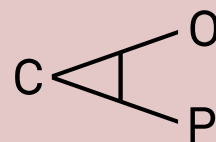


Agenda voor de politiek



Werken in
een nieuwe
politieke
werkelijkheid



Inleiding

We bevinden ons in een nieuwe werkelijkheid. Ook politiek gezien. Het belang van vitale, sterke en betekenisvolle publieke en private organisaties wordt steeds relevanter. Er klinkt een roep om herwaardering van werkenden in de publieke sector en er tekenen zich relevante maatschappelijke vragen af. De rol van de overheid en de afstand van de overheid tot de samenleving roept discussie op. Het is een tijd van ‘fenomenen’ waarmee we om moeten kunnen gaan. Fenomenen als VirusWaarheid en nepnieuws.

Met de webinarreeks ‘Op weg naar de verkiezingen: werken in een nieuwe politieke werkelijkheid’ heeft het CAOP prominente vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisatie, bestuurders, ondernemers, medewerkers uit verschillende publieke sectoren, (oud-)politici, wetenschappers en CAOP-deskundigen aan het woord gelaten. Het doel: een agenda opstellen van de opbrengsten uit de webinars en die onder de aandacht van de politiek brengen.

Deze whitepaper bevat een overzicht van belangrijke thema's en citaten die onderstaande sprekers belangrijk vinden en hoog op de agenda willen zien van het nieuwe kabinet. In de bijlage van dit document zijn alle integrale verslagen van de verschillende webinars terug te vinden.

Met speciale dank aan

We danken alle sprekers en kijkers van deze webinarreeks. In het bijzonder:

- Marianne van den Anker, radiomaker en voormalig wethouder in Rotterdam
- Farid Azarkan, fractievoorzitter DENK
- Caspar van den Berg, hoogleraar Bestuurskunde aan de faculteit Campus Fryslân van de Rijksuniversiteit Groningen.
- Hans Borstlap, voorzitter commissie Borstlap ‘Regulering van werk’
- Desiree Curfs, directeur SW-bedrijf Stroom-opwaarts
- Guusje Dolsma, plaatsvervangend directeur sociale zaken bij VNO-NCW
- Dick Heerschop, topconsulent ABDTOPConsult en voormalig lid van de korpsleiding en Chief Information Officer bij de Nationale Politie
- Judy Hoffer, lid van het dagelijks bestuur bij FNV
- Nina Hooimeijer, eigenaar club Bird en vice-voorzitter van Koninklijk Horeca Nederland, afdeling Rotterdam
- David de Jong, co-founder DA-RE Health Innovation
- Elfanie toe Laer, journalist en columnist bij de FD
- Frits van der Meer, hoogleraar Public Sector and Civil Service Reform, Campus Den Haag, Universiteit Leiden, CAOP
- Marc van der Meer, hoogleraar Onderwijs-arbeidsmarkt, Tilburg University, CAOP
- Paulien van der Meulen, programmamanager Anders werken in de zorg
- Erwin Muller, hoogleraar en decaan en bestuurder bij de Universiteit Leiden, campus Den Haag, Universiteit Leiden
- Siebe Riedstra, ABDTOPConsult
- Esther van Rijswijk, journalist en econoom
- Kim Schofaerts, voorzitter MKB Den Haag
- Martin Sommer, journalist en columnist bij De Volkskrant
- Jacco van der Tak, directeur communicatie en corporate affairs bij de NS en voorzitter dagelijks bestuur van CDA Utrecht
- Linda Voortman, voorzitter ZPW en wethouder in Utrecht
- Jan de Vries, voorzitter CNV Connectief
- Michèl de Vries, leraar
- Jaap Uijlenbroek, bijzonder hoogleraar op de Albeda leerstoel, CAOP
- Zeger van der Wal, bijzonder hoogleraar op de Ien Dales leerstoel, CAOP
- Noortje Wiezer, onderzoeker bij TNO en gespecialiseerd in sociale innovatie en (bedrijfs)gezondheid

En natuurlijk presentator en onderzoeksjournalist Frénk van der Linden.

Opbrengsten

Werken in een nieuwe politieke werkelijkheid

De dubbelrol van de overheid

ROL EN POSITIE OVERHEID

'We willen een overheid die optreedt en de regie en verantwoordelijkheid neemt voor grote maatschappelijke vraagstukken. Tegelijkertijd zie je dat er veel kritiek ontstaat op diezelfde overheid. Die kritiek gaat voornamelijk over de uitvoering van beleid, dat vooral bureaucratisch en weinig klantgericht is.'

