia Geelkerken, Carine van Oosteren, Tyche Riemens

Ontwerp

2D3D

Opmaak

Riccardo van der Does

Productie

SER huisdrukkerij

Internet

www.ser.nl

Het komt niet vanzelf goed

Tijdens de raadsvergadering in november boden de vakcentrales FNV, CNV en VCP een brandbrief aan waarin zij hun grote zorgen uitspreken over de arbeidsmarkt. De brief heeft als kop: 'Race naar beneden – het komt niet vanzelf goed'. De vakbeweging ziet een trend dat werk steeds goedkoper en sneller moet, met alle negatieve gevolgen van dien voor de kwaliteit van werk en perspectief van steeds meer mensen.

De werkgevers en kroonleden binnen de SER nemen die oproep zeer serieus. Wij delen de zorgen van de vakbeweging. De raad streeft naar economische groei, sociale vooruitgang en een goede kwaliteit van onze leefomgeving. We willen maatschappelijke welvaart voor iedereen, een inclusieve arbeidsmarkt waarin iedereen mee kan doen. En we beseffen dat we dat niet vanzelf zullen bereiken. Tegelijkertijd zijn er ook kansen te benutten.

Dit nummer van het SERmagazine laat praktijkvoorbeelden zien van mensen die werk maken van een inclusieve arbeidsmarkt. Zoals het verhaal over Joris Biesterbos die als leerling in de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) leert en werkt bij Kwikfit. De SER maakt zich hard om de daling in het aantal bbl-trajecten te stoppen. Juist hier liggen kansen voor jongeren en de samenleving als geheel. Er is een toenemende behoefte aan modern geschoolde vakkrachten.

Inspirerend zijn ook de concepten die studenten en jonge professionals bedachten om arbeid en zorg beter te combineren. En in de serie Meedoen vertellen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt over hun werkervaringen. Het vinden van een baan is niet vanzelfsprekend als je beperkingen hebt.

Wat speelt op microniveau, geldt ook op macroniveau. Zowel werknemers als werkgevers realiseren zich dit terdege. De komende maanden zullen sociale partners en kroonleden in de SER een intensieve discussie voeren over een inclusieve arbeidsmarkt.

Mariëtte Hamer

Voorzitter Sociaal-Economische Raad



Bbl'ers hard nodig 4

Joris Biesterbos is helemaal in zijn element bij Kwikfit. Hij volgt de beroepsbegeleidende leerweg (bbl). De SER pleit ervoor om de terugloop van bbl-leerlingen te stoppen, omdat ze hard nodig zijn.

Peruanen op stage 7

Werkgevers- en werknemersorganisaties van Peru willen een soort Stichting van de Arbeid oprichten. Tijdens een stage van drie weken in Nederland oriënteerden ze zich op het poldermodel.

De transitie versnelt 10

Minister Henk Kamp van Economische Zaken is trots en tevreden: de energietransitie zit in de versnelling en de doelen van het Energieakkoord liggen binnen bereik. 'We voeren uit wat we hebben afgesproken.'

Werk en zorg 14

Studenten en jonge professionals bedachten concepten om arbeid en zorg beter te combineren. Ze presenteerden die tijdens de Conferentie arbeid en zorg, waar ook het SER-advies over werken, leren en zorgen werd aangeboden.

Integratie 17

Er zijn veel initiatieven voor de sociaaleconomische integratie van vluchtelingen. Wat werkt en wat niet? De SER organiseerde in november een inspiratiesessie. Belangrijkste conclusie: regie is hard nodig.

Verder in dit nummer

- 9 Zeepkist: Patricia Hoogstraaten, *Duurzame co-regulering*
- 19 Column: Yvonne Zonderop, *Draai het om*
- 22 SER Kort



SER-advies Toekomstgericht beroepsonderwijs

Harry Stolk (links) en Joris Biesterbos: 'Bbl-opleiding is waardevol'

Daling bbl-leerlingen

'Laat mij maar lekker werken. Ik hou niet van achter een tafeltje zitten.' Joris Biesterbos werkt en leert bij Kwikfit. De beroepsbegeleidende leerweg (bbl) past perfect bij hem, vindt hij. En dat geldt voor veel andere jongeren. Waarom is het aantal bbl-leerlingen dan toch aan het dalen? In een recent advies pleit de SER ervoor die trend te keren.

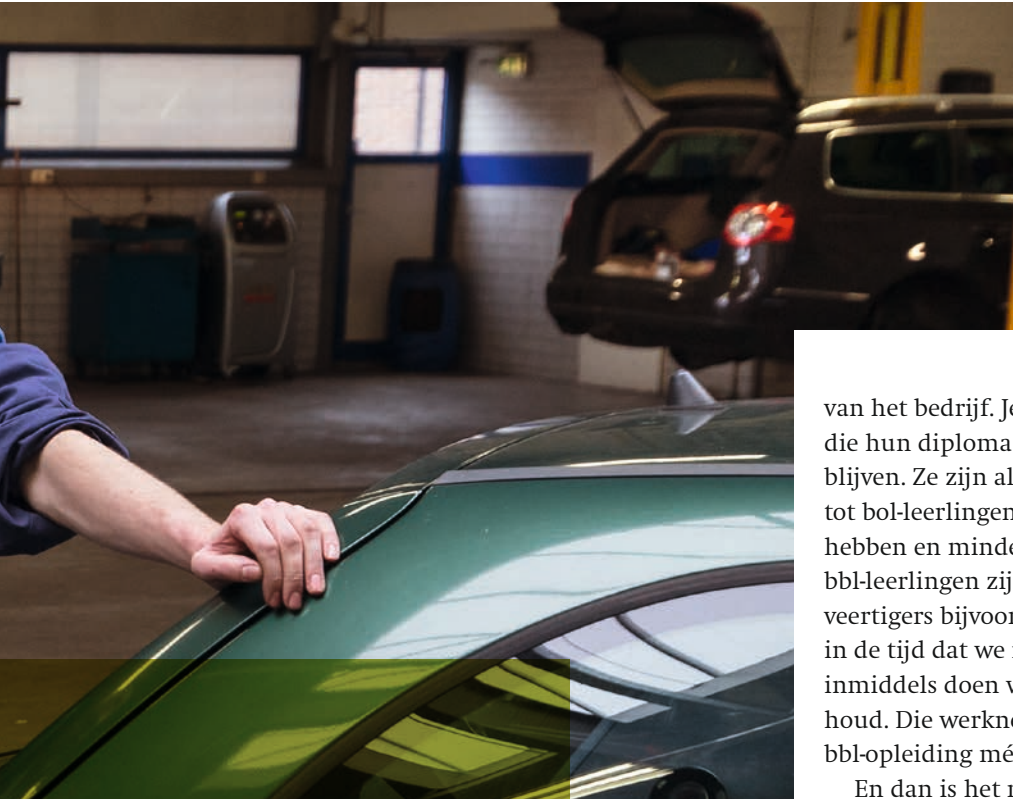
Werk genoeg bij Kwikfit in Hoogeveen, begin november. Het zijn de bandenwisselweken. Eerst de auto's van de leasebedrijven, dan die van de particulieren, vertelt Joris Biesterbos. Hij weet uit ervaring: 'Particulieren gaan pas bellen als de eerste sneeuw valt. En dan allemaal tegelijk.'

Joris (24) werkt vier dagen per week bij Kwikfit Hoogeveen en gaat één dag per week naar school. Hij is inmiddels bezig met zijn derde mbo-opleiding via de beroepsbegeleidende leerweg (bbl): na autotechniek op mbo-niveau 2 en service-adviseur op niveau 3 is hij sinds dit najaar bezig met de opleiding voor eerste autotechnicus op niveau 3. In totaal kost hem dat zes jaar. Met die laatste opleiding wordt hij de vraagbaak voor alle technische vragen van het filiaal.

Hij volgt de opleidingen bij een ROC en de praktijk leert hij op het filiaal. Daarnaast krijgt hij diverse technische trainingen op de Kwik-Fit Academy in Harderwijk. Voor zijn opleiding tot service-adviseur reisde hij twee jaar lang één dag per week naar Rotterdam. 'Ja, ik ben wel gemotiveerd', lacht hij.

