

STERmagazine

Denkwerk Draagvlak Dialogoog

Thema
Advies Sociaal-
Economisch
Beleid
2021-2025
thema Advies Sociaal-Economisch Beleid 2021-2025

Investeren in brede welvaart

Nieuwe Energie voor de Bouw
Hoe Rotterdamse jongeren het
vertrouwen krijgen

Femke Laagland
"Mensen hebben recht op
meer zekerheid"

Robotica in de zorg
"De looprobot voorkomt lange
wachlijsten"

12

‘Mensen hebben recht op meer zekerheid’

SER-kroonlid Femke Laagland, in het dagelijks leven hoogleraar Europees arbeidsrecht, over de hervorming van de arbeidsmarkt.



10

Investeren in brede welvaart

Advies Sociaal-Economisch Beleid 2021-2025 in vogelvlucht.



17

‘Niemand is uitgeleerd’

Nabil el Arrass ging als zij-instromer aan de slag als apothekersassistent.

En verder

- 03 Interview Mariëtte Hamer**
"Nieuwe koers naar brede welvaart."
- 06 Column Yasmin Ait Abderrahman**
"Investeer in alle jongeren."
- 07 Nieuwe Energie voor de Bouw**
Hoe Rotterdamse jongeren het vertrouwen krijgen.
- 14 Werkcode**
Meer gelijkheid tussen vast en flex.
- 16 VNO-NCW en FNV**
Over de toekomstige arbeidsmarkt.
- 19 LTO**
Over de toekomstige arbeidsmarkt.
- 20 Energietransitie Groningen**
Nieuwe monteurs 'werkfit' maken.
- 22 MKB-Nederland en CNV**
Over de toekomstige arbeidsmarkt.
- 23 Robotica in de zorg**
"De looprobot voorkomt lange wachtlijsten."
- 25 VCP**
Over de toekomstige arbeidsmarkt.
- 26 Gelijke kansen op school**
"Bubbels kennen we hier niet."

SER

Colofon

SERmagazine verschijnt vijf keer per jaar. Met de verhalen in dit blad wil de SER de overlegeconomie en de sociale dialoog bevorderen. Een jaarabonnement is gratis. Opgave jaarabonnementen en adreswijzigingen graag via sermagazine@ser.nl **Redactie** Liesbeth Breeveld (hoofdredactie), Dafna Holtzer, Contenture (coördinatie & eindredactie) **T** (0)70 3499 653 **E** sermagazine@ser.nl **Aan dit nummer werkten mee** Ton Bennink, Berber Bijma, Felix de Fijter, Nicole Gommers, Dirk Hol, Dorine van Kesteren, Beatrice Keunen Corien Lambregtse **Redactieraad** Erik van de Haar, Sarah van Hugte, Kyra Keybets, Ruud van Soelen, Anne Sophie Stoop **Klankbordgroep** Martijn Arets, Hanneke van Basten, Henriëtte ten Berge, Jeroen van Dijken, Anette de Groot, Nic van Holstein, Manon Krol, Sieto de Leeuw, Maarten Lindeboom, Guido Rijnja, Alex Tess Rutten, Bram Verkerke, Bas van Weegberg **Ontwerp** Contenture **Illustraties** BIMA, Shutterstock, Vecteezy.com **Opmaak** Riccardo van der Does, Robby Gajadien **Productie** Drukkerij Opmeer

‘Nieuwe koers naar brede welvaart’

Zekerheid voor mensen, een wendbare economie, herstel van de samenleving en een duurzaam leefklimaat. Daar moet het volgens de SER in 2021-2025 over gaan. Het SER-advies voor de middellange termijn (MLT) wijst het nieuwe kabinet de weg. SER-voorzitter Mariëtte Hamer: “We willen geen samenleving van geluksvogels en pechvogels, maar brede welvaart voor iedereen”.

Tekst Corien Lambregtse Foto's ANP/Caspar Hurdeman, ANP/Guus Schoonewille

Het is inmiddels een traditie dat een breed, fundamenteel akkoord de nodige moeite en zweetdruppels kost, en zeker ook wat nachtrust, feest- en vakantiedagen. Bij de totstandkoming van het MLT-advies is dat opnieuw bevestigd. Er is meer dan een halfjaar op het hoogste niveau over het advies onderhandeld. Over elk woord is gedebatteerd. Het doel was om het MLT-advies voor de start van de kabinetsformatie te presenteren. SER-voorzitter Mariëtte Hamer had het advies onder haar arm mee willen nemen naar het gesprek met de informateur. Maar die informateur werd ze zelf.

“Ja, dat was wel even een verrassende situatie”, blikt ze terug. “Als SER-voorzitter heb ik er maanden hard aan gewerkt om dit akkoord tot stand te helpen komen. In het zicht van de finish heb ik het stokje overgedragen aan SER-kroonlid Romke van der Veen. Hij heeft tot aan het eind van het proces uitstekend werk geleverd. Ik had het advies natuurlijk graag zelf willen presenteren, maar het belangrijkste is dat het op tijd op de formatietafel lag. Het is een akkoord waar de politiek niet omheen kan. Overeenstemming tussen werkgevers, werknemers



en kroonleden is ook nu weer van grote maatschappelijke betekenis en geeft richting aan de formerende partijen.”

Is dit het advies dat Nederland in deze tijd nodig heeft of is het een compromis geworden?

“Dit advies komt op een moment dat de spanningen in de samenleving toenemen. Er dreigt een tweedeling tussen geluksvogels en pechvogels. Aan de ene kant de

mensen met een goed beschermde baan, goede gezondheid en goede woning, aan de andere kant de mensen met flexbanen en gezondheidsproblemen die ook nog eens op zoek zijn naar een betaalbare woning. Dat is niet de samenleving die we willen.

Ik ben er trots op dat zowel werkgevers als werknemers in staat zijn geweest om verder te kijken dan hun directe eigenbelang. Daar kan de politiek nog een →

voorbeeld aan nemen. Iedereen beseft dat we voor enorme vraagstukken staan, die door de coronacrisis alleen maar groter en urgenter zijn geworden. Tegelijkertijd krijgen we nu juist de kans om het fundament van de samenleving en de economie te verbeteren en de transitie te maken naar een duurzame toekomst.

Het MLT-advies omvat een ambitieus programma om de kansengelijkheid te vergroten, de wendbaarheid en veerkracht van onze economie te versterken en mensen meer perspectief en zekerheid te bieden. Daar moeten we als land de komende jaren zelf mee aan de slag. Tegelijkertijd moeten we de opgaven ook in Europees verband aanpakken. Geen enkel land kan het klimaatprobleem in zijn eentje oplossen en ook op het gebied van digitalisering zullen we meer moeten samenwerken.

Of het advies ver genoeg gaat? Voor nu zeker. Ik zie het ook als een belangrijke visie voor de toekomst. De komende jaren blijven we monitoren wat het kabinet met ons advies doet en hoe onze voorstellen in de praktijk uitpakken. Als het effect onvoldoende is of ongewenste neveneffecten heeft, komen we met aanvullende voorstellen.”

Kunt u zich indenken dat de werknemers als winnaars worden gezien bij dit akkoord?

“Ik zie een evenwichtig akkoord waarin werkgevers en werknemers samen een nieuwe koers inzetten, gericht op een duurzame, brede welvaart. Hier zijn echt twee winnaars. De versterking van het bedrijfsleven en daarmee van het verdienvermogen van ons land moet samengaan met verduurzaming, eerlijk delen en gelijkere kansen. Daarover zijn werkgevers en werknemers het eens.

De werkgevers hebben aangedrongen op extra investeringen in innovatie, de energietransitie en een sterke publieke sector die in staat is zijn taken goed uit te



voeren, maar vinden ook dat de scherpe randen van de arbeidsmarkt moeten worden verzacht. Dat betekent enerzijds dat flex alleen wordt gebruikt daar waar dat nodig is en anderzijds dat het weer aantrekkelijker wordt om mensen aan te nemen. Daar winnen zowel werkgevers als werknemers bij.”

Het herstel na de coronacrisis is inmiddels in volle gang. Wat is er nodig om dat in goede banen te leiden?

“Het herstel moet vooral duurzaam zijn. In het MLT-advies verbinden wij het herstel aan de grote uitdagingen waar Nederland voor staat: de verduurzaming van de economie, de herwaardering en

verbetering van de publieke sector en een goede arbeidsmarktinfrastructuur voor een leven-lang-ontwikkelen en van-werk-naar-werktrajecten. We moeten werk maken van de digitale en groene transitie, ons voorbereiden op de vergrijzing, oplossingen vinden voor de woningnood en de economie steeds meer circulair maken.

Om dit mogelijk te maken, adviseren wij het kabinet om tijdens de herstelperiode geen lastenverzwaringen en bezuinigingen door te voeren, maar het bedrijfsleven eerst de kans te geven om te herstellen. Daarna kunnen we weer nieuwe budgettaire buffers aanleggen. We zullen dan ook goed moeten kijken wat er nodig is om ons belastingstelsel op een eerlijke en duurzame manier vorm te geven.”

Wordt de rekening niet te gemakkelijk bij de overheid neergelegd?

“De overheid moet de komende jaren inderdaad fors investeren om de brede welvaart te vergroten, maar het bedrijfsleven kan daar zeker ook aan bijdragen. Effectief beleid bestaat niet alleen uit wet- en regelgeving, maar ook uit fiscaal en budgettair beleid. Bovendien: investeringen die bijdragen aan ons verdienvermogen verdienen zichzelf terug.”

Veel zzp'ers zien de bui hangen. De SER stelt voor dat ze zich verplicht verzekeren tegen arbeidsongeschiktheid, meebetalen aan een sociaal vangnet en minder fiscale voordelen krijgen...