Jan de Vries, voorzitter CNV connectief

HOE KUNNEN WE VITALE PUBLIEKE EN PRIVATE SECTOREN ONDERSTEUNEN IN HUN BETEKENISVOLLE WERK?

'Ik denk dat de overheid duidelijke kaders moet maken: dit is wat wij voor je bepalen en dit is de vrije ruimte waarin jij zelf de regie mag nemen. Daarmee bied je als overheid controle en ondersteuning.'

Michèl de Vries, leraar

OVERHEID ALS WERKGEVER

'De overheid heeft een voorbeeldfunctie en moet dus voorloper zijn in alles. Als je als overheid bijvoorbeeld meer vrouwen in topposities wil hebben, moet je dat beleid ook zelf uitdragen. Maar ook op andere gebieden, zoals dat de rijkskantoren straks de laatste kantoren zijn die opengaan.'

Caspar van den Berg, hoogleraar

'Zet de leraar aan de top van de piramide en laat diensten, gemeenten en overheden de leraar ondersteunen, zodat hij of zij het werk goed kan doen.'

Michèl de Vries, leraar

'Stel nou echt een keer die professional centraal. Richard Branson, oprichter van Virgin, zei altijd: "je moet niet klanttevredenheid nastreven, je moet werknemerstevredenheid nastreven." Als jouw mensen tevreden en gemotiveerd zijn, gaat automatisch ook de service en de kwaliteit omhoog. Je kunt dit doortrekken naar de publieke sector.'

Caspar van den Berg, hoogleraar

Arbeidsmarkt en arbeidsorganisatie

HOE ORGANISEER JE DE BASIS VAN DE ARBEIDSMARKT?

‘Er zijn grote sociale scheidslijnen te zien in de samenleving door het type contract dat iemand heeft. Mensen zonder standaardcontract zijn over het algemeen ongezonder, slechter opgeleid en ze leven korter.’

*Hans Borstlap, voorzitter commissie
‘Regulering van werk’*

DUURZAME ONTWIKKELING

‘De nieuwe generatie moet de ruimte krijgen om zich te blijven ontwikkelen. We hebben nu een leerplicht tot hooguit 16 jaar. Alles is gericht op initieel onderwijs. Maar we weten allemaal dat 80% van de kennis die je nu hebt, over 10 jaar achterhaald is. Ik stel daarom voor een leerplicht in te voeren gedurende je hele arbeidsloopbaan.’

*Hans Borstlap, voorzitter commissie
‘Regulering van werk’*

AANDACHT VOOR MENSEN MET EEN KWETSBARE POSITIE OP DE ARBEIDSMARKT

‘Zeker in coronatijd zie je dat een grote groep mensen een kwetsbare positie heeft op de arbeidsmarkt. Ons sociale stelsel biedt alleen een oplossing voor het wegvallen van een inkomen. Wat is het alternatief als iemand zijn zingeving kwijtraakt? Zijn er dan mogelijkheden om je te blijven ontwikkelen?’

*Desiree Curfs, directeur werkbedrijf
Stroomopwaarts*

‘Ik pleit ervoor doorstroom ook tussentijds te toetsen. Wat vraagt het werk van iemand, in welke fase van zijn of haar leven zit die persoon en wat heeft hij of zij nodig om zich verder te ontwikkelen?’

Farid Azarkan, fractievoorzitter DENK

INVESTEREN IN EEN BETERE MATCH OP DE ARBEIDSMARKT

‘In de zorg gaan we in triagetenten na hoe ziek iemand is en welke behandeling nodig is. Op dezelfde manier kunnen het UWV, gemeentelijke diensten en het uitzendwezen samen nagaan wat iemand nodig heeft, om zo snel mogelijk weer mee te doen op de arbeidsmarkt. De burger kan dat namelijk niet alleen.’

*Hans Borstlap, voorzitter commissie
‘Regulering van werk’*

DIVERSITEIT EN INCLUSIVITEIT

‘Je kunt in de top van het onderwijs of de zorg in Nederland geen beleid maken voor alle Nederlanders als je geen goede afspiegeling bent van de maatschappij. De overheid moet daarom een quotum durven instellen.’