Ooit begon hij in het mbo met de beroepsopleidende leerweg (bol). De verhouding tussen naar school gaan en

TEKST Berber Bijma FOTO Dirk Hol



keren

in de praktijk werken is dan precies andersom: veel naar school, aangevuld met een stage van een dag per week of een paar aaneengesloten weken per jaar. 'Ik kon eerst geen bbl-stageplek vinden', verklaart hij. Bbl-leerlingen moeten zelf solliciteren bij een bedrijf dat hen vier dagen per week wil begeleiden bij het werken. Dat blijkt nogal eens moeilijk. Via een zaterdagbaantje bij Kwikfit kreeg hij al snel toch een bbl-plek.

Volwaardig meedraaien

De wisselende animo bij bedrijven voor het aannemen en begeleiden van bbl-leerlingen is waarschijnlijk een van de oorzaken voor de terugloop in het aantal bbl-leerlingen. In 2009 waren er landelijk 167.088 bbl-leerlingen, in 2015 nog maar 97.466, blijkt uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek en DUO, de rijksorganisatie voor de financiering van het onderwijs. De SER heeft in een recent advies (zie kader op pagina 6) de oorzaken van die terugloop onderzocht en de maatregelen die genomen kunnen worden om het tij te keren.

Harry Stolk, bbl-coördinator bij Kwikfit, bevestigt het belang van bbl-leerlingen. 'Een bbl'er wordt onderdeel

van het bedrijf. Je draait meteen volwaardig mee. Bbl'ers die hun diploma halen, kunnen bijna altijd bij ons blijven. Ze zijn al helemaal ingewerkt, in tegenstelling tot bol-leerlingen, die in verhouding meer theoretiekennis hebben en minder praktijkervaring. Sommige van onze bbl-leerlingen zijn werknemers die al wat ouder zijn, veertigers bijvoorbeeld. Ze zijn bij Kwikfit komen werken in de tijd dat we nog vooral banden verwisselden. Maar inmiddels doen we veel meer, van APK tot volledig onderhoud. Die werknemers zijn zeer gemotiveerd om via een bbl-opleiding méér te leren.'

En dan is het niet het bedrijf, maar juist de school die weleens moeilijk doet. 'Scholen denken dat het risico groter is dat een oudere cursist z'n diploma niet haalt en dus het slagingspercentage naar beneden haalt. Maar die oudere leerlingen zijn juist supergemotiveerd. Ze hebben vaak al een gezin, ze willen verder komen.'

Flink werven

Kwikfit heeft dit jaar landelijk 75 bbl-leerlingen aangenomen. 'Vorig schooljaar hadden we 50 vacatures en konden we er maar 24 invullen', zegt Stolk. 'Ik weet niet precies wat daarvan de oorzaak was. Bij scholen en leerlingen heerst misschien nog het idee dat je bij Kwikfit vooral banden verwisselt en dus niet zo veel leert. Voor het huidige schooljaar zijn we al in februari begonnen met werven en zo hebben we alle 75 vacatures kunnen invullen. In totaal hebben we nu 150 bbl'ers in dienst en in januari komen daar nog eens 30 bbl'ers bij. Zoveel hebben we er nog nooit gehad: 180. Maar we hebben er wel hard naar moeten zoeken. Het zou misschien helpen als scholen potentiële bbl'ers helpen met het vinden van een stageplek. Wij zien het regelmatig dat leerling en leerbedrijf elkaar gewoon niet hebben kunnen vinden.' Voor Joris is een bbl-opleiding de perfecte plek. 'Het past veel beter bij mij dan een bol-opleiding. Laat mij maar lekker werken. Ik hou er niet van achter een tafeltje zitten.'

Een bbl-leerling legt de kennis die hij in de praktijk opdoet, schriftelijk vast. Bij Kwikfit gebeurt dat door middel van een 'praktijkboek', waarin bijvoorbeeld handelingen en reparaties stap voor stap worden ingevuld. 'Bbl'ers zijn doeners', zegt Stolk. 'Het gebeurt nog wel eens dat zo'n praktijkboek even blijft liggen, simpelweg omdat de bbl'er denkt: hup, door naar de volgende auto, werk aan de winkel.' →

SER-advies Toekomstgericht beroepsonderwijs

Minister Bussemaker van Onderwijs vroeg de SER dit voorjaar om een advies over het beroepsonderwijs. De SER beantwoordt de vragen van de minister in twee stappen. In een eerste advies, vastgesteld op 21 oktober, gaat de raad in op de daling van het aantal leerlingen in de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) en de opkomst van andere vormen van praktijkleren in de beroepsopleidende leerweg (bol). In een meer diepgaand vervolgadvisie zal de raad ingaan op de gevolgen van veranderingen op de arbeidsmarkt op het middensegment van het beroepsonderwijs.

De SER wil een halt toeroepen aan de terugloop in het aantal leerlingen in de bbl omdat er een toenemende

behoefte is aan modern geschoolde vakkrachten en omdat de arbeidsmarkt steeds dynamischer wordt door onder meer digitalisering. In het eerste advies komt de SER met aanbevelingen om de bbl aantrekkelijker te maken, zoals:

- Stimuleer nieuwe vormen van praktijkleren, zoals hybride leeromgevingen waarin theorie en praktijk samenkomen;
- Stimuleer de professionaliteit van docenten met onder meer docentstages in hybride leeromgevingen;
- Zorg voor deskundigheidsbevordering van praktijkopleiders bij de leerbedrijven;
- Verbeter de doorstroming binnen het beroepsonderwijs door onder meer voorlichting op vmbo-tl en havo en meer mogelijkheden

om door te stromen van bbl naar hbo;

- Beter benutten van overstapmogelijkheden tussen bol en bbl;
- Pas regelgeving en eisen aan op het verschil in ervaring tussen jonge en oudere bbl'ers;
- Geef ruimte voor regelvrije experimenten.

Om de deelname aan bbl op korte termijn te stimuleren, moet volgens de SER worden ingezet op betere informatie voor (potentiële) deelnemers, het creëren van nieuwe bbl-plaatsen en beter benutten van de bestaande plaatsen, onder meer door betere matching, het beter toerusten van onderwijsinstelling, docenten en praktijkbegeleiders en soepeler regelgeving.

Joris herkent dat: 'Het praktijkboek schiet er inderdaad weleens bij in. Je bent gewoon lekker bezig, je hebt zwarte handen. Maar er staan belangrijke dingen

in voor het vak, dus het moet zeker gebeuren. En mijn leermeester moet het ook aftekenen, als onderdeel van mijn praktijkexamen.'

Joris: 'Ik vind het belangrijk en leuk om door te groeien'



Leermeester

De leermeester, een ervaren collega, speelt volgens Stolk een cruciale rol. 'Juist omdat bbl-leerlingen doeners zijn, is het goed dat ze intensief worden begeleid en gestimuleerd om het praktijkboek bij te houden.' Joris: 'Het is wel belangrijk dat je een goeie klik hebt met je leermeester. In mijn geval gaat dat gelukkig super. Als ik ergens niet uitkom, roep ik hem erbij. Mijn leermeester zorgt er bijvoorbeeld ook voor dat een wat ingewikkelder klus die binnenkomt, naar mij wordt doorgespeeld, want daar kan ik echt van leren.'

Als hij zijn huidige opleiding voor eerste autotechnicus heeft afgerond, wil hij nog weer verder leren. 'Ik vind het belangrijk en leuk om door te groeien. Ik wil bijvoorbeeld nog door voor APK-keurmeester. Dat is een training van een aantal maanden. En mochten er nog meer mogelijkheden voorbij komen, dan ga ik ervoor.' ■



Stichting van de Arbeid naar Nederlands voorbeeld

Peruanen op polderstage

De Peruaanse delegatie, met Carmela Sifuentes Inostroza (links) en José Luis Naranjo Correa (midden vooraan), verlaat het SER-gebouw

Peruaanse werkgevers- en werknemersorganisaties willen een Stichting van de Arbeid oprichten. Ze liepen in oktober drie weken stage om zich voor te bereiden.