“De lasten voor zzp'ers worden inderdaad verhoogd, omdat we een gelijkere speelveld willen creëren. Het is echter niet de bedoeling dat dit ten koste gaat van de inkomsten van zzp'ers, zeker niet voor mensen die maar lage tarieven kunnen rekenen. Het fiscale voordeel verdwijnt bovendien alleen voor zzp'ers die geen risico's lopen met hun investeringen. Maar we hebben daarnaast ook gezegd dat die maatregelen niet tot koopkrachtverlies mogen leiden. Dit is een van de voorstellen die nader moeten worden uitgewerkt.”

Is er voldoende aan jongeren gedacht?

“Daar hebben we ons best voor gedaan. Wij zijn ons er heel erg van bewust hoeveel impact corona had en heeft op

jongeren. Ook beseffen we hoe belangrijk het is om werk te maken van verduurzaming. Het kan niet zo zijn dat volgende generaties de rekening betalen voor onze welvaart. We hebben daarom bij dit advies ook de adviezen van het SER Jongerenplatform betrokken. Het concept ‘brede welvaart’ vraagt evenwichtige economische groei, een sociaal-inclusieve en ecologisch duurzame samenleving.”

Draagt dit advies bij aan gelijke kansen, meer diversiteit en inclusiviteit?

“Met dit advies slaan we de goede richting in. De coronacrisis heeft opnieuw duidelijk gemaakt dat kwetsbare groepen bij economische tegenslag extra nadeel ondervinden. Het gaat vaak om mensen met een migratieachtergrond, met lage inkomens, flexibele contracten en onvoldoende mogelijkheden om hun situatie te verbeteren. Die ongelijkheid werkt ook door naar hun kinderen. Daarom zet de

SER hoog in op gelijkere kansen voor kinderen, te beginnen in de kinderopvang en het onderwijs.”

Valt er voor de SER na dit advies nog iets te doen?

“Jazeker! De voorstellen in het advies moeten nader worden uitgewerkt. Deels bouwen deze voort op lopende trajecten zoals de infrastructuur voor een leven-lang-ontwikkelen van-werk-naar-werktrajecten, de gezondheidszorg, een modern industriebeleid en verduurzaming van de economie. Daarnaast gaan we aan de slag met onderwerpen als maatschappelijke verlofvormen, de woningmarkt en budgettair beleid. Verder gaan we de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt intensief monitoren en zullen we waar nodig aanvullende voorstellen doen. Welk kabinet er ook komt, er is nog heel wat werk te doen voordat we kunnen zeggen dat iedereen meedeelt in de brede welvaart.” ●



Advies

SER-advies 2021-2025 | Zekerheid, wendbaarheid, herstel

Het ontwerpadvies *Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving* is op 2 juni 2021 gepresenteerd. Het advies bevat de visie van de SER op de toekomstige arbeidsmarkt en voorstellen om een brede welvaart te bereiken voor alle Nederlanders. Het advies is bedoeld voor de middellange termijn (MLT): 2021-2025.

De SER adviseert het nieuwe kabinet fors te investeren in zekerheid van werk en inkomen, in het toekomstig verdienvermogen van Nederland, in sterke publieke dienstverlening en een duurzaam leefklimaat. Het budgettair beleid en de belastingheffing moeten daarbij ondersteunend zijn aan brede welvaart.

Ook adviseert de SER om het investeringsniveau, zowel publiek als privaat, substantieel te verhogen. De opgave is om dat hogere niveau van investeringen op

peil te houden en minder afhankelijk te maken van de stand van de begroting of de conjunctuur.

Het MLT-advies bevat veel concrete voorstellen, zoals het voorstel dat bij structureel werk een contract voor onbepaalde tijd hoort en dat er tussen contractvormen geen concurrentie op arbeidsvoorwaarden mag zijn. Verder moet de werk- en inkomenszekerheid van flexwerkers worden verbeterd en moet er een infrastructuur worden ontwikkeld die ervoor zorgt dat mensen altijd aan het werk kunnen blijven en zich een leven lang blijven ontwikkelen. Het advies is in de raadsvergadering van 18 juni 2021 vastgesteld.

Meer weten?
Scan de QR-code of
kijk op www.ser.nl



Investeer in álle jongeren

In het middellangetermijnadvies (MLT) van de SER aan het nieuw te vormen kabinet is gelukkig ook aandacht voor de arbeidsmarktpositie van jongeren. Maar willen we als land betekenisvol investeren in komende generaties, dan moeten we studenten en scholieren niet vergeten.

In de coronacrisis heb ik zelf gemerkt hoe wankel de arbeidsmarktpositie voor jongeren in Nederland kan zijn. Van de ene op de andere dag was ik mijn inkomen kwijt. Gelukkig kon ik terugvallen op mensen om mij heen. Maar jongeren die het zonder zo'n sociaal vangnet moeten stellen, hebben een groot probleem.

Het SER-advies sorteert voor op een historische stap in de goede richting. Voor het eerst worden nulurencontracten, oproepcontracten en uitzendwerk aan banden gelegd. Dat betekent meer werkzekerheid, meer inkomenszekerheid en dus meer bestaanszekerheid. Ook voor werkende jongeren.

Dat is geweldig nieuws, maar jammer genoeg is voor scholieren en studenten een uitzondering gemaakt. De zogeheten onderbrekingstermijn (waarbij werkgevers werknemers ontslaan, om ze na een tijdje weer aan te nemen en zo geen vast contract te hoeven aanbieden) blijft voor hen van kracht.

Hier is wat mij betreft werk aan de winkel. Decennialang was het in Nederland zo dat de volgende generatie het beter kreeg dan de huidige. Dat scenario is voor de jongere generatie van vandaag ver weg. Dat heeft niet alleen met de arbeidsmarktpositie van jongeren te maken; dat probleem zit veel dieper.

Het leven van jongeren is omgeven door onzekerheid: ze moeten dealen met hogere studie-eisen, prestatiedruk, flinke studieschulden en zien vrijwel geen kansen op de woningmarkt. Geen wonder dat steeds meer jongeren kampen met mentale klachten. Zeker in de lagere sociaaleconomische klasse staat kansengelijkheid in toenemende mate onder druk. Als we niet uitkijken, is de kloof straks niet meer te overbruggen.

Dus investeer structureel in bestaanszekerheid van álle jongeren. Maak geen uitzonderingen, maar geef iedereen gelijke kansen om te leren, zich te ontwikkelen, om te werken, om een mooie toekomst op te bouwen. En blijf over die toekomst voortdurend in gesprek. Juist mét ons!



Yasmin Ait Abderrahman

**Vicevoorzitter FNV Young & United en
docent Nederlands in opleiding**

Hoe Rotterdamse jongeren ervoor gaan in de bouw, dankzij vertrouwen

Met het project Nieuwe Energie voor de Bouw reiken bedrijfsleven, onderwijs en overheid jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt de hand. Met behoud van uitkering krijgen ze een mix van onderwijs en werk aangeboden. "Hét moment dat ik gemotiveerd raakte, was dat Ger Wolfs me een compliment gaf."

Tekst Felix de Fijter Foto's Dirk Hol

Het is zo'n geval waarbij het mes aan twee kanten snijdt. De technische sector is dringend op zoek naar nieuw personeel, de gemeentelijke overheid zoekt naar mogelijkheden om thuiszittende jongeren in beweging te krijgen, en het onderwijs wil doen waar het goed in is: jonge mensen helpen om een eigen toekomst op te bouwen.

Stop die drie ingrediënten in een kommetje, giet er een flinke scheut goodwill bij en je hebt het project Nieuwe Energie voor de Bouw. Het is een van de initiatieven die is voortgekomen uit de leerwerkakkoorden in de arbeidsregio Rotterdam-Rijnmond. Hierin bundelen overheid, onderwijs en bedrijfsleven hun krachten om de aansluiting van onderwijs en arbeidsmarkt te verbeteren.

Makelaar-schakelaar

Projectleider van Nieuwe Energie voor de Bouw, dat sinds mei 2019 loopt, is Ger Wolfs van Techniek College Rotterdam. Hij is een onderwijisdier, zegt hij zelf, →



Kevin de Waard en Ger Wolfs

met een even eenvoudig als effectief motto: zeg wat je doet, en doe wat je zegt. Want dat is, zeker ook in dit project, de sleutel tot succes, merkt hij. Dat is waar deze jongeren, maar ook waar bedrijven behoefte aan hebben, dat schept vertrouwen en geeft zekerheid.

‘Je bent slimmer dan je denkt, zei hij’

Wolfs loopt al een paar decennia mee in het onderwijs; hij was werkzaam bij opleidingsbedrijven in de metaalsector,

maar had ook vaak de pet van stagebegeleider op. “Op die manier heb ik veel bedrijven van binnen en buiten leren kennen; en zij mij.” En zodoende is Wolfs de ideale ‘makelaar-schakelaar’ die het project nodig had.

Jongeren die bij Wolfs aan tafel zitten, hebben eerst eens even een goed gesprek. “Hoe zijn je leefomstandigheden? Heb je financiële issues? Ben je gezond? En uiteraard gaan we dan ook inhoudelijk in gesprek over hun werk- of leerambities. Ik maak een portretfoto, stel een profiel samen en ga vervolgens op zoek naar een passend bedrijf. Sommige bedrijven kunnen per jaar maximaal tien jongeren aan het werk zetten, anderen vijf.”

Recalcitrant

“De meeste jongeren hebben het onderwijs op zestien-, zeventienjarige leeftijd vaarwelgezegd; beetje recalcitrant, beetje eigenwijs. Maar dan zijn ze twee-, drie-, vierentwintig, krijgen ze

een vriendinnetje, en dat vriendinnetje zegt: waarom werk jij eigenlijk niet? Zoek eens een baan? En dan komen ze in beweging.”

Een van die jongeren is Kevin de Waard. “Toen ik jonger was, had ik moeite met school”, vertelt hij. Kevin woonde in woongroepen en vond het “lastig om gemotiveerd te blijven”. Via Nieuwe Energie voor de Bouw is Kevin met succes een leer-werktraject begonnen bij een beveiligingsbedrijf. “Brandmelders plaatsen, beveiliging aanleggen, software installeren, sensoren plaatsen, deurdrangers bevestigen, dat soort dingen. En eens in de twee weken ga ik naar de avondschool om de theorie en praktijk nog beter in de vingers te krijgen.”