Farid Azarkan, fractievoorzitter DENK

‘Uiteindelijk wil je natuurlijk dat organisaties zelf kiezen voor diversiteit. Tot die tijd moeten we het zo aantrekkelijk mogelijk maken voor ondernemers om hierin te investeren. Een stok achter de deur kan helpen om een grotere beweging tot stand te brengen.’

*Desiree Curfs, directeur werkbedrijf
Stroomopwaarts*

De innovatieve overheid en de innovatieve organisatie

INNOVEREN IN CORONATIJD

‘Met de komst van de coronacrisis werd er een beroep gedaan op onze creativiteit. Drukke wordt door reizigers momenteel als heel anders ervaren. Samen met de overheid, onderwijsinstellingen en werkgevers hebben wij ons ingezet om reizigers gedurende de dag beter te spreiden door college- en openingstijden aan te passen, zodat drukte beter verdeeld kan worden over de dag. Een mooie samenwerking, wat vóór de crisis als onmogelijk werd bestempeld.’
Jacco van der Tak, directeur communicatie en corporate affairs bij de NS.

INNOVATIEVE OVERHEID

‘Technologische ontwikkelingen leiden tot nieuwe vraagstukken, die mogelijk met elkaar in conflict staan. Denk bijvoorbeeld aan ethische vraagstukken. Het is de taak van de overheid om zorgvuldige afwegingen te maken en met regels te komen. Daar heb je wel kennis voor nodig.’
Dick Heerschop, topconsulent ABDTOPConsult

SOCIALE INNOVATIE

‘Naast technologische innovatie is ook sociale innovatie erg belangrijk. We moeten goed nadenken over hoe we het werk zo organiseren, dat we het beste uit mensen halen. De overheid en werkgevers hebben daarin beide een belangrijke rol.’
Noortje Wiezer, onderzoeker TNO

‘Wij werken altijd met een participatieve aanpak. We betrekken de doelgroep, vaak werknemers, bij de ontwikkeling van sociale innovatie om tot de beste resultaten te komen. Het is belangrijk om eerst het probleem te definiëren en daarvoor heb je input van werknemers nodig.’
Noortje Wiezer, onderzoeker TNO

De politieke agenda

HERWAARDERING PUBLIEKE SECTOR

‘Krijgen mensen uit de publieke sector fatsoenlijke loonsverhoging? Hebben ze voldoende collega’s om de werkdruk niet op te laten lopen? Hebben ze zeggenschap over de invulling van hun werkzaamheden? En krijgen zij voldoende ruimte voor de menselijke maat bij de uitvoering van hun werk? Ons antwoord is: Nee, dat is absoluut onvoldoende. De publieke taken die hiervoor uitgevoerd moeten worden, zijn alleen te realiseren als er voldoende middelen voor personeel en materieel zijn. En met politieke kaders die uitvoerbaar zijn, waarbij medewerkers meer zeggenschap krijgen over de uitvoering van hun werk.’

Judy Hoffer, lid van het dagelijks bestuur bij FNV

VAN WERK NAAR WERK

‘Als we mensen van werk naar werk willen begeleiden, is er passend en flexibel onderwijs nodig. Zodat je op elk moment kunt instappen. We hebben een skills-paspoort nodig. Dat je dus niet alleen oude diploma’s gebruikt, maar dat je weet wat je kunt en daarmee ook kunt kijken welke vaardigheden nodig zijn in andere sectoren en kunt zien wat overeenkomt met jouw vaardigheden.’

Guusje Dolsma, plaatsvervangend directeur sociale zaken bij VNO-NCW

DUURZAAM ONTWIKKELEN

‘Je leven lang ontwikkelen moet normaal zijn. Het is niet zo dat leerplicht betekent dat je in de schoolbanken zit. Je kan ook een leercultuur creëren als organisatie, zodat mensen in hun werk blijven leren. Het hoort bij je werk dat je blijft ontwikkelen en ik ben het ermee eens dat de werkgever dat faciliteert.’

Guusje Dolsma, plaatsvervangend directeur sociale zaken bij VNO-NCW

‘Ik ben er niet voor om mensen te verplichten om te leren. Dat is in tegenspraak met de zeggenschap en autonomie. Ik vind wél dat je mensen moet stimuleren om zich te ontwikkelen en bewust moet maken van de mogelijkheden die je daardoor hebt. Ik denk ook dat je op maat gemaakte arrangementen kunt aanbieden. Sociale partners werken nu bijvoorbeeld met leerambassadeurs: collega’s die met je in gesprek gaan over de scholingsmogelijkheden.’

