

“In wat voor land willen we werken?”, zo heet het rapport van de Commissie Borstlap dat in januari 2020 verscheen. Interessante bevindingen uit de huidige arbeidsmarkt hebben geleid tot een aantal bouwstenen die van belang zijn wanneer we structureel willen werken aan een betere, inclusievere en duurzame arbeidsmarkt. Tijdens de bijeenkomst op 3 september stond dit rapport centraal.

Na een welkomstwoord met wat huishoudelijke mededelingen door directeur van het Zorg Innovatie Forum en voorzitter van de bijeenkomst, Karin Kalverboer, is het woord aan Hans Borstlap zelf. Hij is voormalig topambtenaar en oud lid van de Raad van State en vertelt bevlogen over het, onder zijn leiding verschenen rapport: “In wat voor land willen we werken?”

Vanuit alle hoeken van het arbeidsveld zijn reacties op het rapport gekomen: ZZP'ers, vakbonden, ondernemers en werkgeversorganisaties. Ook het kabinet heeft zaken uit het rapport opgepikt. Bij het ontwikkelen van het rapport is gekeken naar de problemen op de arbeidsmarkt. Volgens Borstlap zijn er vrij fundamentele problemen over de manier waarop arbeid gestructureerd is en in wetten is vervat. Met Minister Wouter Koolmees, als opdrachtgever namens het kabinet heeft Borstlap vooraf gesproken over het rapport.

Er zijn vier systemen die op de schop moeten, die allen van grote invloed zijn op de arbeidsmarkt. Deze systemen bestaan al decennia, zo niet langer, en passen niet meer in het huidige arbeidslandschap. Arbeidsrecht, fiscaliteit, onderwijs en sociale zekerheid moeten anders geregeld worden, aldus Borstlap.

Zo is het onderwijs nog steeds ingericht op een baan waar mensen 40 jaar in blijven, maar dat gebeurt tegenwoordig niet meer. Steeds meer mensen hebben bijvoorbeeld een flex-contract. Waar vroeger 95% een vast contract had, liggen die verhoudingen nu anders en dat heeft invloed op de arbeidsmarkt. Het systeem is achterhaald, en zorgt niet goed voor mensen die geen vast contract hebben.



De cartoons in dit verslag zijn gemaakt door Kees Willemen (c.j.a.j.m.willemen@ziggo.nl).



Werk is ontzettend belangrijk voor mensen, zowel sociaal en economisch als voor de maatschappelijke betrokkenheid. Het is zelfs zo, dat mensen zonder vast contract korter leven dan mensen met een vast contract. Het idee dat iemand 10, 15 of 20 jaar in een uitkering zit is absurd. Volgens Hans Borstlap en de commissie zit er ontzettend veel geld thuis op de bank met een uitkering. Hier moet verandering in komen door er actief mee aan de slag te gaan.

De vier sectoren, met elk hun eigen problemen berokkenen ook schade aan elkaar. De sectoren gaan op de schop en dat moet gebeuren aan de hand van drie belangrijke begrippen die de heer Borstlap zowel in zijn rapport als in zijn toelichting vaak liet terugkeren.



Wendbaarheid: Een 40-jarige baan bestaat (bijna) niet meer. Het is onvermijdelijk dat hier verandering komt. Je kan pas wendbaar zijn als je weerbaar bent. Als je niet weerbaar bent, verkramp je.

Weerbaarheid: Om wendbaar te zijn, moet je weerbaar zijn. ZZP'ers zonder verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering denken bijvoorbeeld "Ik val niet van die steiger", maar soms gebeurt dat wel. Onverhoopt komen zij in de bijstand terecht. Door een beschermde regeling heeft deze ZZP'er weinig bijgedragen aan het sociale vangnet, en daardoor is dit systeem scheef.

Wederkerigheid: Ook wel genoemd 'voor wat hoort wat'. Het kabinet moet investeren in een activerende arbeidsmarkt. Mensen die een uitkering krijgen, moeten beschikbaar zijn voor o.a. scholing.

Er moet in dit land een gelijk spelveld komen, ongeacht het contract. Voor een werkgever is het nu soms aantrekkelijker om een zzp'er in te huren, dan om een vaste werknemer aan te nemen. Door alle vormen van arbeid fiscaal gelijk te trekken, komt er een sociaal zekerheidsplatform voor alle werkenden, met daarbij een volksverzekering voor arbeidsongeschiktheid. Zo creëer je zo'n spelveld.

Geef iedereen een individuele leerrekening. Hierop staat hetzelfde bedrag voor iedereen, dat altijd inzetbaar is. Zo bevorder je dat mensen hun hele leven lang blijven leren.