“Bij Kevin had ik het gevoel: dit is een goeie knul”, zegt Wolfs. “Hij kwam van ver, was er op meerdere plekken uitgegooid, maar uiteindelijk heb ik na een goed gesprek zijn vertrouwen kunnen wekken. En ik merkte dat hij dat ook





nodig had. Ik wist dat als ik hem vertrouwen zou geven, hij ervoor zou gaan.”

Voor Kevin betekende het veel dat Wolfs het in 'm zag zitten, beaamt hij. “Hét moment dat ik gemotiveerd raakte, was dat Ger Wolfs me een compliment gaf. ‘Dit heb je echt goed gedaan!’ En dat hij zei: ‘je bent slimmer dan je denkt’. Dat gaf voor mij echt de doorslag.”

Van de 120 jongeren die tot dusver aanklopten bij Wolfs hebben er zo'n 55 een baan gevonden. “Of ze zijn terug het onderwijs ingegaan; en dat is natuurlijk ook prachtig”, zegt Wolfs. “Dat zijn mooie cijfers, maar het gaat dus niet altijd goed. Ook daar moet je eerlijk en open over communiceren. Juist als je dat doet, vergroot je de kans dat het een volgende keer wel lukt.”

Persoonlijk

Wolfs staat overigens niet alleen in het traject. “Mijn collega Aleta ziet erop toe

op dat jongeren ook op sociaal-emotioneel vlak begeleiding krijgen.” Dat is belangrijk, zegt Wolfs, “want de persoonlijke omstandigheden van een jongere spelen een grote rol. En die zijn ook heel divers. Er is er een bij die twee weken geleden aanklopte, twee dagen begeleiding heeft gehad en nu al gaat als een tierelier. Een andere heeft aan de maximale begeleidingsduur van drie maanden eigenlijk niet genoeg.”

De afgelopen twee jaar zijn veel hordes overwonnen en problemen opgelost, zegt Wolfs. “Nu het project de kinderschoenen is ontgroeid, is het doel om jaarlijks minimaal 100 tot 120 jongeren het bureau laten passeren, waarvan er zeker 50 uitstromen naar arbeidsmarkt of terug de schoolbank in.” Uiteindelijk ziet Wolfs het project het liefst indalen in het onderwijssysteem. “Een project komt op een gegeven moment ten einde, maar daar mag in dit geval geen sprake van zijn.” ●

Advies



Maatwerk is essentieel

In het middellangetermijnadvies (MLT) aan het nieuw te vormen kabinet, juicht de SER initiatieven zoals Nieuwe Energie voor de Bouw toe. De dienstverlening die (jonge) mensen moet helpen een plek op de arbeidsmarkt te bemachtigen, kan consistent en zou meer gericht moeten zijn op het individu. De SER wijst op het belang van maatwerk, stabiele financiering en blijvende ontwikkelingsmogelijkheden. Een sluitende sociale infrastructuur vraagt om een aanpak waarbij instrumenten voor werkgevers en ontwikkeltrajecten voor werkenden centraal staan.

Investeren in brede welvaart

Investeer fors in brede welvaart: in zekerheid van werk en inkomen, het toekomstig verdienvermogen van Nederland, sterke publieke dienstverlening en een duurzaam leefklimaat. Dat is het Advies Sociaal-Economisch Beleid 2021-2025 – middellangetermijn (MLT)-advies –, waarover alle partijen in de SER het in juni 2021 eens zijn geworden. Het advies in vogelvlucht.

Tekst Corien Lambregtse



Werk aan herstel en brede welvaartsgroei na corona

- Geen lastenverzwaringen en bezuinigingen tijdens de herstelperiode
- Meer overheids- en bedrijfsinvesteringen voor innovaties, digitalisering en verduurzaming
- Versterking van de concurrentiekracht van de industrie en doorgroei van het mkb
- Aansluiten bij Europees Herstelbeleid en de Green Deal voor de Nederlandse plannen
- Samenwerken in Europa: aanpak wereldwijde problemen en geopolitieke spanningen
- Werken aan nieuwe budgettaire buffers, na economisch herstel



Vernieuw de arbeidsmarkt

- Bij vast werk hoort in principe een vast contract
- Werknemers met een flexibel contract krijgen meer zekerheid
- In economisch moeilijke tijden mag de werktijd van werknemers 20 procent worden verkort
- Als een werknemer een jaar ziek is, bepaalt de werkgever of de werknemer binnen het bedrijf of elders re-integreert
- Structureel aanbod van trajecten 'van-werk-naar-werk' en 'leven lang ontwikkelen'
- Aanpak schijnzelfstandigheid: bij een laag tarief moet de werkgever kunnen aantonen dat er geen sprake is werknemerschap
- Gelijke kansen voor iedereen door betere onderwijs- en kindvoorzieningen





Versterk de publieke dienstverlening

- Investeren in onderwijs, zorg, veiligheid en uitvoeringsorganisaties: meer mensen, kennis en middelen
- Meer bewegingsruimte voor professionals: betere dienstverlening en aantrekkelijkere banen
- Betere publieke dienstverlening door transparante vormen van publiek-private samenwerking
- Aanpak van woningtekort met een concreet vijfjarenplan



De rode draad

Brede welvaart voor iedereen

Met een helikopterblik gezien, is Nederland een welvarend land. Wie inzoomt, ziet echter ook groeiende onzekerheid, ongelijkheid in kansen en inkomen en rommelend ongenoegen. Naast herstel van de economie na corona, staat het nieuwe kabinet ook voor andere uitdagingen, zoals duurzaamheidsvraagstukken, de digitale transitie en het woningtekort. De SER vraagt het nieuwe kabinet deze opgaven tegelijk en bij de basis aan te pakken en doet daar in het MLT-advies concrete voorstellen voor. De kern van het advies: investeer in brede welvaart voor iedereen.

Verder lezen?

Met het Advies Sociaal-Economisch Beleid 2021-2025 - *Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving*, geeft de SER zijn visie op de arbeidsmarkt van morgen en de aanpak van grote transitie. Meer weten? Scan de QR-code of kijk op www.ser.nl



‘Mensen hebben recht op meer zekerheid’

Minder externe flexibiliteit, meer interne flexibiliteit. En we moeten investeren in scholing en de begeleiding van-werk-naar-werk. Dat zijn de rode draden in het nieuwe SER-advies voor de arbeidsmarkt. Het doel? De ongelijkheid in de samenleving verkleinen. Kroonlid Femke Laagland, in het dagelijks leven hoogleraar Europees arbeidsrecht, licht toe.

Tekst Dorine van Kesteren **Beeld** Duncan de Fey

Er zijn spanningen in de samenleving, constateert de SER. De kansengelijkheid neemt toe en onzeker werk speelt daarbij een belangrijke rol. Flexibiliteit wordt te vaak vormgegeven als ‘beschikbaar voor alles, recht op niets’. Jongeren, vrouwen en arbeidsmigranten zijn oververtegenwoordigd in dit type werk, en tijdens de coronapandemie verslechterde hun positie nog verder. Kortom: er moet wat veranderen. In het brede, eensgezinde advies dat de SER in juni uitbracht, spreken werkgevers en werknemers zich uit voor een hervorming van de arbeidsmarkt.

1 **Waarom is dit advies een doorbraak?**
“Over de al dan niet doorgeschoten flexibilisering van de arbeidsmarkt bestaat al lange tijd discussie. Alleen daarom is het al belangrijk dat werkgevers en werknemers het eens zijn geworden. Het is een uitgebalanceerd en toekomstgericht advies, waarmee de sociale partners en kroonleden eensgezind een signaal afgeven aan het nieuwe kabinet.

De essentie is dat flexibele contracten prima zijn om werkbelasting in het hoogseizoen of bezettingsproblemen op te vangen. Het bekende ‘piek en ziek’: tijdelijke situaties waarin werkgevers het écht nodig hebben. Maar het wordt een ander verhaal als het gaat om structurele werkzaamheden. Dan moet een vast contract het uitgangspunt zijn. Dit is goed voor werkgevers én werkenden. Werken-

den ervaren minder stress over hun loon en meer zekerheden rond hypotheek, pensioen en loondoorbetaling bij ziekte. Daarnaast zijn ze productiever in hun werk als ze zich meer betrokken voelen bij het bedrijf. Win-win dus.”

2 **Hoe verstevigt de SER de positie van werkenden aan de basis van de arbeidsmarkt?**

“Mensen hebben recht op meer zekerheid en op gelijk loon voor gelijk werk. Wij vervangen de nulurencontracten door basiscontracten met een minimumaantal gewerkte uren per kwartaal. Verder krijgen uitzendkrachten niet na 5,5 jaar, maar na 3 jaar een vast contract bij het uitzendbureau. Bovendien hebben zij vanaf dag één recht op arbeidsvoorwaarden die gelijkwaardig zijn met die van de mensen die direct bij de inlener in dienst zijn.

Tegelijk zorgen we dat minder externe flexibiliteit gepaard gaat met meer interne flexibiliteit. Dat zijn communicerende vaten. Daarom mag een bedrijf in zwaar weer zijn werknemers dwingen om minder te gaan werken, tot maximaal 20 procent. Voor de financiering pleit de SER voor een collectief fonds.”

3 **En zzp'ers?**
“We willen af van schijnzelfstandigheid. Iedereen die een uurtarief heeft onder de 30 à 35 euro, wordt beschouwd als werknemer, tenzij het bedrijf kan aantonen dat er wel degelijk sprake is van ondernemerschap. Dit

zogeheten rechtsvermoeden is een steuntje in de rug van de zzp'ers-tegen-wil-en-dank, die in onderhandelingen niet zo ferm zijn. Zo kunnen zij een arbeidsovereenkomst claimen en zorgen dat zij onder het pakket van sociale zekerheid vallen dat daarbij hoort.