Judy Hoffer, lid van het dagelijks bestuur bij FNV

Hoogleraren en studenten helpen de formateur op weg

‘Diensten en regelingen moeten samen met potentiële eindgebruikers zo eenvoudig mogelijk worden vormgegeven en niet door hoogingeschaalde ambtenaren die zelf nooit gebruik zullen maken van die regelingen en diensten.’

Zeger van der Wal, bijzonder hoogleraar Ien Dales leerstoel

‘Er is een R&D-agenda nodig voor de topsector die onderwijs heet. Daarin moet geïnvesteerd worden. We hebben een plan beschikbaar voor het methodisch innoveren van het beroeps-onderwijs. Als je dat doet, loopt de uitval terug en stijgt het werkplezier. Dat is aangetoond in 25 jaar evidence-based onderzoek in de industrie.’

Marc van der Meer, bijzonder hoogleraar Onderwijsarbeidsmarkt leerstoel

‘De arbeidsmarkt vraagstukken in het onderwijs, de veiligheidssectoren en zorg en welzijn tonen sterke overeenkomsten. Overal is sprake van aanzienlijke personeelstekorten bij een vergrijzende beroepsbevolking. Daarnaast is sprake van sterke technologische ontwikkelingen bij een stagnerende arbeidsproductiviteitsontwikkeling. Dit vraagt om sociaal innovatieve oplossingen, waarbij de professionele normen en standaarden op de werkvloer worden versterkt. Nieuwe vormen van zeggenschap en mogelijkheden voor samenwerking tussen organisaties zullen behulpzaam zijn problemen op te lossen. Denk aan de mogelijkheden van digitalisering om realtime-informatie op de werkvloer te bespreken. Het loont dus de moeite systematisch te verkennen wat sectoren van elkaar kunnen leren.’

Marc van der Meer, bijzonder hoogleraar Onderwijsarbeidsmarkt leerstoel

‘Ik zou niet beginnen met bezuinigingen, maar juist beginnen met kwaliteitsinvesteringen. Als je niet investeert in je eigen overheidsapparaat, zul je uiteindelijk moeten aftreden en krijg je een crisis op termijn.’

Frits van der Meer, bijzonder hoogleraar Comparative Public Sector en Civil Service Reform leerstoel

‘Er wordt veel gesproken over de samenleving en de burger. Maar wat is dat nou eigenlijk? Dé samenleving en dé burger bestaan niet. Er zijn verschillende groepen die op verschillende manieren bediend moeten worden.’

Frits van der Meer, bijzonder hoogleraar Comparative Public Sector en Civil Service Reform leerstoel

‘Hoe kun je enerzijds meer leveren als overheid en tegelijkertijd ook investeren in je eigen organisatie, wat nodig is om te kunnen investeren in de samenleving? Daar moet de nieuwe regering echt over nadenken. Geen platte taakstellingen, maar hoe kun je ruimte kopen dat organisaties ontwikkelstappen kunnen zetten?’

Jaap Uijlenbroek, bijzonder hoogleraar op de Albeda leerstoel

‘Sociale innovatie hoeft niet veel te kosten, maar vraagt hele grote investering in de zin van moeite doen om een ander gedrag te bereiken.’

Jaap Uijlenbroek, bijzonder hoogleraar op de Albeda leerstoel

‘Als ik een wens zou mogen doen, zou ik er zeer voor pleiten om verder te investeren in kennis op het gebied van openbaar bestuur met daarbij de integratie van belangrijke instituten. Daar ligt ook een mooie verbindende rol voor het CAOP.’

Roel Bekker, voormalig topambtenaar en emeritus hoogleraar Arbeidsverhoudingen in de publieke sector aan de Universiteit Leiden

Bijlagen

- Verslag webinar 1: Dubbelrol van de overheid
- Verslag webinar 2: Arbeidsmarkt en arbeidsorganisatie
- Verslag webinar 3: De innovatieve overheid en de innovatieve organisatie
- Verslag webinar 4: De politieke agenda
- Verslag webinar 5: Tips voor de formateur

Verslag webinar 1:

Dubbelrol van de overheid

IS ER EEN ANDERE ROL EN POSITIE VAN DE OVERHEID NODIG?
20 OKTOBER 2020

Naar aanloop van de verkiezingen op 17 maart 2021 zijn we gestart met de nieuwe webinarserie 'Op weg naar de verkiezingen: werken in een nieuwe politieke werkelijkheid'. Op woensdag 14 oktober 2020 was de eerste. Hoogleraar Caspar van den Berg, Jan de Vries, voorzitter CNV Connectief, leraar Michèl de Vries en Kim Schofaerts, voorzitter MKB Den Haag, discussieerden over onder andere de rol en positie van de overheid in de samenleving.