De Peruaanse delegatie van werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers heeft net geluncht in het SER-gebouw, waar ze stage lopen bij de Stichting van de Arbeid. 'We willen hier leren hoe we de sociale dialoog kunnen versterken om de problemen in Peru te helpen oplossen', legt Carmela Sifuentes Inostroza uit. Ze is president van de grootste vakcentrale CGTP in Peru. Een tolk vertaalt haar Spaans.

De CGTP en werkgeversorganisatie SNI willen volgend jaar samen een organisatie opzetten die vergelijkbaar is met de Nederlandse Stichting van de Arbeid, het instituut waar werkgevers- en werknemersorganisaties met elkaar overleggen. 'We willen vertrouwen opbouwen en vaardigheden ontwikkelen om invloed

te kunnen uitoefenen op de sociale dialoog in Peru', zegt José Luis Naranjo Correa, directeur van SNI. De grootste ondernemersorganisatie in het land vertegenwoordigt 800 (middel)grote productiebedrijven.

Enthousiasme

Twee jaar geleden waren de Peruanen een week in Nederland. Dit bezoek maakte SNI en CGTP enthousiast over het poldermodel. Een delegatie van FNV, VNO-NCW en het secretariaat van de Stichting van de Arbeid bracht in juni 2015 een tegenbezoek in Lima. Daar ontstond het idee voor de stage in Nederland. Naranjo Correa: 'De eerste keer kregen we een algemeen beeld. Nu zien we meer in detail hoe de sociale dialoog in z'n werk gaat.' →

TEKST Elke van Riel FOTO Dirk Hol

Het secretariaat van de Stichting van de Arbeid stelde in samenwerking met FNV Mondiaal en DECP een gevarieerd stageprogramma samen. DECP, een initiatief van de drie centrale ondernemingsorganisaties in Nederland en het ministerie van Buitenlandse Zaken, heeft als doel de positie van werkgeversorganisaties in ontwikkelingslanden te versterken.

De Peruanen kregen tijdens hun stage veel informatie over de werkwijze van de Stichting van de Arbeid. Daarnaast bezochten ze de FNV, VNO-NCW, het jaarcongres van AWWN, de Peruaanse ambassade, RDM Rotterdam en de MBO Raad. Ook spraken ze bij de SER over het opstellen van adviezen en woonden ze een raadsvergadering bij.

Planning

Hoe ze kijken naar Nederland als voorbeeldland? Naranjo Correa

heeft veel waardering voor de hoge mate van institutionalisering en de georganiseerdheid van instellingen.

We moeten het zaadje dat we hebben geplant, eerst bemesten

‘Planning is de basis voor alles en de infrastructuur is ook uitstekend. Nederlanders zijn pragmatisch en erg gericht op resultaat. Het streven is om tot consensus te komen, ook al duurt dit soms lang. We hebben hier geleerd om het woord ‘geduld’ te gebruiken en in het begin misschien kleinere stappen te zetten, maar daarmee wel resultaten te boeken.’

Wat Sifuentes Inostroza het meest is opgevallen, zijn vertrouwen, discipline, respect en planning. ‘En ik vind de gelijkwaardige manier waarop mannen en vrouwen hier met elkaar omgaan erg prettig.’ De belangrijkste les die zij heeft geleerd, is dat consensus een belangrijk middel is om standpunten kracht bij te zetten. Ook viel haar op dat er veel belang wordt gehecht aan onderwijs, met name beroepsonderwijs.

SNI en CGTP hebben vorig jaar een eerste gezamenlijk akkoord gesloten om het hoger beroeps-onderwijs beter af te stemmen op de Peruaanse arbeidsmarkt. ‘We hebben het akkoord een halfjaar geleden overhandigd aan de minister van Onderwijs, maar nog geen antwoord gekregen’, zegt de SNI-voorman met een zucht. ‘Het laat in ieder geval zien dat wij samen tot overeenstemming kunnen komen en dat het belangrijk is dat wij ons verstevigen, zodat er ook echt naar ons geluisterd wordt.’

Conflicten

Peru kent grote sociaaleconomische problemen en veel sociale conflicten. Vooral in de mijnbouw, de belangrijkste economische sector van het land. Ruim 70 procent van het werk is informeel; veel werknemers hebben geen rechten. De CGTP vertegenwoordigt slechts 6 à 7 procent van de beroepsbevolking.

‘Voor ons als werknemersorganisatie is een extra uitdaging dat veel bedrijven en multinationals het milieu en het werknemersklimaat niet respecteren’, zegt Sifuentes Inostroza. ‘Daardoor is het wantrouwen onder werknemers groot. Wij zullen daarom eerst onze

De delegatie krijgt informatie over de werkwijze van de Stichting van de Arbeid en de SER



achterban moeten overtuigen en daarna de rest van het land.'

De Peruaanse regering is nog niet op de hoogte van de plannen om een soort Stichting van de Arbeid op te richten. 'We weten nog niet hoe zij er tegenover staan', zegt Naranjo Correa. 'We gaan nu eerst samen een vereniging opzetten en vervolgens concrete agendavoorstellen presenteren aan de overheid en andere organisaties.'

Een Peruaanse Stichting van de Arbeid wordt in Latijns-Amerika het eerste voorbeeld van werkgevers en werknemers die gezamenlijk een organisatie opzetten om tot consensus te komen. Op termijn willen de Peruanen contact zoeken met organisaties in de drie andere landen van de Pacifische Alliantie: Colombia, Chili en Mexico.

Het wantrouwen onder Peruaanse werknemers is groot

Er is een werkplan gemaakt tot juni volgend jaar. De Stichting van de Arbeid, FNV en DECP blijven vanuit Nederland het proces volgen. De vakbonden en werkgevers kunnen ook een beroep doen op de FNV-vertegenwoordiger in Peru die eveneens bij de stage aanwezig was. Sifuentes Inostroza: 'En we komen graag nog eens terug in Nederland. Maar eerst moeten we het zaadje dat we hebben geplant water geven en bemesten, zodat het kan uitgroeien tot een plantje.' ■

Duurzame co-regulering

Winkeliers zijn niet dogmatisch. Als wij worden aangesproken, proberen wij altijd te luisteren en mee te bewegen met maatschappelijke ontwikkelingen. Denk aan onderwerpen als diervriendelijkheid en – het is tenslotte december – zwarte piet.

Over het algemeen zijn wij groot voorstander van zelfregulering. Maar daarmee kom je er niet altijd. Zelfregulering kan tot problemen leiden. Neem de afspraken over de 'kip van morgen'. Die werden gemaakt in overleg met de minister, maar door de mededingingsautoriteit vervolgens minder enthousiast ontvangen.

Denk ook aan de private regeling voor inzameling van batterijen. Deze regeling wordt in het buitenland niet erkend, wat tot grensoverschrijdende barrières leidt.

Recent nog verzocht de minister ons een convenant over tabaksverkoop te tekenen. Zelfregulering; de overheid tekent niet mee.

Kunnen we voorkomen dat winkeliers door zelfregulering risico's lopen op het gebied van mededinging? De oplossing kan wellicht worden gevonden in co-regulering, een onderwerp dat ook de aandacht krijgt van de SER.

Co-regulering leidt ertoe dat een sector nog steeds zelf het initiatief kan nemen, maar dat er ook duidelijk commitment is vanuit de overheid. Dit biedt de winkelier meer zekerheid. Co-regulering voorkomt daarnaast ontwijkend gedrag door *free riders* en maakt het makkelijker om grensoverschrijdende erkenning te realiseren.

Co-regulering bevordert ook het duurzaam ondernemen. Denk aan duurzame inkoop, betere informatieverstrekking aan de consument en vermindering van verpakkings- en voedselafval.

Detailhandel Nederland heeft onlangs een compilatie van duurzame initiatieven gepresenteerd om te laten zien hoe winkeliers zich inspinnen, maar ook als oproep om bestaande hindernissen weg te nemen. Wij pleiten al langer voor het schrappen van niet reële houdbaarheidsstermijnen, om voedselverspilling tegen te gaan. Door te dereguleren, creëren we ruimte voor nieuwe initiatieven.