Maar ook voor de echte zzp'ers moet er een vorm van sociale zekerheid komen. Het leven kent een aantal fundamentele risico's, en de coronacrisis heeft laten zien dat lang niet alle zelfstandigen daarvoor voorzieningen hebben getroffen. De SER meent dat de overheid een publieke taak heeft om mensen bij dit soort risico's tegen zichzelf te beschermen.”

4 **Verplicht aan het pensioen en de verzekering voor arbeidsongeschiktheid dus.**

“Als we ervan uitgaan dat zzp'ers straks alleen nog maar echte zelfstandigen zullen zijn, dan moet je voorzieningen treffen die bij die groep passen. Belangrijk is dus dat het systeem voldoende keuzevrijheid heeft. Maar er speelt nog meer. Op deze manier zorg je ook dat sterke, hoogopgeleide professionals enkel nog om inhoudelijke redenen voor het zzp-schap kiezen. En niet vanwege de financiële voordelen, omdat er bijvoorbeeld geen sociale premies verschuldigd zijn. De keuze voor de afbouw van de fiscale voordelen past in dezelfde lijn. Het gaat namelijk ook om solidariteit en collectiviteit: het sociale stelsel is op termijn niet meer houdbaar als te veel mensen daaraan niet langer bijdragen.”



CV

Wie is Femke Laagland?

Femke Laagland (1979) studeerde Europees en internationaal recht in Nijmegen. Daarna werkte zij een aantal jaren als advocaat. In 2009 stapte ze over naar de Radboud Universiteit, waar zij in 2013 promoveerde op het onderwerp 'De rol van werknemers(vertegenwoordigers) bij een grensoverschrijdende juridische fusie'. Sinds 2018 is Laagland hoogleraar (Europees) arbeidsrecht aan dezelfde universiteit. Sinds 2020 is ze kroonlid bij de SER.



5 Wat betekent het advies voor de online platforms?

“Ik vermoed dat veel platformwerkers als werknemers worden gezien door het eerder genoemde rechtsvermoeden. Het risico is reëel dat er dan werkgelegenheid verdwijnt, aangezien het voor de platformbedrijven te duur wordt om hun maaltijdkoeriers, schoonmakers, taxichauffeurs of klusjesmannen een arbeidsovereenkomst aan te bieden. Daar komt bij dat dit soort werk naar de aard vrijblijvend is. Platformwerk is een onderwerp waarover we nog goed moeten nadenken. Het traditionele arbeidsrecht is daar nog onvoldoende op toegesneden.”

6 In de media ging de aandacht vooral uit naar de flexparagrafen van het advies.

“Dat is jammer, want de afspraken over van-werk-naar-werk-begeleiding, scholing

en een leven lang ontwikkelen hebben minstens zoveel betekenis. Mensen moeten niet pas nadenken over hun toekomst als ze hun baan dreigen te verliezen. Nee, dat moet al tijdens de arbeidsovereenkomst gebeuren, zodat zij goed zijn toegerust voor nieuw werk en ontslag geen ramp is. Dit is niet alleen hard nodig vanwege de digitalisering, maar ook omdat er in de ene sector mogelijk banen verdwijnen terwijl in de andere sector juist veel arbeidskrachten nodig zijn.

Wij adviseren om te zorgen voor een adequate infrastructuur voor mensen die van baan moeten veranderen. Tijdens de coronacrisis zijn er 35 regionale mobiliteitsteams opgericht, die bestaan uit onder meer vakbonden, werkgeversorganisaties, gemeenten, UWV en onderwijs. Het is interessant om te bekijken of deze teams als voorbeeld kunnen dienen voor de toekomst.” ●

Vast en flex in de financiële sector

Hoe zorgen we voor meer gelijkheid tussen werkenden in vaste dienst, flexwerkers en zzp'ers? De vakbonden maakten er in december 2019 afspraken over met financiële instellingen: de 'Werkcode'. Elly Ploumen, groepsdirecteur HR bij Achmea: "Wij hadden sowieso al het uitgangspunt: vast contract voor vast werk."

Tekst Berber Bijma Foto Shutterstock

"**F**lexibiliteit moet niet betekenen dat je een blik werknemers opentrekt en morgen weer wegstuurt, zegt Elly Ploumen, groepsdirecteur HR bij Achmea. "Je moet er goede afspraken over maken. Neem bijvoorbeeld de eindejaarspiek bij onze zorgverzekeringen, door mensen die overstappen. Je weet dat je dan een aantal maanden extra mensen nodig hebt. Die mensen bied je een opleidingstraject aan dat is afgestemd op de flexibele schil, maar waarmee je wel in deze mensen investeert en ze iets meegeeft."

Achmea is een van de vijf instellingen in de financiële sector die in december 2019 de 'Werkcode' tekenden. De andere zijn VGZ, Nationale Nederlanden, ING en a.s.r. Zij maakten daarmee afspraken voor meer gelijkheid tussen werkenden met diverse soorten contracten. Van werknemerszijde is de Werkcode ondertekend door vakbonden FNV, CNV en De Unie. In de Werkcode beloven de ondertekenaars te werken aan duurzame arbeidsrelaties, met perspectief voor alle werkenden binnen de organisatie, of ze nu vaste werknemers, mensen met een flexibel contract of zzp'ers zijn. In de code staan onder meer afspraken over gelijke beloningen en de verblijfsduur van uitzendkrachten, maar ook over

toegang tot arbeidsongeschiktheidsverzekering en pensioen.

De afspraken in de Werkcode worden tot en met 2022 verwerkt in de cao's van de vijf instellingen, die samen 40.000 vaste medewerkers en meer dan 10.000 externe medewerkers hebben.

"We moeten af van de scherpe scheiding tussen vast en flex", zegt Ploumen. "Als in een team vaste medewerkers en flexwerkers zitten, gaan we ze niet verschillend behandelen. De tegenstelling vast-flex is veel te zwart-wit. Er zitten heel veel aspecten aan. Dat komt niet altijd terug in de maatschappelijke discussie. Ik denk dan ook dat we breder moeten kijken dan bijvoorbeeld de cao-afspraken over percentages flex. Dat is niet de oplossing. Je lost het niet op met te zeggen dat het 80/20 moet zijn, of 70/30. Dat komt voort uit het ouderwetse idee dat vast per definitie beter is en dat je daar dus het meeste van moet hebben. Maar dan ga je voorbij aan de vraagstukken die er vandaag de dag liggen."

Ingrijpende verbeteringen

In het middellangetermijnadvies aan het nieuwe kabinet adviseert de SER dat structureel werk in principe georganiseerd moet worden op basis van

Dit verhaal verscheen begin 2020 in uitgebreidere vorm in het online magazine van de SER: www.ser.nl/sermagazine



arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. De SER doet voorstellen die flexibele arbeidsrelaties terugdringen en het gebruik van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor werkgevers aantrekkelijker maken (zie kader).

Ploumen: "Wij hadden sowieso al het uitgangspunt: vast contract voor vast werk. Maar ook bij Achmea betekent vast niet levenslang. De organisatie verandert, het werk verandert, omstandigheden veranderen. We moeten dus zorgen voor aanpassingsvermogen bij de werknemers. Werkenden moeten hun vertrouwen in werkzekerheid niet halen uit hun contract, maar uit zichzelf. Uit het relevant houden van hun kennis en vaardigheden, en dat faciliteren wij als werkgever."



Aan het woord



Elly Ploumen
groepsdirecteur HR
bij Achmea

Advies



Flex beter regelen

Flexibiliteit betekent nu te vaak 'beschikbaar voor alles, recht op niets', zegt de SER in het middellangetermijnavdies. Flexibele arbeidsrelaties (tijdelijke arbeidsovereenkomst, uitzend, oproep en zzp) hebben een plaats op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld bij piek en ziek, maar moeten niet meer worden gebruikt om te concurreren op arbeidsvoorwaarden. Het gebruik ervan moet beter geregeld worden. Door prikkels te beperken die zelfstandig werken op opdrachtbasis nu aantrekkelijker maken dan arbeidsovereenkomsten. Door zzp'ers een gelijkwaardiger sociale zekerheid te bieden. Door de positie van werkenden te versterken - met name aan de basis van de arbeidsmarkt - en zo oneigenlijke schijnconstructies tegen te gaan. En door het voor werkgevers aantrekkelijker te maken om arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd aan te gaan.

“Ik ben blij dat sociale partners elkaar weer gevonden hebben en een nieuw te vormen kabinet gezamenlijk de weg wijzen voor het vernieuwen en verbeteren van de arbeidsmarkt. In het advies herkennen wij belangrijke bevindingen en aanbevelingen die eerder al waren gedaan door WRR, Borstlap en de OESO, over het betere werk, de schaduwkanten van flex en de dalende onderwijsprestaties in Nederland. Wij kunnen ons goed vinden in de kern van het sociaal akkoord en zijn benieuwd naar de uitwerkingen daarvan. Voor Achmea is de arbeidsmarkt van de toekomst een inclusieve en duurzame arbeidsmarkt die zekerheden biedt voor alle werkenden, ongeacht contractvorm.” ●

De SER over de toekomstige arbeidsmarkt

Werkgevers en werknemers maken werk van brede welvaart, voor de huidige en toekomstige generaties. Dat staat in het gezamenlijke advies voor de middellange termijn (MLT) *Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving.*

Tekst Berber Bijma



Tuur Elzinga, FNV:
'We hebben samen de steven gewend'



Ingrid Thijssen, VNO-NCW:
'We maken Nederland klaar voor de toekomst'

"Belangrijkste winstpunten van het MLT-advies zijn dat we flexwerk gaan reguleren en dat we willen investeren in brede welvaart, waaronder de publieke sector. Het is goed om te zien dat wij dit samen kunnen, werkgevers, werknemers en SER-kroonleden. Ik zie dit advies als een kantelpunt: we hebben samen de steven gewend, met als belangrijkste uitgangspunt: bij structureel werk hoort een vaste baan. Werknemers krijgen dus meer zekerheid; we concurreren bijvoorbeeld op innovatie, maar níét op arbeidsvoorwaarden.