Bevorder werkgeverschap. Een werkgever moet nu twee jaar lang doorbetalen voor een werknemer die in de ziektewet zit, en het ontslagrecht is rigide. Hierdoor overwegen werkgevers minder snel om iemand in vaste dienst te nemen.

Flexibiliteit en wendbaarheid zijn te strak en statisch in de huidige contracten. Hierdoor moet je juist vaak uitwijken naar flex-contracten. Wanneer je een contract 80% vast, en 20% flexibel maakt, creëer je meer flexibiliteit.

Creëer orde in de contracten. Er zijn nu veel verschillende contractvormen. De Commissie Borstlap pleit voor drie overzichtelijk rijbanen: Werkgever in vaste dienst, ZZP'er en tijdelijke contracten.



De bovenstaande zaken kun je niet alleen oplossen. Het is een kwestie van publiek en privaats, de handen moeten ineens geslagen worden. De Commissie Borstlap ziet de arbeidsmarkt als een triage-tent van een ziekenhuis. Je kunt drie kanten op, waardoor je direct de goede behandeling krijgt. Dat willen zij gezamenlijk voor elkaar krijgen, met in het Noorden hopelijk al een voorzet op de triage-tenten. Daarbij doet Hans Borstlap een beroep op alle kijkers en aanwezigen: zeg het voort, en maak er werk van!

Het woord was hierna aan de aanwezigen. Met als eerste reactie Jan Broekema, wethouder van de gemeente Assen. Hij benadrukte dat er veel werk te doen is, en er grote stappen gezet moeten worden, maar dat er een duidelijk perspectief is. In wat voor land, maar ook in wat voor regio willen we werken? Het Noorden is volgens hem een regio waarin je wilt werken en

leven. Er zijn extra uitdagingen, ook vanwege Corona, en er worden al mooie stappen gezet, maar hoe houden we dat vast? Niet alleen nu, maar ook over 10 of 20 jaar.

Ton Schroor, directeur van werkgeversorganisatie **VNO-NCW Noord**, ziet veel positieve aanbevelingen. Volgens hem bepaalt de stoel waar je zit je gezicht. Hij is niet negatief over flex-contracten, maar hier valt veel op te moderniseren. Net als Jan Broekema haalt hij de goede samenwerking binnen de regio aan, waarin de sociale partners elkaar hebben gevonden. “We doen hetzelfde als een paar jaren geleden, maar nu met elkaar, en dat moet in de toekomst doorgezet worden.”

Wim van der Pol, voorzitter **Raad van Bestuur Noorderpoort**, plaats een kritische noot over het onderwijs. “In Nederland lijken we het leren wat verleerd. Pakken we met dit advies ook die laag van het onderwijs aan om dat te veranderen?”

Jelly Tiemersma, **ZZP'er/ondernemer**, belicht het oogpunt van de ZZP'er. Zij geeft aan dat er een grote groep is die misschien wel werknemer wil zijn. Maar ook veel mensen die als eenling doorgroeien naar een bedrijf. Naar de arbeidsongeschiktheidsverzekering moet volgens haar zeker gekeken worden. Het persoonlijk leerbudget maakt Jelly Tiemersma graag multi-inzetbaar. Door bijvoorbeeld eigen apparatuur aan te schaffen, wordt een werknemer aantrekkelijker op de arbeidsmarkt. Hiervoor moet het budget ook inzetbaar zijn.

Een gelijk spelveld moet er ook komen volgens **Marcel Dol**, **MF Uitzendbureau**. Ook hij ziet een wildgroei aan contracten en contractvormen. De rol van uitzendbureaus kan en moet meer zijn dan alleen het regelen van flexibele arbeid. “Er zitten nu ongeveer een miljoen mensen thuis die niet aan de bak komen. Er ligt een grote rol bij uitzendbureaus om deze mensen aan het werk te helpen.”

Volgens **Harry de Ruiter**, **HR manager bij Lentis**, staat goed werkgeverschap bovenaan. “Als ik bang ben dat ik werknemers opleid voor de concurrent, ben ik niet geschikt voor werkgeverschap/bestuur. De permanente leercultuur moet bevorderd worden.”

Hans Borstlap vindt de emancipatoire rol van uitzendbureaus ontzettend belangrijk, bij het creëren van een gelijk spelveld. Als probleem bij zzp'ers benoemt hij dat **de** zzp'er niet bestaat. Dat maakt het lastiger om zzp'ers die eigenlijk ondernemer zijn, tot een uitzondering te maken. Het onvoorziene risico tot arbeidsongeschiktheid dragen we nu met z'n allen, net als het voorzienbare risico rond ouderdom. Daarom zou hier een volksverzekering voor ontwikkeld moeten worden.