Patricia E.H. Hoogstraaten,
Directeur Vakcentrum



FOTO Christiaan Krouwels



Henk Kamp, minister van Economische Zaken, over de
Evaluatie Energieakkoord

‘We gaan de
transitie versnellen’

Goed nieuws uit de Evaluatie van het Energieakkoord en de Nationale Energieverkenning 2016: het Energieakkoord werkt echt. De energietransitie is aan het versnellen en alle doelen van het akkoord zijn binnen bereik. Minister Henk Kamp (Economische Zaken) stond aan de wieg van het Energieakkoord in 2013 en bleef het de afgelopen jaren met hand en tand bewaken.

Het Energieakkoord werkt dus echt. Bent u trots dat u dit als minister hebt bereikt?

‘Ik ben vooral trots op wat alle betrokken partijen hebben bereikt en nog aan het doen zijn. In het regeerakkoord van 2012 hebben we afspraken gemaakt om in Nederland versneld de transitie van fossiele naar duurzame energie in gang te zetten. Dit hebben we waar gemaakt met het Energieakkoord: een breed gedragen maatschappelijk akkoord met doelen op het terrein van hernieuwbare energie, energiebesparing en werkgelegenheid. Uit de evaluatie van het Energieakkoord en de NEV 2016 blijkt dat deze aanpak succesvol is.

Het Energieakkoord heeft bijgedragen aan een versneling van de energietransitie. Er zijn resultaten geboekt waarvan het zeer aannemelijk is dat die anders niet zouden zijn bereikt. Hiermee is een onomkeerbare stap in de energietransitie gezet. Hoewel er nog veel werk te verzetten is richting 2050, zetten we met het Energieakkoord een belangrijke eerste stap. Dit geeft mij vertrouwen voor de toekomst.’

Wat maakt het akkoord toch zo succesvol?

‘Ik zie twee belangrijke succesfactoren die nauw met elkaar samenhangen. De eerste is dat burgers en bedrijven langjarige zekerheid hebben gekregen over het beleid. We hebben samen een uitgebalanceerd akkoord gemaakt met afspraken waarmee iedereen uit de voeten kan. Door uit te voeren wat we hebben afgesproken, weet iedereen waar hij aan toe is. Dat is in het verleden met het energiebeleid wel eens anders geweest.

Die langjarige zekerheid geeft partijen de ruimte om hun eigen verantwoordelijkheid te nemen en dat hebben ze ook gedaan. Dat zie ik als tweede succesfactor. Het

is de taak van de overheid om de juiste, stimulerende kaders te stellen, maar uiteindelijk moeten burgers en bedrijven de energietransitie in de praktijk brengen.

De overheid stelt de kaders, burgers en bedrijven moeten de energietransitie in de praktijk brengen

In het Energieakkoord zijn deze twee elementen met succes met elkaar verbonden. Dankzij het Energieakkoord is er intensieve samenwerking ontstaan tussen de overheid en maatschappelijke partijen en ook tussen maatschappelijke partijen onderling. Op die beweging moeten we voortbouwen. Het is duidelijk dat de overheid de energietransitie niet alleen kan realiseren maar de bijdragen van de hele samenleving nodig heeft.’

Er zijn twee doelen waaraan nog hard gewerkt moet worden om ze binnen bereik te krijgen: 14 procent hernieuwbare energie en 100PJ extra energiebesparing in 2020. Gaat dat lukken?

‘We hebben al een reeks afspraken gemaakt om die doelen te kunnen halen. Nu moeten we hiervoor concrete maatregelen afspreken. Dat zal niet vanzelf gaan, maar we gaan het wel doen. We moeten hard blijven werken om de gemaakte afspraken uit te voeren en we moeten waakzaam blijven op mogelijke tegenvallers.’ →



Burgers en bedrijven hebben langjarige zekerheid gekregen; dat is wel eens anders geweest

In de evaluatie zijn ook enkele aandachtspunten genoemd, zoals borging van de afspraken, waarborgen van de continuïteit van het energiebeleid en vergroten van bewustwording en draagvlak in de samenleving. Bent u het daarmee eens?

‘Het is geen verrassing dat er verbeteringen mogelijk zijn in een systeem waarmee we drie jaar geleden zijn begonnen en dat zelfs in onze traditie van polderen uniek is in zijn breedte en complexiteit. Mijn ervaring is dat we het systeem nu ook al continu aanpassen en verbeteren, maar het is goed om hier met alle partijen nog eens uitdrukkelijk bij stil te staan.’

Veertig bedrijven hebben onlangs een oproep gedaan om in de volgende regeringsperiode een Klimaatwet op te stellen, een minister van Economie, Klimaat en Energie aan te stellen en een investeringsbank voor groene energieprojecten op te richten. De energietransitie gaat hen niet snel genoeg.

‘Ik zie deze oproep vooral als steun voor de beweging die we met het Energieakkoord in gang wilden zetten. Nu we de eerste, onomkeerbare stap in de energietransitie hebben gezet en partijen zien wat

er in korte tijd mogelijk is als alle neuzen dezelfde kant op staan, verrast het mij niet dat er een roep komt om sneller te gaan. Ik herken in die oproep de urgentie van de energietransitie en de grote mogelijkheden die we hebben om de transitie op zo’n manier vorm te geven dat we daar als land sterker uit komen. Het is overigens makkelijk om nu te zeggen dat we sneller moeten. Laten we niet vergeten waar we vier jaar geleden stonden, we hebben al een enorme versnelling ingezet. Daar mogen we best trots op zijn.’

Maar kán het sneller?

‘Ik deel het gevoel van urgentie en herken ook dat we nog een lange weg te gaan hebben richting de doelen van 2050. In de Energieagenda die het kabinet voor het einde van het jaar zal uitbrengen, benoemen we de stappen die we na het Energieakkoord moeten zetten. Daar hoort ook die versnelling bij. We bouwen bijvoorbeeld de komende jaren de vijf grootste windparken op zee ter wereld, en ook nog eens tegen ongekend lage kosten. De kostenreductie van 40 procent die we in 10 jaar wilden realiseren, is nu al bereikt.’

Ed Nijpels, voorzitter Borgingscommissie Energieakkoord:

‘We denken al aan een Energieakkoord 2.0’

‘Door het Energieakkoord onverkort uit te voeren, slaagt Nederland erin de achterstand ten opzichte van andere Europese landen in te lopen. We hebben een megaprestatie geleverd. Als onafhankelijk voorzitter ben ik er trots op dat de partners van het Energieakkoord dit samen hebben bereikt.

Nog voor het eind van het jaar komen we met maatregelen om de doelstellingen voor 2023 definitief binnen bereik te brengen. Maar daarna staan we voor een nog grotere opgave: de doelstellingen die in het Akkoord van Parijs zijn afgesproken. In 2050 moet de

energievoorziening volledig duurzaam zijn. Dat vraagt een enorme inspanning. In het nieuwe regeerakkoord moeten daarover afspraken worden gemaakt. Het zou goed zijn als het volgende kabinet met de partners van het Energieakkoord om tafel gaat om tot een Energieakkoord 2.0 te komen. Ik hoop dat het nieuwe kabinet daar met enthousiasme aan gaat werken en met net zoveel vasthoudendheid als minister Henk Kamp heeft getoond. Omdat hij zijn rug recht heeft gehouden, heb ik de afgelopen jaren rustig kunnen slapen.’

U hebt als minister van EZ een grote bijdrage geleverd aan de totstandkoming en het overeind houden van het Energieakkoord. Ook tegenover de kritiek van uw eigen VVD. Waarom deed u dat eigenlijk?

‘Bij de totstandkoming van het Energieakkoord zijn ruim veertig partijen betrokken die samen duidelijke afspraken hebben gemaakt op het gebied van energiebesparing, schone technologie en klimaatbeleid. Het is de verdienste van alle partijen dat het is gelukt. Het was niet eenvoudig om met zoveel verschillende partijen tot overeenstemming te komen die ook allemaal een eigen achterban vertegenwoordigen. Ik sta voor de gemaakte

afspraken en zie het als mijn verantwoordelijkheid alle partijen daaraan te houden.’