"Onder meer met een hoger minimumloon kiezen we met dit advies voor welvaart die bij iedereen terecht komt. Welvaart is meer dan wat in je portemonnee zit. Onderwijs, zorg, een goed leefklimaat, ook voor toekomstige generaties – dat hoort er allemaal bij. Daarom is het goed dat we in dit advies kiezen voor verduurzaming en voor investeringen in de publieke sector. Tijdens de coronacrisis hebben we nog eens extra duidelijk gemerkt hoe hard we de zorg- en onderwijssector nodig hebben. Van een goede publieke sector wordt een hele samenleving beter."

"De essentie is dat we Nederland klaar maken voor de toekomst. Zo adviseren we een nieuw kabinet structureel meer te investeren, met name ook in klimaat en innovatie. We formuleren daarnaast een nieuw uitgangspunt voor het budgettair beleid dat daarbij hoort, omdat die noodzakelijke hogere investeringen op peil moeten blijven. Bovendien is de aanbeveling belangrijk dat we de lasten niet verzwaren na corona, zodat we het herstel niet in de knop breken.

"We zetten als SER verder een streep door constructies waarbij mensen eeuwig in tijdelijke contracten kunnen blijven hangen of situaties waarin ze geen gelijkwaardige beloning krijgen ten opzichte van collega's met een vast contract. Dat gaat gepaard met een advies om de interne wendbaarheid van bedrijven te vergroten: de workforce tijdelijk af kunnen schalen.

"Vernieuwend is de aandacht voor het van-werk-naar-werk brengen van mensen. Dat is belangrijk omdat sommige sectoren schreeuwen om personeel, terwijl andere krimpen. We laten met dit advies zien dat de nieuwe koers van VNO-NCW, waarin een inclusieve samenleving centraal staat, mensens is. Ik ben er trots op dat we dit samen zo hebben uitgewerkt. Dit advies biedt een nieuw kabinet kans op een vliegende start."

'Niemand is uitgeleerd'

Nabil el Arrass werkt sinds een paar maanden als apothekersassistent, na een traject voor zij-instromers. Daarmee is zijn doel nog niet bereikt; het liefst wil hij uiteindelijk apotheker worden. Volgend jaar begint hij alweer aan een nieuwe opleiding. "Ik wil me blijven ontwikkelen."

Tekst Berber Bijma Foto Henk Rougoor

Na een studie voor allround analist op mbo-3-niveau kreeg Nabil el Arrass (25) twee banen die precies aansloten bij zijn opleiding: hij werd analist bij het Bacteriologisch Adviesbureau in Ermelo én bij Eurofins Omegam in Amsterdam. "In Ermelo testte ik bijvoorbeeld wat er groeit op koekjes of op vlees; bij het Amsterdamse bedrijf onderzocht ik grond, asfalt en water."

Analist was als derde beroep uit de bus gekomen bij een beroepskeuzetest, dus vakinhoudelijk zat hij op de goede plek. Het gebrek aan contact met anderen begon hem echter op te breken. "Ik vereenzaamde eigenlijk. Het was ook niet goed voor mijn taalontwikkeling, merkte ik. Ik praatte steeds minder en uiteindelijk vrijwel niet meer."

De omslag kwam toen een manager van een andere afdeling bij Eurofins tegen hem zei dat hij onder zijn kunnen werkte en hem stimuleerde om op zoek te gaan naar scholingsmogelijkheden. "Binnen het lab waren er niet veel doorgroeimogelijkheden, behalve in het management. Dat is niet wat ik fulltime wil doen, maar ik wil me wel blijven ontwikkelen. Ik dacht weer terug aan die beroepskeuzetest. Daar was apothekersassistent als eerste beroep uitgekomen. Destijds leek me dat een vrouwenberoep, maar inmiddels weet ik beter. Ik ken meerdere mannelijke apothekersassistenten. Het werk in een apotheek heb ik altijd vergelijkbaar gevonden met dat in een lab. In een apotheek worden weliswaar geen medicijnen meer gemaakt, →



Nabil el Arrass en Helena Schuengel

House of Skills

Transferpunt Zorg en Welzijn

"Nabil is een prachtig voorbeeld van wat een goed vormgegeven zij-instroomtraject kan opleveren", zegt Helena Schuengel. Zij is projectleider van het Transferpunt Zorg en Welzijn, vorig jaar opgericht als onderdeel van House of Skills. House of Skills is een publiek-private samenwerking van onder

meer overheden, werkgevers, onderwijs- en kennisinstellingen in de metropoolregio Amsterdam. Lees een interview met Helena Schuengel over de aanpak van het Transferpunt in het online SERmagazine:



maar het is wel handig om kennis te hebben van de stoffen waarvan ze gemaakt zijn. Daar had ik met mijn labervaring een voorsprong in. Verder zocht ik vooral een baan waarin ik moest praten.”

Bescheiden inkomen

El Arrass meldde zich in eerste instantie aan voor de fulltime opleiding voor apothekersassistent aan het ROC van Amsterdam, maar die bleek vol te zitten. Hij werd erop gewezen dat hij de opleiding ook in deeltijd kon doen, via House of Skills (zie kader pagina 17). “Bij House of Skills deden we met 23 mensen de deeltijdopleiding voor apothekersassistent. Twintig van hen hebben afgelopen juni hun diploma gekregen. Het voordeel van een deeltijdopleiding was dat ik er ook bij kon werken. Ik kon als brugassistent – een soort logistiek medewerker – terecht in de ziekenhuisapothek van het OLVG-West.”

Voor veel mensen die overwegen om over te stappen naar een baan in de zorgsector, is inkomensverlies een belangrijke hindernis. Voor El Arrass viel dat mee. “Als analist werkte ik niet fulltime, dus ik was een bescheiden inkomen gewend. Bovendien woon ik nog thuis. In Amsterdam ben je maandelijks al snel 900 euro kwijt als je zelfstandig woont. Dan wordt het heel lastig om werken en leren te combineren. Vanuit mijn omstandigheden was het goed te doen.”

Praktische lessen

De twee studie jaren “vlogen voorbij”, blik hij terug. “Ik had vanwege mijn voorkennis diverse vrijstellingen, bijvoorbeeld voor biologie en scheikunde. Ik heb heel praktische dingen geleerd, bijvoorbeeld hoe je patiënten uitvraagt over bijwerkingen en hoe je het overleg daarover voert met een huisarts. Ik heb precies de goede dingen geleerd. De gesprekken die ik tijdens de opleiding oefende, zijn vrijwel dezelfde als die ik nu regelmatig voer.”

El Arrass kon na zijn diplomering namelijk in het OLVG blijven, maar dan in de functie van apothekersassistent. De baan die hij nu sinds een paar maanden heeft, ziet hij niet als sluitstuk. “Ik zie deze opleiding eerder als het begin van een nieuw hoofdstuk. Ik ben trots op mijn diploma, maar ik ben nog niet klaar met leren. Ik heb nu een beetje kennism gemaakt met de farmaceutische sector; daar wil ik alles

over weten. Volgend jaar begin ik met een opleiding voor farmaceutisch consulent, waarbij je meer leert over de bedrijfsmatige kant en het management van een apotheek. Het liefst zou ik uiteindelijk apotheker worden. Ik ken iemand die op z'n 25ste optometrist was en zich in tien jaar heeft omgeschoold tot apotheker. Dat inspireert me. De opleiding tot farmaceutisch consulent zie ik als eerste stap in die richting. Niemand is uitgeleerd. Dat is de belangrijkste les die ik de afgelopen jaren heb geleerd.” ●



Advies

Van-werk-naar-werk

Om zo veel mogelijk mensen aan het werk te houden of te helpen, is een “proactieve van-werk-naar-werk arbeidsmarktinfrastructuur” nodig, inclusief een leercultuur die is gericht op een leven lang ontwikkelen. Dat stelt de SER in het middellange-termijnadvies.

De SER over de toekomstige arbeidsmarkt

Werkgevers en werknemers maken werk van brede welvaart, voor de huidige en toekomstige generaties. Dat staat in het gezamenlijke advies voor de middellange termijn (MLT) *Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving.*

Tekst Berber Bijma



Sjaak van der Tak, LTO Nederland:
“Om te kunnen verduurzamen, moet de samenleving ook in de breedte op orde zijn.”

“We hebben wegen geschetst om uit de crisis te komen en om knelpunten aan te pakken die in crisistijd extra duidelijk zichtbaar werden. Flex wordt minder flex, maar aan het tweede uitgangspunt – vast minder vast – hebben we nog wel wat werk te verrichten.

“De LTO-achterban kan zich vinden in de hoofdlijnen die dit MLT-advies uitzet, maar werkgevers in de land- en tuinbouw zijn kritisch op de arbeidsmarktvoorstellen. Er is zorg over de stijging van de werkgeverslasten en over het verkorten van de maximale termijn voor uitzendkrachten. Met name in de fruit- en tuinsector kan dat problemen opleveren met buitenlandse werknemers.

“Ik ben zeer content met de uitgangspunten in dit MLT-advies voor een groene transitie. We

stellen een lijn voor die goed is voor de economie, de landbouw en voor de natuur. Een lijn die bovendien past bij het stikstofakkoord dat we eerder met een groot aantal partijen sloten. Ons land zit al twee jaar op slot. Wij geven aan hoe de deur open kan. Het is aan de overheid óf en hoe snel dat gebeurt: willen samenleving en politiek verduurzamen, dan is wetgeving en financiering nodig. Daar doen wij met dit advies een beroep op. Om echt te kunnen verduurzamen, moet de samenleving ook in de breedte op orde zijn: geen krapte in de zorg, goed onderwijs, een sterke rechtsstaat en een overheid met uitvoeringskracht.

“Inhoudelijk sluit het MLT-advies ook goed aan bij de verkenning van een Landbouwakkoord, die de SER dit voorjaar ook uitbracht. Kortom: de polder heeft wel wat gedaan. Nu is vooral het nieuwe kabinet aan zet.”