“Corona heeft in de praktijk aangewezen wat er in het rapport beschreven staat. Het rapport heeft een situatie geschetst en Corona heeft het aangetoond.”

Na een korte pauze wordt de bijeenkomst vervolgd met als thema: ‘In welk Noord-Nederland willen wij werken?’ Aan het woord zijn Ina von Pickartz van FNV over Baanbrekend Perspectief en Carine Bloemhoff, wethouder van gemeente Groningen en voorzitter van de Noordelijke arbeidsmarktregio over Werken aan Werk.

Baanbrekend Perspectief is een traject dat zich richt op het perspectief van oudere werknemers. Opgestart vanuit een forumbijeenkomst van het Zorg Innovatie Forum, waarin een aantal signalen zijn opgevangen van grote werkgevers en daarna bij een groot aantal andere noordelijke organisaties. ‘Hoe lang moet je nog?’ vs. ‘Hoe lang mag je nog?’ is een vraag die hierin centraal staat en die oudere werknemers en dat geldt ook voor Ina von Pickartz zelf, vaak krijgen. Ook na je pensioen ben je nodig in de maatschappij: kijk maar naar de heer

Borstlap, of naar cartoonist Kees Willemen, die vanuit huis cartoons maakt van deze bijeenkomst.

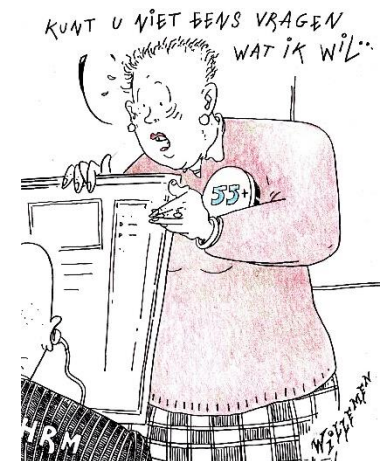
Er is een grote kloof tussen het werkende leven en het pensioen: 'Ik was iemand die geld verdiende, en nu ben ik iemand die geld kost.' Deze stap naar de derde levensfase moet makkelijker worden, en het is belangrijk op welke manier mensen in deze fase maatschappelijk van waarde kunnen zijn. Het leeuwendeel van vrijwilligerswerk en het werk dat ten goede komt aan de maatschappij, wordt juist gedaan door mensen in deze leeftijdscategorie. Daarnaast verandert het werk snel, en mensen zijn niet altijd wendbaar genoeg om die veranderingen bij te wonen. Ook zijn bepaalde regelingen richting het pensioen niet altijd bekend of beschikbaar.

Via een klankbordgroep zijn organisaties en o.a. HRM medewerkers gehoord, en daarnaast is er met loopbaanadviseurs van FNV gesproken. De doelgroep van oudere werknemers is aan het woord geweest in meerdere vertelsessies met mensen uit o.a. verzorging, verpleging, en schoonmaak en politie waarin hun verhalen en perspectief centraal stonden. Al deze geluiden, vanuit de doelgroep en vanuit organisaties, zijn opgetekend en hebben tot een aantal aanbevelingen geleid.

- ❖ Verken tijdig **de behoeften** van werknemers.
- ❖ Breng **Human Capital** en Vakmanschap in beeld
- ❖ Betrek **HRM afdelingen**, MKB, en ondernemingsraden erbij
- ❖ Zorg dat **informatie** rond cao-afspraken en pensioenregelingen beschikbaar is.
- ❖ Werk **lokaal breed samen**, zoek verbinding, inventariseer initiatieven/leer van elkaar.
- ❖ Ontwikkel een **(sector) breed en levensloop toegankelijk aanbod** aan cursussen en trainingen die van waarde zijn voor participatie in de derde levensfase
- ❖ Creëer een **nieuwe werk / leeromgeving** voor werk met sociaal maatschappelijke en economische impact.
- ❖ Houd rekening met de urgentie die **Corona heeft gecreëerd**.

Noord-Nederland heeft een kwetsbare infrastructuur en economie, met aardbevingsproblematiek en grote sectorale en regionale verschillen. De impact van Corona op sectoren als de techniek, administratie, horeca en cultuur is groot. Baanbrekend Perspectief heeft gekeken naar meerdere aanknopingspunten, zoals natuurlijk naar het rapport van de Commissie Borstlap dat tijdens deze bijeenkomst centraal stond.

Een Baanbrekend Perspectief ontwikkelen voor mensen van 55+ in onze regio, dat is volgens Ina von Pickartz de grote stap. "We willen een bouwsteen kunnen maken, waarin we ons richten op een inclusieve en activerende arbeidsmarkt, met een lange termijn visie. Daarbij willen we zoveel mogelijk andere organisaties bij betrekken."