U heeft gezegd dat u na deze kabinetsperiode Den Haag verlaat. Maar zou u in uw hart toch niet de nieuwe minister van Economie, Klimaat en Energie willen worden?

‘De vraag of er een minister van Economie, Klimaat en Energie moet komen, zal door een volgend kabinet worden beantwoord. Ik voel me bevoorrecht het grootste deel van mijn leven voor het algemeen belang te hebben mogen werken, juist dat vond en vind ik mooi.’ ■

Doelen Energieakkoord liggen binnen bereik

De energietransitie is een feit: steeds meer daken zijn voorzien van zonnepanelen, in alle sectoren van de economie wordt energie bespaard en de komende jaren worden in Nederland de vijf grootste windparken ter wereld op zee gebouwd. Er wordt een versnelling van de groei van het aandeel hernieuwbare energie verwacht: van 5,8 procent in 2015 naar 16 procent in 2023.

Het Energieakkoord dat in 2013 door 47 partijen inclusief de Rijksoverheid werd ondertekend en werd gefaciliteerd door de SER, is gebaseerd op de afspraken die in het Regeerakkoord van 2012 zijn gemaakt om de energietransitie in gang te zetten en duurzame groei te realiseren. Uit de evaluatie van het Energieakkoord en de Nationale Energieverkenning die half oktober zijn gepresenteerd, blijkt de aanpak een succes: de energietransitie is aan het versnellen.

Het doel van 16 procent hernieuwbare energie in 2023 is niet het enige. Het energiebesparingstempo ligt de komende jaren op de afgesproken 1,5 procent per jaar. En bovendien worden er in de periode tussen 2014 en 2020 90.000 arbeidsjaren gerealiseerd.

De milieuorganisaties, het bedrijfsleven en andere overheden hebben in april dit jaar afspraken gemaakt over een intensiveringspakket. Als deze intensiveringsmaatregelen worden meegerekend, dan liggen ook de doelen van 14 procent hernieuwbare energie in 2020 en 100 PJ extra energiebesparing in 2020 binnen bereik.

Voor de doelstelling van 14 procent hernieuwbare energie in 2020 is het behalen van de 6.000 MW wind op land van groot belang. Om deze doelstelling te halen heeft het kabinet met de provincies en alle

andere betrokken partijen een gezamenlijk actieplan opgesteld op basis waarvan dit doel in 2020 gehaald kan worden. Daarnaast is nog een aantal maatregelen genomen om de monomestvergistings op boerderijschaal sneller van de grond te krijgen, geothermie te versnellen en kleinschalige hernieuwbare warmteprojecten bij burgers en bedrijven te stimuleren. Als alle effecten van de maatregelen en het intensiveringspakket worden meegenomen, liggen alle doelen voor 2020 en 2023 binnen bereik.

De Borgingscommissie, onder voorzitterschap van Ed Nijpels, komt eind dit jaar met de Voortgangsrapportage waarin de uitwerking van de maatregelen en het besluit van de partners in het Energieakkoord worden toegelicht. *Meer weten? Kijk op www.energieakkoord.nl*



Jonge professionals presenteren vernieuwende concepten

Dian van Erp, Lionel van den Berg (midden) en Ruben Spelier: 'Het gaat in de mantelzorg juist om het menselijke contact'

Hoe combineer je werk en zorg?

Veel mensen zitten in een spagaat tussen werk en privé. Maar er zijn manieren om dat op te lossen. Studenten en professionals bedachten concepten om arbeid en zorg beter te combineren. Ze presenteerden die tijdens de Conferentie arbeid en zorg op 31 oktober, waar ook het SER-advies over werken, leren en zorgen werd gepresenteerd.

TEKST Dorine van Kesteren **FOTO** Jeroen Poortvliet

Bedenk innovatieve producten en diensten waardoor mensen de zorg voor anderen kunnen combineren met hun werk. Zo luidde de wedstrijdopdracht die stichting Werk & Mantelzorg en Mezzo, de vereniging van mantelzorgers, namens de ministeries SZW, VWS en Onderwijs eind juni de wereld instuurden. Dit gebeurde onder meer via de *Battle of Concepts*: een crowdsourcingplatform voor maatschappelijke vraagstukken.

De beste ideeën werden gepresenteerd tijdens de conferentie Arbeid en Zorg op 31 oktober in Den Haag. Daar werd ook het SER-advies *Een werkende combinatie* (zie kader) aangeboden aan minister Lodewijk Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Feit en mythe

Een van de winnaars was Joyce Knappe, opvoedkundige, bedrijfsantropoloog en oprichter van Pro Parents. Dit is een sociale onderneming die een programma heeft ontwikkeld voor (aanstaande) ouders rond leven, relatie en werk. Knappe, zelf moeder van twee schoolgaande kinderen, wil dat jonge ouders betere informatie krijgen om beslissingen te kunnen nemen over het verdelen van arbeid en zorg. Haar idee houdt in dat er uitgebreider



Joyce Knappe: 'Jonge ouders hebben nauwelijks feitelijke informatie'

SER-advies 'Een werkende combinatie'

In Nederland lijden veel mensen onder 'combinatiedruk': naast het werk hebben ze zorg voor kinderen en/of ouders en dan wordt er ook nog verwacht dat ze 'een leven lang leren'. Tegelijk vervagen de grenzen tussen werk en privé door de nieuwe technologische mogelijkheden. Niet verwonderlijk dus dat een op de zeven Nederlanders burn-outklachten ervaart en de helft zich regelmatig opgejaagd voelt. Op welke manier kunnen mensen hun werk en (mantel)zorgtaken zo goed mogelijk combineren? Op die vraag geeft het SER-advies *Een werkende combinatie* antwoord. Het advies is voorbereid door de SER-commissie Werken en leven in de toekomst. Belangrijke aanbevelingen zijn om slimmer om te gaan met werktijden, de dagarrangementen voor schoolgaande kinderen sluitend te maken (samenwerking school en kinderopvang), het zorgverlof te verruimen en een markt voor persoonlijke dienstverlening te ontwikkelen. Het volledige advies staat op www.ser.nl, onder Actueel en vervolgens Adviezen.

wetenschappelijk onderzoek komt naar de effectiviteit van hun programma zodat er meer inzicht komt in de samenhang tussen ouderschap, arbeidsmarkt, de gezondheid van ouders en het welzijn van baby's en jonge kinderen. 'Het is belangrijk dat we de discussie voeren op basis van de juiste informatie, en niet op basis van politieke retoriek.'

Het is Knappes doel om feiten en mythes over 'goed ouderschap' van elkaar scheiden. 'Jonge ouders lopen aan tegen allerlei ideologieën over ouderschap, maar hebben nauwelijks informatie over bijvoorbeeld de hechting tussen ouder en kind in deze levensfase. Ze moeten veel zelf uitzoeken. Vijf dagen crèche voor een baby van drie maanden 'voelt' niet goed en dus googlen ze zich suf naar informatie. Onderzoek heeft uitgewezen dat jonge kinderen zich niet slechts hechten aan één hechtingspersoon of vaste verzorger, maar ook aan meerdere personen. Belangrijk is dat ouders weten hoe hechting ontstaat en verloopt.'

Werkende ouders moeten de puzzel steeds opnieuw leggen, wil Knappe zeggen. 'Idealiter wordt de arbeidsmarkt ingericht langs de natuurlijke ontwikkelings- →

lijnen van ouders en kind – en dat is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de overheid, werkgevers en werknemers.’