Nieuwe monteurs 'werkfit' voor de energietransitie

De energietransitie is een grote maatschappelijke opgave die ook de arbeidsmarkt verandert. In de provincie Groningen lopen experimenten om een leer- en ontwikkelcultuur van de grond te krijgen. De SER Noord-Nederland is een van de initiatiefnemers. "We moeten niet alles koppelen aan diploma's; werkenden leren voortdurend."

Tekst Dorine van Kesteren Foto ANP/Sander Koning

Het is geen toeval dat deze pilot precies in deze provincie plaatsvindt. "Het onderwerp 'gas' gaat met veel emoties gepaard in Groningen. De urgentie van de energietransitie wordt hier dus nog wel meer gevoeld dan in de rest van het land", zegt projectleider Henk Lukken.

Warmtepompen, zonnepanelen en waterstofinstallaties veranderen de inhoud van het werk in de installatietechniek wezenlijk. De bouwsector op zijn beurt moet duurzaam en circulair leren bouwen. En ondertussen ontstaan er nieuwe banen in onder meer zonnen- en windparken. Doel van de pilot Energietransitie Groningen is om werkgevers, werkenden en werkzoekenden de vereiste kennis en vaardigheden bij te brengen.

De pilot ging net van start toen de coronacrisis losbarstte. Lukken: "We kunnen niet fysiek bij elkaar komen. Dat is lastig als je de samenwerking wilt verstevigen tussen de stakeholders, zoals de provincie, gemeenten, UWV, brancheorganisaties, O&O-fondsen, werkgevers, vakbonden en opleidingsinstellingen. Gelukkig hebben we via digitale ontmoetingen onze weg gevonden."

Informeel skills

Ruim een jaar na dato hebben 15 werkzoekenden na het volgen van een scholingstraject een baan als (hulp)monteur. Binnenkort komen daar waarschijnlijk 34 werkzoekenden bij. Daarnaast zijn 10 werkgevers en 14 werkenden in hun eigen bouw- of installatiebedrijf aan de slag met leren en ontwikkelen; daar komen er volgens planning respectievelijk 30 en 50 bij. Hiermee liggen de kwantitatieve doelstellingen van de pilot voor dit moment binnen bereik.

Maar het gaat niet alleen om de harde cijfers, benadrukt Jan Dirk Gardenier, die de pilot monitort en evalueert. "Het overkoepelende doel is een leercultuur creëren in bedrijven en een ontwikkelingsattitude bij werkenden. Dit vraagt een lange adem. Het is belangrijk dat we leren niet direct koppelen aan diploma's en certificaten. Niet alles is meetbaar; werkenden leren voortdurend. Die informele skills moeten we beter zien te benutten."

De pilot bestaat uit verschillende experimenten. Die laten zien wat werkt en wat niet om werkgevers en (potentiële) werkenden toe te rusten voor de energietransitie. Zo is inmiddels duidelijk dat een groter deel van de trainingsprogram-

Dit verhaal verscheen begin 2021 in uitgebreidere vorm in het online magazine van de SER: www.ser.nl/sermagazine

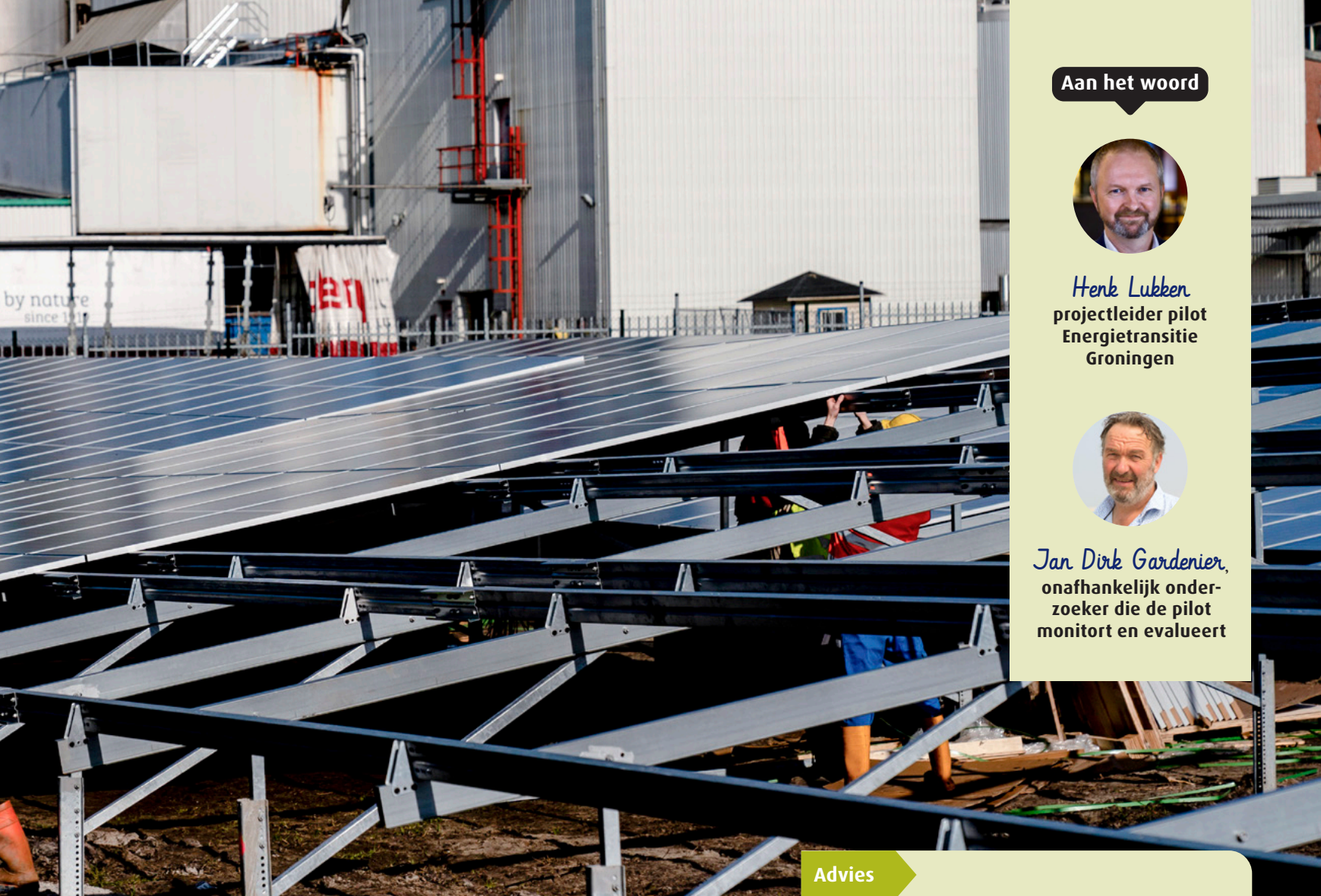


Aanleg van een zonnepark in Foxhol, Groningen

ma's die mensen klaarstomen voor een baan als (hulp)monteur, moet zijn gewijd aan het 'werkfit' maken van de individuele deelnemers.

Lukken: "De kans van slagen wordt groter bij een goede landing op de arbeidsmarkt en in de sector. Dan gaat het niet om vakinhoudelijke scholing, maar om alle (organisatorische) zaken rond het werk. Vooral voor zij-instromers is dit van belang. Deze opgedane kennis hebben we verwerkt in een nieuw scholingstraject voor statushouders, dat we samen met gemeenten en werkbedrijven – samenwerkingsverbanden van gemeenten, werkgevers en vakbonden in een regio, red. – hebben bedacht. Hierin is veel aandacht voor taal en cultuur, werknemersvaardigheden en kennis van Nederlandse bedrijven en de werkcultuur. Het is een uniform programma voor nieuwkomers, dat ook toepasbaar is in andere branches."

Een ander experiment is de 'Leercul-



Aan het woord



Henk Lukken
projectleider pilot
Energietransitie
Groningen



Jan Dirk Gardenier,
onafhankelijk onder-
zoeker die de pilot
monitort en evalueert

Advies

tuur-accelerator', die moet zorgen dat het leer- en ontwikkelaanbod past bij het bedrijfsleven. "Grote bedrijven redden zich wel, die hebben HRM-afdelingen die zich hiermee bezighouden en zoveel medewerkers dat ze maatwerkopleidingen kunnen laten maken", zegt Lukken. "Maar voor mkb-bedrijven geldt dat niet."

Ruimte vinden

Onderweg zijn er ook hobbels. Bij het experiment rond het datagedreven arbeidsmarktbeleid bleek bijvoorbeeld dat de functieprofielen van het UWV niet aansloten bij die van het onderzoeksbureau dat de tool had ontwikkeld. Daardoor vonden veel minder matches plaats dan verwacht. "Het idee is dat in de bestanden van het UWV mensen zitten die geschikt zijn voor een baan en/of opleidingstraject in de energietransitie. We gaan het daarom nu op een andere ma-

nier proberen, samen met de topsector Energie en andere onderzoeksbureaus", zegt Lukken.

Verder is het niet altijd even gemakkelijk om bouw- en installatiebedrijven te vinden die willen meedoen. Gardenier: "Ze zien het belang, zeker, maar dat blijft abstract. De dagelijkse drukte en corona vullen de agenda." Lukken: "We hebben geleerd dat individuele bedrijven te klein zijn om dit op te pakken en sectoren te groot. Het is beter om te werken met groepen van zo'n twintig bedrijven."