'Men ziet de overheid al jaren als een onderdeel van het probleem en niet van de oplossing', stelt hoogleraar Caspar van den Berg in zijn openingspitch. 'Een kleine overheid, meer privatisering en meer marktwerking is het standaard recept. Toch lijkt er door de coronacrisis een kanteling te komen. De overheid is nu wel degelijk deel van de oplossing. Volgens onze premier is een sterke overheid het primaire doel en is de omvang van de overheid secundair.'

Een kabinet met een visie

Kim Schofaerts, voorzitter van MKB Den Haag, sluit zich hierbij aan. 'Een sterke overheid spreekt mij wel aan. We leven momenteel in een complexe wereld met veel onzekerheden, voor nu en in de toekomst. Tegelijkertijd hebben we te maken met maatschappelijke vraagstukken zoals duurzaamheid en digitalisering. We missen die stip op de horizon.' Volgens de voorzitter van MKB Den Haag hebben we een kabinet nodig met een visie. 'Een kabinet die de eigen regeerperiode en het politieke belang overstijgt en daarmee het vertrouwen terugwint.' Op de vraag van presentator Frénk van der Linden wat daarvoor nodig is, heeft ze een duidelijk antwoord: 'We moeten af en toe ons eigen belang opzij durven zetten, om hiermee het algemeen belang te dienen.'

'Uit onderzoek blijkt dat burgers politici met een visie meer waarderen', vult Jan de Vries, voorzitter CNV connectief, aan. 'Ik denk dat burgers en maatschappelijke organisaties behoefte hebben aan een langetermijnperspectief, dat ook verder reikt dan de regeerperiode.'

Kritiek vanuit de samenleving op de overheid

Jan de Vries legt uit dat hij een kanteling ziet ontstaan in hoe de samenleving naar de overheid kijkt. Maar hij hoort daarbij ook kritiek. 'We willen een overheid die optreedt en de regie en verantwoordelijkheid neemt voor grote maatschappelijke vraagstukken. Tegelijkertijd zie je dat er veel kritiek ontstaat op diezelfde overheid. Die kritiek gaat voornamelijk over de uitvoering van beleid, dat vooral bureaucratisch en weinig klantgericht is.'

'Soms moet je als overheid en als werkgever van duizenden ambtenaren durven staan voor jouw medewerkers.' Jan de Vries, CNV Connectief

Voorbeeldfunctie van de overheid

In onderstaande video vertelt bijzonder hoogleraar Frits van der Meer hoe de rol van de overheid de afgelopen jaren is veranderd. Hij geeft zijn mening over het optreden van de staat in de coronacrisis en kijkt kritisch naar het imago van de ambtenaar.



‘Practice what you preach. Kan een overheid als werkgever wel een andere boodschap verkondigen dan als wetgever?’ luidt de vraag van een deelnemer van de webinar. Van den Berg denkt dat de overheid in coronatijd een heel duidelijke voorbeeldfunctie heeft, ook als werkgever. ‘Als je bijvoorbeeld wat wil doen aan meer vrouwen in topposities, moet je als overheid daar een voorloper in zijn. Dat zie je in deze crisis nu ook terug. De rijkskantoren zijn de laatste kantoren die straks weer opengaan.’ Volgens de hoogleraar is er ook een keerzijde van al die rijksambtenaren die thuiswerken door de oploeiende discussie over een compensatie voor extra gemaakte kosten.

Jan de Vries is het daar niet mee eens: ‘De bonus voor het zorgpersoneel had er allang moeten zijn. Maar soms moet je als overheid en als werkgever van duizenden ambtenaren voor jouw medewerkers durven staan. Diezelfde medewerkers worden gedwongen om thuis te werken, maar werken ook keihard om alle publieke voorzieningen draaiende te houden.’