Warme bakker

Consultant Ruben Spelier, rijksambtenaar Lionel van den Berg en beleidsadviseur Dian van Erp (foto pagina 14) presenteerden het idee van de warme bakker. Daarbij maken zij gebruik van lokale ondernemers. Van Erp: ‘Mensen worden ouder, gezinnen kleiner en kinderen wonen vaker verder bij hun ouders vandaan. We kunnen mantelzorgers ontlasten door te organiseren dat hun familielid regelmatig een kort bezoekje krijgt van een derde die toch al in de buurt is. In stedelijke gebieden is in iedere buurt wel een bakker of broodjeszaak te vinden. Op een rustig moment of onderweg naar klanten kan de ondernemer even langsgaan bij een zorgvrager in de wijk. In ruil daarvoor rekent hij op bepaalde producten een extra marge.’ Spelier: ‘Vaak wordt voor digitale oplossingen gekozen om de combinatie van werk en zorg te vergemakkelijken. Maar volgens ons gaat het in de mantelzorg juist om het menselijke contact.’

De bedenkers zien hun concept niet als een traditionele businesscase, maar als een maatschappelijk verdienmodel. ‘De gemeente, de zorginstelling, de werkgever van de mantelzorger én de mantelzorger zelf hebben er baat bij. Daarom denken we ook na over vormen van co-financiering door bijvoorbeeld gemeenten en zorginstellingen. Het zou mooi zijn als we in twee of drie gemeenten een pilot konden opzetten’, zegt Van Erp. Volgens Spelier, zelf zoon van een bakker, staan ondernemers open voor dergelijke ideeën. ‘Steeds meer ondernemers zien hun rol breder dan het verkopen van producten. Ze leveren bijvoorbeeld graag een bijdrage aan de leefbaarheid en saamhorigheid in de buurt. Ze hoeven het ook niet alleen te doen: een heel netwerk van herkenbare, lokale bedrijven kan de mantelzorgers ontzorgen.’

Fysieke omgeving

Stedenbouwkundige Wendy van Kessel wil de fysieke omgeving zo inrichten dat ouderen langer zelfstandig kunnen wonen. ‘Ik stap af van het idee dat woningen levensloopbestendig moeten zijn. Als ouderen in een groot huis blijven wonen als de kinderen de deur uit

zijn, is er zoveel overtollige ruimte. Zeker in de stad is die ruimte hard nodig voor starters en gezinnen.’

Van Kessel pleit voor voldoende, betaalbare ouderenwoningen, zowel in de koopsector als in de particuliere en sociale huursector. ‘Dan gaat het om kleinere woningen die gemakkelijk toegankelijk zijn, bijvoorbeeld omdat ze een lift hebben of op straatniveau liggen.’

Daarnaast is het belangrijk dat de stoepen begaanbaar zijn voor rollators en dat er voldoende voorzieningen in de buurt zijn. ‘Winkels, apotheek en dokter op loopafstand en bijvoorbeeld een ophaalpunt voor online boodschappen in buurten waar geen supermarkt is.’ Van Kessel noemt ook de aanwezigheid van ontmoetingsplekken, binnen én buiten. ‘Mooie pleinen, voldoende groen. Hoe aantrekkelijker de buitenruimte, hoe meer mensen naar buiten gaan, hoe meer ze bewegen en hoe langer ze gezond blijven.’ ■



Wendy van Kessel: ‘Woningen hoeven niet allemaal levensloopbestendig te zijn’



Inspiratiesessie over arbeidsparticipatie vluchtelingen

Banen voor vluchtelingen: regie is hard nodig

Er zijn al veel initiatieven om de arbeidsparticipatie van vluchtelingen te stimuleren. Wat werkt en wat niet? En hoe gaan we verder? Daar ging het over in een inspiratiesessie bij de SER.

De SER presenteert eind dit jaar een analyse over de arbeidsparticipatie van vluchtelingen in Nederland. Half november organiseerde de SER samen met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een inspiratiesessie voor bijna honderd stakeholders. Allemaal op zoek naar manieren om de participatie van migranten te versnellen en te vergemakkelijken.

In het vele dat gebeurt, is veel ruimte voor verbetering, zegt SER-voorzitter Mariëtte Hamer in haar inleiding. 'Weinig vluchtelingen met een status zijn direct bemiddelbaar naar een betaalde baan. Ze komen te veel obstakels tegen in hun vaak lange zoektocht naar een toekomstbestendige plek in de maatschappij.' Hamer somt op: 'Er zijn veel regelingen, huisvesting is lastig, inburgering is een uitdaging, er zijn taalproblemen en veel vluchtelingen hebben een opleidingsachterstand. Voor velen

van hen zit er niets anders op dan wachten, wachten, wachten.'

De SER zelf zette de Werkwijzer Vluchtelingen op (www.werkwijzer-vluchtelingen.nl), een website die als doel heeft allerlei veelbelovende praktijkvoorbeelden in kaart te brengen, informatie te verschaffen en kennis te delen.

Potentieel

Dergelijke initiatieven worden gestimuleerd door de Taskforce Werk en Integratie Vluchtelingen, zegt Bernard ter Haar, directeur-generaal sociale zekerheid en integratie op het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, en lid van de Taskforce. De Taskforce bundelt de krachten van overheden, werkgevers- en werknemersorganisaties, de SER en verschillende maatschappelijke organisaties.

'In ons huidige systeem kijken we pas heel laat naar iemands →

TEKST Felix de Fijter FOTO Dirk Hol



Deelnemers spraken onder meer over een snel begin van de integratie

arbeidsmarktpotentieel. Eerst moet een asielzoeker een status krijgen, vervolgens wordt hij in een gemeente gehuisvest, dan volgt de inburgering en pas als die geslaagd is kijken we naar werk. Dat willen we meer in elkaar gaan schuiven. Een snelle entree op de arbeidsmarkt helpt bijvoorbeeld ook bij verdere integratie en taalontwikkeling.'

Daarom moet er volgens Ter Haar veel eerder naar iemands potentieel worden gekeken: 'Wat heeft iemand aan werkervaring en opleiding en kunnen we dat koppelen aan de behoefte in een regio? Kunnen we er bijvoorbeeld voor zorgen dat een visser niet op het platteland terecht komt, maar ergens aan de kust waar veel werkgelegenheid is?'

Er gaat veel mis geeft Ter Haar toe, maar er gaan ook dingen goed: 'Het is belangrijk om mooie resultaten te delen. Ook om tegemoet te komen aan Nederlanders die bang zijn dat vluchtelingen hun kansen op de arbeidsmarkt verkleinen. Op micro-

niveau voelt het prettiger als we kunnen laten zien dat de samenleving profijt heeft van nieuwkomers.' De Facebookpagina 'Hallo' is volgens hem een mooi instrument om positieve effecten inzichtelijk te maken.

Het is ontzettend jammer als iemand een jaar lang voor zich uit zit te kijken in een azc

'Dagelijks verschijnen hier positieve verhalen van vluchtelingen die een plek op de arbeidsmarkt hebben gevonden.'

Syrische hapjes

Voordat de deelnemers met elkaar in gesprek gaan, interviewt

dagvoorzitter Bahram Sadeghi vijf organisaties over hun initiatief om de participatie van vluchtelingen te vergroten. Restaurant SYR in Utrecht bijvoorbeeld, waar twaalf vluchtelingen werkzaam zijn. Het serveert Syrische gerechten met een Europese twist en is daarmee heel succesvol, vertelt beleidsmedewerker Fleur Renirie. 'We hebben met behulp van 550 investeerders en 50 vrijwilligers ons restaurant subsidievrij kunnen starten. SYR biedt een opstart voor de vluchtelingen, waarvan we hopen dat ze over een paar jaar kunnen doorstromen naar andere horecagelegenheden.'

Na een korte pauze gaan de deelnemers aan tien tafels het gesprek aan over drie pittige vragen. Hoe kunnen werkgevers geïnteresseerd worden in het aanstellen van vluchtelingen? Welke mogelijkheden zijn er voor gemeenten om meer gericht beleid voor vluchtelingen te voeren? En hoe kan al in de opvangfase gestart worden met de integratie van asielzoekers en vluchtelingen?

Portfolio

Tafel 5 buigt zich over die laatste vraag: hoe kunnen we zo snel mogelijk starten met de integratie? Het gaat al gauw over het portfolio dat een asielzoeker opbouwt, vanaf het moment dat hij bij het Centraal Orgaan opvang Asielzoekers (COA) over de drempel stapt. 'Waarom niet gelijk vragen naar werk en opleiding en dat verwerken in een digitaal dossier?', vraagt iemand zich af. 'Er is wel een map, maar die moet de asielzoeker zelf beheren en vaak gaat dat fout. En dan komt zo iemand

Draai het om

na een jaar in een azc gewoond te hebben bij een gemeente binnen zonder enig profiel.'