Trots is Lukken op de betrokkenheid van de pilotpartijen. "Ze nemen zelf hun verantwoordelijkheid; ik hoef niet overal achteraan te jagen." Gardenier vindt het mooi dat er experimenteerruimte is. "Deze materie is veelomvattend en complex. Niet alles gaat meteen goed. Maar van mislukkingen leer je misschien wel het meest." ●

Investeren in de energietransitie

Grote transitie – de energietransitie, de overgang naar een circulaire economie, de digitale transitie – vragen veel van ons aanpassingsvermogen, zegt de SER in het MLT-advies aan het nieuwe kabinet. Ze zorgen voor grote verschuivingen in werkgelegenheid tussen sectoren en veranderingen in de aard en inhoud van het werk. Vooral de aanpak van de klimaatcrisis en de energietransitie vereisen grote investeringen en leveren veel werk op, stelt de raad. Tijdige en gerichte investeringen verdienen zich later terug. Enerzijds ontstaan nieuwe markten voor het bedrijfsleven en dus nieuwe banen, waarbij Nederland het risico loopt de boot te missen wanneer andere landen hier meer in investeren. Anderzijds zijn de kosten van nietsdoen op termijn veel hoger.

De SER over de toekomstige arbeidsmarkt

Werkgevers en werknemers maken werk van brede welvaart, voor de huidige en toekomstige generaties. Dat staat in het gezamenlijke advies voor de middellange termijn (MLT) *Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving.*

Tekst Berber Bijma



Jacco Vonhof, MKB-Nederland:
‘Met minder regeldruk krijgen ondernemers weer zin om mensen aan te nemen’

“Op het moment dat het in de politiek ingewikkeld is, zou het natuurlijk een slechte zaak zijn als de polder niet had kunnen leveren. Alleen al daarom is het mooi dat er een MLT-advies ligt. Inhoudelijk ben ik ook tevreden. Het advies is in de berichtgeving vooral opgevat als een akkoord over de arbeidsmarkt, maar andere onderdelen zijn minstens zo belangrijk, ook voor het mkb. Bijvoorbeeld de investeringsagenda, die ook los van de coronacrisis belangrijk is.

“We zijn zeker ook blij met het gezamenlijke advies om de regeldruk nu eens echt te verminderen. Daarmee kunnen ondernemers weer gaan ondernemen en krijgen ze weer zin om mensen aan te nemen. Dat gaat nu gepaard met zoveel risico’s en verantwoordelijkheden, dat het allerlei flexibele constructies bevordert, die we juist niet willen. Natuurlijk willen we als samenleving regels hebben die mensen zekerheid bieden, maar de vraag is of dat allemaal via het arbeidscontract moet. Daarom is de samenhang in dit advies – minder zulke constructies én minder regeldruk – zo belangrijk.”



Piet Fortuin, CNV:
‘Werknemers zijn geen speelbal meer, maar regisseur’

“Het MLT-advies biedt stevige bouwstenen voor een gezonde arbeidsmarkt. Het is een grondige, integrale visie op de arbeidsmarkt van de toekomst. Werknemers krijgen hiermee weer regie over hun bestaanszekerheid, hun loopbaan en hun leven. Ze zijn geen speelbal meer, maar regisseur.

“Duurzame werk- en inkomenszekerheid is hard nodig. Nederland telt twee miljoen flexwerkers. Velen van hen weten niet of ze morgen nog werk hebben. Ze bouwen geen pensioen op. Als ze ziek zijn, krijgen ze niet doorbetaald. Schrijnende problematiek in een steenrijk land. Daarom ben ik blij dat we uitzendwerk aan banden leggen, een einde maken aan nul-uren- en oproepcontracten en het vaste contract aantrekkelijker maken. We zorgen daarnaast voor een eerlijker speelveld tussen zzp’ers en werknemers.

“Het politieke landschap is verdeelder dan ooit, maar wij hebben met een brede coalitie de handen ineengeslagen. Voor het eerst in vijftien jaar zijn we tot zo’n breed gedragen advies gekomen. De beste start voor een nieuw kabinet zou zijn om het advies integraal over te nemen.”

‘De looprobot voorkomt lange wachtlijsten’

Na een beroerte of ander trauma opnieuw leren lopen vergt langdurige revalidatie. Daarvoor zijn veel handen nodig, en die zijn schaars. Start-up Gable Systems ontwikkelt een looprobot om de zorg te ontlasten. Sebastiaan Behrens: “We zien het zelfvertrouwen van de patiënt snel toenemen.”

Tekst Nicole Gommers Foto Rikkert Harink

Waar idealisme en passie voor techniek samenkomen, ontstaan mooie dingen. Neem Gable Systems, de start-up van Sebastiaan Behrens en Carsten Voort. De compagnons kennen elkaar van Universiteit Twente, waar ze biomechanical engineering studeerden en later als onderzoeker verbonden waren aan diezelfde vakgroep. Sebastiaan Behrens: “We waren daar actief met robotica en revalidatietechniek en werkten aan een looprobot voor revalidatietrajecten, om patiënten met neurologische schade opnieuw te leren lopen. In 2015 namen we de ontwikkelde knowhow over om die verder te ontwikkelen.”

Ze noemen de looprobot een game-changer: “Hij ontlast fysiotherapeuten van de zware fysieke arbeid die bij revalidatietrajecten komt kijken. Zinnig, want handen in de zorg zijn schaars en voor revalidatietrajecten zijn veel fysiotherapeuten nodig. Zo zorgen we ervoor dat de wachtlijsten niet verder oplopen.” →



Carsten Voort (links) en Sebastiaan Behrens

Looprek blijft staan

De passie die Behrens en Voort hebben voor techniek, is niet los te zien van hun drive om mensen die getroffen zijn door een neurotrauma te helpen, liefst zonder rollator of looprek. “Die combinatie maakt ons werk zo mooi. Patiënten zijn beperkt in hun beweging en angstig om te vallen, maar de robot geeft meteen vertrouwen. We hebben gezien dat na een half uur training het looprek blijft staan.”

‘De robot geeft de patiënt meteen vertrouwen’

De looprobot bestaat uit een zelfrijdend frame met speciale wielen die in elke richting kunnen bewegen, en een heupharnas dat mens en machine verbindt. De looprobot is voorzien van sensoren die reageren op elke beweging van de patiënt. Het gaat om een krachtgestuurd dynamisch systeem dat met elke patiënt op een individuele manier samenwerkt, een innovatie die wereldwijd uniek is. “Omdat de robot ondersteuning en veiligheid biedt, krijgt de patiënt weer routine in vrij bewegen. Zelfs als de patiënt beslist een pirouette te draaien, beweegt de robot moeiteloos mee.”

Marktintroductie

Grootschalige inzet van een looprobot die de zorg ontlast en dus goedkoper maakt, die data levert om revalidatieprocessen te optimaliseren én die patiënten weer laat lopen, lijkt een no brainer. Maar zo simpel ligt het niet: “Het gaat om een flinke investering en zorginstellingen willen terecht weten wat het terugverdienmodel is. Wij willen die ‘acceptatie-drempel’ verlagen.”

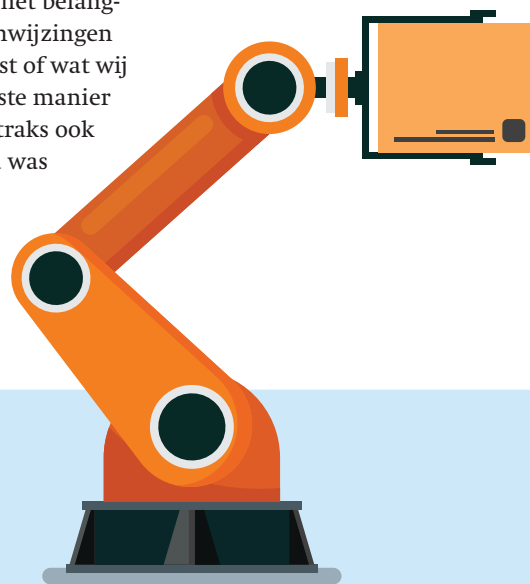
Dat begint met het creëren van maximale gebruiksvriendelijkheid. Die kans kreeg Gable Systems in de Proeftuin Robotica, een ecosysteem dat bedrijven in staat stelt samen met cliënten en zorgprofessionals robotica-oplossingen te toetsen. “We zouden de robot in 2020 in een realistische omgeving testen, dus met fysiotherapeuten en patiënten. De pandemie gooide roet in het eten, heel jammer.”

Behrens en Voort kijken echter liever naar wat er wél kan en gebruikten de Proeftuin Robotica voor het testen van de gebruiksvriendelijkheid van het besturingssysteem van de robot, een app. Deelnemende fysiotherapeuten en fysiotherapeuten in opleiding konden met die app een protocol uitvoeren. Hoe stel je de robot in en hoe ga je om met de aanwijzingen die je als fysiotherapeut vanuit de robot ontvangt? “Als je een patiënt ‘handmatig’ traint, dan voel je wat hij of zij doet. Sta je ernaast, dan is het belangrijk correct te reageren op aanwijzingen van de robot. We hebben getest of wat wij hebben ontwikkeld, op de juiste manier wordt begrepen en hopelijk straks ook wordt ingezet.” Het antwoord was

een ‘dikke’ ja, hoewel er natuurlijk feedback kwam van fysiotherapeuten. “Inmiddels hebben we een verbeterde versie ontwikkeld. Dat brengt ons een stap verder naar de markt.”

Nederland, Europa én de wereld

Behrens heeft er alle vertrouwen in dat de looprobot de zorgmarkt gaat veroveren. “De applicatie is marktklaar, het robotsysteem nog niet – daarvoor bestaan strenge certificeringsvereisten waaraan we nu werken. Keuringen, documentatie: we hebben onze handen vol. Naar verwachting ronden we in 2022 af. Onze ambitie is doorgroeien: in Nederland, maar ook in Europa en wereldwijd. We moeten momenteel al geïnteresseerden die een demo willen afhouden, omdat we nog niet kunnen leveren. We zijn er dus van overtuigd dat we onze ambitie kunnen waarmaken. ●



Advies

Robotisering als kans

Nederland staat aan de vooravond van een aantal grote transitieën, waaronder de snel voortschrijdende digitalisering en technologische transitie. Deze transitieën hebben grote impact op de wendbaarheid en veerkracht van onze economie. In zijn onlangs gepresenteerde advies voor de middellange termijn voor het nieuwe kabinet gaat de SER in op de kansen die de veranderingen met zich meebrengen. Technologische veranderingen zoals robotisering, kunstmatige intelligentie en andere digitale toepassingen kunnen voor extra welvaartsgroei zorgen en bijdragen aan kwaliteitsverbetering en kostenbeheersing, onder meer in de gezondheidszorg.