Na de presentatie over Baanbrekend Perspectief is het woord weer aan de aanwezigen.

Harry de Ruiter, HR manager Lentis, benadrukt dat het belangrijk is dat een werkgever initiator is van een dergelijk traject als Baanbrekend Perspectief. "Waar mogelijk wil je als werkgever het werk aanpassen aan de kwaliteiten van de werknemer, maar je hebt ook een klant te bedienen. Hierin worstel je met o.a. de oudere werknemer, die met dergelijke problematiek worstelt." Volgens hem moeten we het oude functie-denken loslaten. Er moet meer gekeken worden naar wat mensen wel kunnen en welke rol ze (willen) vervullen. Zo kun je mensen op een andere manier inzetten, en met een frisse blik naar de arbeidsmarkt kijken.

Anne Hilderink, Coöperatie Klooster&Buren, vertelt over de coöperatie waarin vijf dorpen samen in een coöperatie de verantwoordelijkheid voor de leefbaarheid nemen. Kennis en talent in het gebied worden verbonden met de leefbaarheid van nul tot honderd jaar, zonder over de gebaande paden te gaan.

De organisatie Eclipse Incubators Foundation houdt zich niet bezig met oudere werknemers, maar richt zich op jongeren met bepaalde problematiek. Hoe ontdekken zij het plezier van onderwijs weer, en krijgen ze hun problemen onder controle? Eclipse helpt deze jongeren uit een patroon te komen, een transformatie te ondergaan en werkplezier te ervaren.

Via de chat was er ruimte om vragen te stellen, en dat werd dan ook gedaan. Ina von Pickartz beantwoordde de vraag: Wat kan FNV doen om werkgevers te dwingen om mensen van 55+ aan te nemen? Ina von Pickartz zou werknemers niet willen dwingen, maar wil dit juist normaal maken en de leeftijdsdiscriminatie weghalen. Dwingen heeft zelden een resultaat, daarom is in gesprek gaan beter. "Zo zorg je ervoor dat oudere werknemers, maar ook mensen met een arbeidsbeperking, toch aan het werk kunnen blijven."

Carine Bloemhoff, wethouder Gemeente Groningen en voorzitter van de Arbeidsmarktregio Groningen/Drenthe was aan het woord over Werken aan Ontwikkeling, een initiatief waarbij maar liefst 29 partijen uit onderwijs, wetenschap, werkgeverschap, gemeenten en vakbonden, betrokken zijn. De aanleiding hiervoor lag bij het Nationaal Programma Groningen (NPG), met een toekomstperspectief voor de komende 20 jaar. Met de zes programmaliijnen sluit het rapport goed aan bij het advies van de Commissie Borstlap: "In wat voor regio willen we werken?" Ook wendbare en weerbare arbeidsmarkt, participatie van alle inwoners, en een leven lang blijven ontwikkelen zijn doelstellingen van Werken aan Ontwikkeling. Daarnaast moet het besteedbaar inkomen in Groningen omhoog, en krijgen ondernemers voldoende en goed opgeleide werkgevers.



Onderwijs hoort bij één van de richtlijnen van Werken aan Ontwikkeling. Met onder andere funderend onderwijs en een verlengde schooldag wordt aan basisschoolkinderen een breed ontwikkelingsperspectief geboden. Via de lijn *Kansrijke Groningers* krijgen leerlingen in het aardbevingsgebied extra onderwijs aangeboden in ICT, Techniek en Ondernemen.

Voor iedereen moet scholing, training en begeleiding beschikbaar zijn, via de lijn *Kwalificerend Onderwijs* krijgen mensen zicht op een baan via training en scholing. Voorheen was dit vooral gericht op de bouw, maar het wordt uitgebreid naar sectoren waar veel vraag is.



Met de *Scholingsalliantie Noord* wordt geprobeerd om geld uit O&O fondsen ontschot in te zetten voor loopbaanadvies en om- en bijscholing in heel Noord-Nederland. Via www.scholingsalliantie.nl kunt u meer informatie vinden. Om werkgevers één aanspreekpunt in de arbeidsmarkt regio te bieden, is de lijn *Werving, Selectie en Matching* in het leven geroepen. Personeel moet zoveel mogelijk behouden worden en nieuw talent wordt aangeboord via de programmaliijn *Ondernemen*. Er zijn genoeg mogelijkheden om te investeren in personeel en talent, waarbij je rekening houdt met ieders *skills*. Sociaal ondernemerschap is hier belangrijk bij.