'Gemeenten willen die vragen over werk en opleiding liever niet uit handen geven', zegt een ander. 'Want het COA gaat over huisvesting, maar heeft geen expertise op het gebied van werk.'

Een snelle entree op de arbeidsmarkt helpt bij verdere integratie en taalontwikkeling

Daarmee komt de tafel al gelijk bij het gebrek aan regie. 'Er is afstemming nodig tussen de verschillende partijen: COA, de gemeente en de talrijke private initiatieven. Wat doe je zelf, wat laat je aan anderen over en wat doe je samen?' 'Een statushouder moet in elk geval een totaal-dossier hebben, zodat er niet veel tijd verloren gaat en gelijk duidelijk wordt wat iemand kan. Het is toch ontzettend jammer als iemand een jaar lang voor zich uit zit te kijken in een azc? Waarom geen verplichte taal cursus of computertraining?'

Onder leiding van voorzitter Sadeghi blikken de gespreksgroepen na afloop terug. De SER gebruikt alle input in de verdere advisering en gedachtenvorming op dit onderwerp. 'Maar nu naborrelen. In de hal wachten Syrische hapjes.' ■

Op een feestje trof ik twee collega-journalisten die – net als ik – de 50 voorbij zijn, en die prima boeren als zzp'er. We stelden vrolijk vast hoe prettig wij het hebben. We weten waar we goed in zijn en gelukkig is daar vraag naar. Hoe anders is dat voor jonge freelance journalisten, zeiden we. Zonder netwerk en zonder ervaring kom je veel lastiger binnen bij opdrachtgevers. Op slag daalde onze stemming.

We zien het immers om ons heen: jonge mensen die maar geen serieuze, echte baan bemachtigen. Ze krijgen een 6-maandscontract of lopen aangeklede stages. Het is de winkelbediende die zijn congé krijgt als de werkgever hem wettelijk in dienst moet nemen. Of de student die een tweede master begint, omdat niemand op haar zit te wachten.

Ontzettend jammer. Want juist aan het begin van je loopbaan heb je helderheid en vastigheid nodig om je te kunnen ontwikkelen. Dan leer je wat je wel en niet moet doen. Een vriend die een adviesbureau runt, vertelde dat een jonge sollicitant zei: ik snak naar worteling. Een metafoor voor de hele samenleving. En waarom krijgt ze dat niet? Omdat flexibel werk de gemakkelijkste weg is voor de werkgever.

Toen dacht ik: waarom draaien we het niet om? Maak het freelancen boven de 50 aantrekkelijk, en geef de vaste banen aan de jeugd. Dat is veel logischer. Juist ouderen zijn gebaat bij flexibiliteit. Het houdt ze scherp op nieuwe ontwikkelingen. Ze kunnen uren maken naar believen. En hun vaste lasten dalen als de kinderen het huis uit zijn.

Maak een vaste aanstelling dus de norm voor 40-minners en stimuleer zzp-schap bij 50-plussers. Is dat geen idee voor staatssecretaris Wiebes, nu hij zijn huiswerk voor de ZWP-wet opnieuw moet doen?

Yvonne Zonderop is journalist. Voorjaar 2017 verschijnt haar boek 'Los van God, op zoek naar onze wortels in een bange tijd', zie www.yvonnezonderop.nl



FOTO Christiaan Krouwels



Olav van Duin, administratief medewerker bij Peer

‘Wij zijn een hecht en succesvol team’

Olav van Duin heeft twee uitdagingen die hem een afstand tot de arbeidsmarkt bezorgen: een gedeeltelijk werkende donornier én zijn leeftijd. Maar hij vond een leuke baan als administratief medewerker bij Peer belastingadvies en administratie.

TEKST Ton Bennink FOTO Christiaan Krouwels

Eigenlijk speelt de 54-jarige Olav van Duin in de Champions League van mensen met een donornier. Het orgaan dat hij kreeg van een onbekende donor gaat al 23 jaar mee. ‘Gemiddeld houdt een donornier er na tien jaar mee op. Het record is 35 tot 40 jaar. Mijn medische vooruitzichten zijn goed, dus wie weet red ik het tot mijn pensioen. Uiteraard hou ik wel rekening met andere scenario’s als dialyse. Dat hoeft ook geen probleem te zijn, de wetenschap maakt daar grote stappen in.’

Olavs nierfalen openbaarde zich toen hij 25 jaar was. Na zes jaar kreeg hij de nier die hem tot nu zo helpt. ‘Die nier is tien jaar ouder dan ik. En uiteraard moet ik altijd medicijnen tegen afstoting slikken. Dat zorgt samen met de transplantatieoperatie voor een afname in de werking van de nier. Die werkt nu nog voor 37 procent.’

Van Duin is voor 50 procent belastbaar verklaard. Zijn inkomen wordt aangevuld met een wao-uitkering. Hij werkt op maandag, woensdag en vrijdag bij Peer belastingadvies en administratie, een drie jaar oud bedrijf in De Baarsjes in Amsterdam.

Ik dacht binnen een halfjaar wel weer werk te hebben

In de dagen tussen de werkdagen rust hij uit. Door zijn beperking is hij eerder moe, houdt hij vocht vast en heeft hij tintelende voeten.

Trambestuurder

Tot 2014 werkte hij parttime bij een saleskantoor op de Zuidas. ‘De bankencrisis heeft dat bedrijf de

kop gekost. Ik dacht binnen een halfjaar wel weer werk te hebben, maar na twee jaar had ik nog niets. Als oudere met een fysieke uitdaging kom je extra moeilijk aan de bak. Zeker in de crisistijd. Maar ik wilde per se meedoen, een bijdrage leveren aan de maatschappij. Ik overwoog zelfs het roer helemaal om te gooien en trambestuurder te worden of zo. Gelukkig kwam ik toen via-via met Peer in contact. Het klikte met de eigenaar Otto Reuchlin en ik heb het hier geweldig naar mijn zin. Ik werk hier nu een jaar en hopelijk nog heel veel jaren.'

Meedoen

In de participatiesamenleving moet iedereen meedoen. Lukt dat ook voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en/of een beperking? Hoe vinden zij een plek op de arbeidsmarkt, wat zijn hun dromen en welke obstakels moeten ze overwinnen? Deel 11: Olav van Duin, financieel medewerker bij Peer belastingadvies en administratie.

Van Duin haalde na de havo het vakdiploma Moderne Bedrijfsadministratie. Daarna was hij inkoper bij een groot bedrijf. Toen werd hij ziek en kon hij die baan niet meer volhouden. 'Dan ben je een twintiger en je weet niet wat je overkomt. Ineens maak je deel uit van

een groep mensen met een ziekte. Ik heb geprobeerd diëtetiek te studeren, maar dat was te inspannend. Toen ben in de administratie gaan werken. In 2008 kon ik aan de slag bij het salesbureau op de Zuidas. Administratie en belastingadvies zijn mijn sterkste punten. Daarom ben ik nu druk in de weer met de opleiding SPD Bedrijfsadministratie via de LOI. Ik ben een vechter en geef niet snel op.'

Otto Reuchlin, directeur Peer belastingadvies en administratie: 'Wij kijken naar de kracht van een medewerker'

'Olav is een goede administratieve medewerker en een fijne stabiliserende kracht in ons team dat bestaat uit mensen met een Wia-, Wajong-, of een wao-uitkering. Ik neem alleen medewerkers met een no-riskpolis aan. Mocht het met het werk niet lukken, dan is er een regeling van het UWV. 'Ik moet werken', is een zin die je bij ons nooit hoort. Iedereen wil werken. Sterker, ik moet sommige collega's zelfs afremmen.