De SER over de toekomstige arbeidsmarkt

Werkgevers en werknemers maken werk van brede welvaart, voor de huidige en toekomstige generaties. Dat staat in het gezamenlijke advies voor de middellange termijn (MLT) *Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving.*

Tekst Berber Bijma



Nic van Holstein, VCP:
'Dit advies waardeert professionals'

"Dit MLT-advies is een trendbreuk in arbeidsmarktbeleid: bij structureel werk wordt een contract voor onbepaalde tijd weer het uitgangspunt. De uitwassen van flexwerk zijn in de coronacrisis nog duidelijker naar voren gekomen. Het is belangrijk dat de SER zich hierover heeft uitgesproken.

"Voor onze achterban van professionals is dit advies goed nieuws. Het geeft ruimte aan professionals, bijvoorbeeld met investeringen in veiligheid, zorg en onderwijs. Vakmensen worden bovendien betrokken bij innovaties, want juist bij hen zit veel kennis. Ruimte voor eigen regie van werknemers bij scholing en ontwikkeling is van belang. De waardering voor hen, die uit dit advies spreekt, is voor ons als Vakcentrale voor Professionals van belang.

"Een scheve inkomensverdeling is niet alleen een probleem voor de basis van de arbeidsmarkt, maar

ook voor de middengroepen. Werknemers zijn de afgelopen jaren geconfronteerd met veel onzekerheden. Dat geldt zowel hun werk en inkomen, als hun uitgaven: zorgkosten en kosten die mensen moeten maken voor de energietransitie, zijn onzeker. Daardoor staat ook bij de middengroepen het vrij besteedbaar inkomen onder druk. Ook met een middeninkomen kun je zomaar een 'werkende arme' worden, als omstandigheden tegenzitten.

"Onder meer de in dit advies voorgestelde lagere belasting op arbeid zorgt ervoor dat het besteedbaar inkomen omhooggaat. Dat is voor ons belangrijk, net als de bevestiging dat de CAO-tafel de plek is waar je met elkaar een redelijke prijs voor arbeid afspreekt. We zijn ook blij met de voorgestelde verhoging van het minimumloon. De basis van de arbeidsmarkt moet op orde zijn, want daar is al het andere op gebouwd."

Gelijke kansen op school: 'Bubbels kennen we hier niet'

Met een tweejarige brugklas waarin vijf niveaus bij elkaar zitten, extra bijlessen en de leraar als dé factor van betekenis. Zo werkt Open Schoolgemeenschap Bijlmer (OSB) aan gelijke kansen. "Leerlingen trekken zich aan elkaar op."

Tekst Beatrice Keunen Foto's Open Schoolgemeenschap Bijlmer

"Op de OSB zitten 1400 leerlingen", vertelt directeur-bestuurder Maryse Knook. "Bij een derde speelt kansenongelijkheid een rol in hun ontwikkeling. Als je daarin als school niet investeert, missen deze leerlingen de ontwikkelkansen die hen als mens recht doen. Gelukkig draagt ons onderwijssysteem bij aan kansengelijkheid: wij werken hier met een tweejarige, heterogene brugklas."

Vijf niveaus bij elkaar

In praktijk betekent het dat de leerlingen uit 130 culturen de eerste twee schooljaren op vijf niveaus – vmbo (basis, kader en theoretisch), havo en vwo – bij elkaar zitten. Het selectiemoment wordt daarmee uitgesteld. "Daardoor heb je als leerling langer de tijd om erachter te komen welk niveau jónú past. De meeste leerlingen stromen hoger in dan het basisschooladvies."

"Naast dit uitstel speelt voor kansengelijkheid mee dat onze leerlingen zich binnen dit tweejarig systeem aan elkaar optrekken", zegt Knook. "Ze leren door samenwerken, socialisatie en persoonsvorming begrip te krijgen voor elkaar. Ze maken vrienden op alle niveaus. Bubbels kennen we hier niet. Leerlingen leren

Advies

Gelijke kansen, vroeg beginnen

Er is toenemende ongelijkheid in de samenleving, op basis van diploma's, werk, afkomst en netwerk. Niet iedereen kan meedoen en niet iedereen heeft gelijke ontwikkelkansen. De SER vindt het van groot belang om de kansenkloof te dichten en daar al vroeg mee te beginnen. Dit is te lezen in het middellangetermijnadvies van de SER en in het SER-advies *Gelijke kansen in het onderwijs*, dat afgelopen juni verscheen. De SER adviseert onder meer een samenhangend systeem van kindvoorzieningen, dat extra ondersteuning geeft aan kinderen met een (potentiële) achterstand, en daarnaast een impuls voor talentontwikkeling en verbetering van het onderwijs. De SER vraagt ook aandacht voor de positie van jongeren en de aanpak van laaggeletterdheid. Tot slot kunnen diversiteit en inclusie op de werkvloer bijdragen aan kansengelijkheid en talentontwikkeling.



Dit verhaal verscheen begin 2021 in uitgebreidere vorm in het online magazine van de SER: www.ser.nl/sermagazine



Aan het woord



Maryze Knook
directeur-bestuurder
Open Schoolgemeenschap
Bijlmer (OSB)

elkaar feedback geven, waardoor ze zich veilig voelen in de groep, om zich van daaruit te kunnen ontwikkelen. Daarmee kunnen ze hun kansen onderzoeken, en die ook pakken. Dit alles werkt ook burgerschap in de hand: de school als oefenplaats voor de grote wereld erna.”

Ruimte en tijd

Hoe OSB dit voor elkaar krijgt? “Naast een stevige interne zorgstructuur, hebben onze mentoren gelukkig heel veel uren en werken we met dertig-minuten-gesprekken met ouders én leerlingen”, zegt Knook. “Boven dit kijk ik naar de rol van de docent, die is cruciaal in het proces van kansengelijkheid. Binnen ons onderwijssysteem wordt veel van hen gevraagd – differentiëren op alle niveaus, met soms wel vijf lesmethodes. En het unieke is dat onze docenten juist dát willen bieden. Zij willen dat hun leerlingen de ruimte krijgen om de talenten te ontdekken, alsook de tijd om te focussen op hun ontwikkeling.”

“Daarmee voorkom je een vroegtijdig ‘stempel’ waar het als mens, zeker in deze buurt, maar moeilijk onderuit

komen is. En het vraagt meer dan de onderwijsgevende taak, je bent hier niet enkel vakdocent. Je moet elke leerling in jouw groep zien: zijn/haar zorgen

‘Je bent hier niet enkel vakdocent’

kennen, de achtergrond. Ja, ook die van gezinnen met hoogopgeleide ouders. En de leraren moeten elkaar én zichzelf durven zien. (Zelf)reflectie zit in onze genen.”

Bijscholen in vakanties

OSB ligt in een buurt met veel eenoudergezinnen, met een lage economische status en een op de drie leeft in armoede.

Veel ouders beheersen de Nederlandse taal niet en kennen het onderwijssysteem evenmin. Zij kunnen het kind niet begeleiden bij het huiswerk, en de digitale middelen ontbreken. Knook: “Ook dat werkt kansengelijkheid in de hand. Om deze leerlingen tegemoet te komen, bieden wij bijna gratis bijlessen en rustige plekken in school, ook tijdens de lockdowns, om huiswerk te kunnen maken. En in de vakanties komen docenten vaak terug om leerlingen bij te scholen.”

Wat Knook van de overheid verlangt, is ‘ongelijkheid toepassen om gelijkheid te creëren’. “Waarmee ik bedoel: bied sommige leerlingen jaarlijks extra financieel budget, zodat ook zij extra ontwikkelkansen krijgen, bijvoorbeeld ook reizen naar Rome kunnen maken. Want om hoge ouderbijdragen kunnen wij hier niet vragen. En de overheid heeft daarbij een belang: voorkomen dat de ongelijkheid tussen burgers (verder) toeneemt. Dat veroorzaakt een scheve samenleving waarin een groep mensen denkt: ‘Ik doe er niet toe’. Je moet juist hun perspectief bieden. Niet alleen uit humaan oogpunt, je voorkomt er ook uitwassen mee.” ●

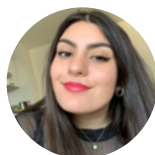
Wat is de impact van het sociaal leenstelsel op jongeren?

Het sociaal leenstelsel lijkt effectief: jongeren studeren goedkoper en sneller af. Maar de prijs die zij betalen is groot, zegt het SER Jongerenplatform. Het adviseert over een nieuw stelsel, met minder financiële druk voor jongeren.



Maurice Knijnenburg
voorzitter SER Jongerenplatform

“Jongeren blijven langer thuis wonen, kopen later een huis, stichten later een gezin. Daar zit veel onzekerheid achter. Het leenstelsel voegt daar alleen maar aan toe.”



Sofya Wattjen
student Ruimtelijke ontwikkeling Hogeschool van Rotterdam

“In de tweede lockdown ging mijn werkgever failliet en was ik m’n baan kwijt. Ik heb m’n kamer opgezegd en zit sindsdien weer thuis in Zutphen.”



August de Heij
studieadviseur Universiteit van Amsterdam

“Succesvol zijn is steeds belangrijker, waarmee de angst om fouten te maken toeneemt. Jammer, want fouten maken is essentieel voor een leerproces.”



Nathalie Rompen
hbo-counselor MBO College Airport & Amstelland

“Een deel van de mbo’ers concludeert: het hbo is voor mij niet haalbaar. Het gaat dan vooral om studenten met minder draagkrachtige ouders.”

Lees het hele verhaal op SERmagazine online

Met wekelijks nieuwe verhalen over actuele, sociaal-economische onderwerpen. Ga naar: ser.nl/sermagazine