Zelf kom ik uit een pleeggezin. Ik ben een wereldverbeteraar, maar wel resultaatgericht, want dat houdt de boel scherp. Wij zijn een gewoon bedrijf, maar we kijken heel sterk naar de kracht van een medewerker. Ik geloof niet in beperkingen, wel in talenten. Als we dat allemaal zouden doen, zouden er geen mensen met een arbeidshandicap zijn. Er is altijd iemand die dingen leuk vindt waar jij minder goed in bent. Ik ben bijvoorbeeld nogal chaotisch, maar in een team van mensen die heel systematisch werken kan dat juist een aanvulling zijn.'

Succesvol team

Het team van Peer bestaat uit zes medewerkers. Allemaal met een afstand tot de arbeidsmarkt, of zoals oprichter Reuchlin liever zegt: met een afstand van de arbeidsmarkt tot de werknemers. Van Duin: 'Ik heb een fysieke beperking. Mijn collega's hebben stoornissen in het autistisch spectrum of een psychiatrische problematiek. Ik kan enorm veel van mijn collega's leren. Sommigen zijn briljant met cijfers, echt fenomenaal. Samen vormen we een hecht en succesvol team.' ■



Publieksversie verkenning 'Mens en technologie'



De SER heeft een digitale publieksversie uitgebracht van de verkenning *Mens en technologie: samen aan het werk*. De verkenning zelf is op 25 november overhandigd aan minister Lodewijk Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De publieksversie geeft op een korte en toegankelijke manier inzicht in de hoofdpunten van deze verkenning.

De verkenning vat inzichten uit wetenschappelijke artikelen en andere publicaties samen en geeft antwoord op de vragen: om welke technologische ontwikkelingen gaat het, wat zijn de verwachte gevolgen op de werkvloer en wat zijn de gevolgen voor de hoeveelheid en de verdeling van werkgelegenheid? De publieksversie is te vinden op de website van de SER. ■

Instrument OR-reglement op maat

De SER heeft samen met uitgeverij Performa een (gratis) instrument ontwikkeld waarmee een ondernemingsraad eenvoudig een reglement op maat kan opstellen.

Ondernemingsraden kunnen al heel lang gebruik maken van het SER-Voorbeeldreglement als ze afspraken willen vastleggen over bijvoorbeeld oprichting, omvang, samenstelling, zittingsduur en -termijn, taakverdeling binnen de OR, verkiezingen en passief en actief kiesrecht. Het nieuwe instrument maakt het makkelijk dat reglement op maat te maken, met behulp van een menu met verschillende keuzemomenten. Bovendien wordt bij elk keuzemoment een toelichting gegeven, kan informatie met mede-OR-leden gedeeld worden, is tussentijds opslaan mogelijk en kunnen notities worden toegevoegd. Het reglement is daardoor eenvoudig actueel te houden.

De tool is te vinden op www.or-reglement.nl ■



Magazine over OR & Commissaris

Bestuurder en ondernemingsraad (OR) hebben regelmatig overleg met elkaar. Dat geldt echter niet voor de toezichthouder: er is geen vanzelfsprekend overleg tussen de OR en de raad van commissarissen. Ook maakt nog niet elke OR gebruik van zijn recht een commissaris voor te dragen. En als er al een voordrachtscommissaris is, dan heeft ook die vaak geen regelmatig contact met de ondernemingsraad, terwijl dat contact van groot belang is.

De SER heeft daarom samen met andere organisaties een magazine gemaakt over de relatie tussen *OR en commissaris*. De special *OR & Commissaris* is bestemd voor zowel bestuurders en commissarissen als voor OR-leden. In deze special is te lezen hoe bestuur, toezicht en medezeggenschap samen kunnen optrekken.

Commissarissen, bestuurders en OR-leden zijn geïnterviewd over hun ervaringen, sociale partners geven hun visie. Ook bevat de special tips & tricks en een overzicht van de wet- en regelgeving op dit gebied. De special is vanaf 14 december te vinden op de website van de SER. ■

SER bezorgd over studentenstop techniekopleidingen

De SER heeft in een brief aan minister Jet Bussemaker van Onderwijs zijn zorgen geuit over het toenemend aantal opleidingen bij technische universiteiten met een numerus fixus: een maximum aan het aantal studenten dat wordt toegelaten. Volgend jaar zijn er al acht numerus fixus-opleidingen, vier meer dan in 2016-2017.

De raad betreurt deze ontwikkeling vanwege de grote behoefte aan goed opgeleide technici. De raad dringt er bij het kabinet op aan zo snel mogelijk een passende oplossing te vinden om gemotiveerde potentiële studenten niet te ontmoedigen om te kiezen voor techniek. Gelet op de toenemende internationale concurrentie rond technisch talent is het volgens de SER noodzakelijk om te investeren in opleidingen waaraan een aantoonbaar grote behoefte bestaat op de arbeidsmarkt. ■



Energieakkoord levert structurele banen op

Het Energieakkoord voor duurzame groei werkt ook op het gebied van werkgelegenheid en levert de beloofde banen op. In de nieuwe energiesector (zon, wind, biogas, energiebesparing) wordt de omzet van bedrijven groter en ontstaat structurele werkgelegenheid.

Dat blijkt uit het onderzoeksrapport *Energieakkoord: Effecten van de energietransitie op de inzet en kwaliteit van arbeid* van het Economisch Instituut voor de Bouw, ECN en het CBS, dat medio november verscheen. Ruud Kuin (FNV, op de foto in het midden) overhandigde het onderzoek aan SER-voorzitter Mariëtte Hamer en Ed Nijpels, voorzitter van de Borgingscommissie Energieakkoord.

Uit het onderzoek blijkt dat uitvoerende werkzaamheden vooral worden verricht door ervaren mbo-personeel met aanvullende kwalificaties.

Het onderzoek is uitgevoerd in opdracht van de Taakgroep Werk en Scholing van de SER Borgingscommissie Energieakkoord. Er is gekeken naar specifieke kwaliteitsaspecten van de nieuwe werkgelegenheid in de periode 2013-2016, zoals de naleving van cao's, opleiding, leeftijd en dienstverbanden. ■

Wat wil je later worden? Elk kind kent die vraag, maar hij kan ook aan volwassenen worden gesteld. Een tweede carrière is geen zeldzaamheid meer. Wat komt er van (jeugd)dromen terecht?



TEKST Berber Bijma FOTO Dirk Hol

Als ik later groot ben

WIE? Marianne Duinkerken (1957)

WAT? Schaapsherder op het Balloërveld, Drenthe

‘Er is geen dag dat ik niet het veld op wil. Ik heb wel voorkeur voor dagen met wat wind, zon en niet te veel vliegen, maar elk weertype heeft z’n bekoring. Zes dagen per week ben ik met de schapen op het veld. ’s Zondags gaat Albert, mijn partner.

Ik had nooit kunnen voorzien dat ik schaapsherder zou worden, maar ik heb in mijn leven veel gedaan dat ik niet had voorzien of gepland. Ik heb op zee gewerkt, maar ook een grand-café in Gouda gehad. Wat ik deed, had vaak te maken met het werk van de man met wie ik op dat moment was getrouwd.

Mijn eerste twee echtgenoten zijn overleden. Ik bleef achter met vijf kinderen en moest een inkomstenbron zien te vinden. Op bezoek bij mijn zus in Drenthe zwierf ik op een middag over de heide en kwam Albert tegen.

We raakten in gesprek en dat zijn we nu, zestien jaar later, nog steeds. Ik ben bij hem in de onderneming gestapt en we hebben rond onze schaapskooi allerlei nevenactiviteiten opgebouwd, waaronder een wolatelier.

Ik hou niet van schapen. Nee, echt niet. Maar ik ben een verbond met ze aangegaan. Gaandeweg is er een liefde gegroeid die te maken heeft met de verantwoordelijkheid voor iets wat leeft en met buiten zijn. De sferen en stemmingen van het Balloërveld zijn van een prachtige schoonheid, die raken me.

In ruil voor onze zorg geven de schapen prachtige wol en heerlijk vlees. Mijn ambitie is om voor de wol een plek te vinden op de markt. Zo’n kostbaar product verdient het niet om respectloos te worden afgevoerd.’