‘Zet de leraar aan de top van de piramide en laat diensten, gemeenten en overheden de leraar ondersteunen, zodat hij of zij het werk goed kan doen.’ Michèl de Vries, leraar

‘We moeten de leefwereld centraal stellen en daarop het beleid aanpassen’

Presentator Frénk van der Linden is benieuwd wat Michèl de Vries zou doen als hij in de schoenen van onze minister-president stond. ‘Ik zou de publieke sector veel zichtbaarder maken. Ik denk dat de overheid duidelijke kaders moet stellen: dit is wat wij voor je bepalen en dit is de vrije ruimte waarin jij zelf de regie mag nemen. Daarmee bied je als overheid controle en ondersteuning,’ aldus Michèl de Vries.

Als voorbeeld noemt hij het LerarenOntwikkelFonds (LOF): ‘Leraren kunnen hier budget aanvragen en begeleiding krijgen om hun onderwijs te verbeteren. Als coördinator van dit fonds zie ik hele mooie initiatieven van de grond komen, omdat je aan de voorkant iemand het vertrouwen geeft om het initiatief uit te werken. Ik denk dat we de leefwereld centraal moeten stellen en daarop het beleid moeten aanpassen. Zet de leraar aan de top van de piramide en laat diensten, gemeenten en overheden de leraar ondersteunen, zodat hij of zij het werk goed kan doen.’

De controle op de uitvoering

Een deelnemer van het webinar vraagt zich af: ‘Wat verklaart de terughoudendheid bij het geven van vertrouwen aan professionals? Komt dat door de controle?’ Michèl de Vries antwoordt direct: ‘Ik moet gelijk denken aan de lerarenbeurs. Als leraar kun je aanspraak maken op een beurs. Een masteropleiding met 18 studie-uren in de week. Weinig leraren maken hier gebruik van en vervolgens zie je dat de budgetten worden bijgesteld naar beneden. We moeten terug naar de werkvloer en aan die leraren vragen waarom ze daar geen gebruik van maken. En wat ze nodig hebben zodat ze het wel gaan gebruiken.’

Jan de Vries vult aan: ‘De controle op de uitvoering zit veel professionals en goed beleid in de weg. We zien wel gebeuren dat toezichthouders steeds meer vanuit vertrouwen willen werken en een meer horizontaal toezicht willen inrichten. Maar op de werkvloer wordt dat nog steeds niet zo gevoeld.’ ‘Als je heldere kaders schept, ontstaat er een soort veiligheid en vertrouwen. Van daaruit kunnen we veel beter samenwerken,’ valt Michèl de Vries hem bij.

‘Je moet niet klanttevredenheid maar werknemers- tevredenheid nastreven’

Ter afsluiting van de webinar legt topambtenaar Siebe Riedstra in onderstaande video de volgende stelling voor aan de studiegasten: ‘De komende vier jaar moet elke ambtenaar de uitvoering centraal stellen. Dat verwacht de burger. Dat moet beter en dat kan beter.’



Van den Berg reageert op de stelling: ‘Stel nou echt een keer die professional centraal. Richard Branson, oprichter van Virgin, zei altijd: “je moet niet klanttevredenheid nastreven, je moet werknemerstevredenheid nastreven.” Als jouw mensen tevreden en gemotiveerd zijn, gaat automatisch ook de service en de kwaliteit omhoog. Je kunt dit doortrekken naar de publieke sector.’

Verslag webinar 2:

Arbeidsmarkt en arbeidsorganisatie

BORSTLAP: 'ZET TRIAGETENTEN OP VOOR KWETSBAREN OP DE ARBEIDSMARKT'
01 DECEMBER 2020

Hoe organiseer je de basis van de arbeidsmarkt? Hoe houd je als organisatie de regie en groei je mee met de ontwikkelingen? En hoe zorg je voor meer diversiteit en inclusiviteit op de werkvloer? Deze en andere vragen werden beantwoord tijdens de tweede webinar uit de reeks 'Op weg naar de verkiezingen: werken in een nieuwe politieke werkelijkheid'. Op maandag 23 november gingen Hans Borstlap, voorzitter van de commissie-Borstlap, Farid Azarkan, lijsttrekker van DENK, en Desiree Curfs, directeur van werkbedrijf Stroomopwaarts, met elkaar in gesprek onder leiding van Frénk van der Linden.

Hans Borstlap begint zijn pitch met de vraag: hoe komt het dat we groot achterstallig onderhoud hebben in de regels voor arbeid? Het antwoord is dat de stelsels voor arbeidsrecht, sociale zekerheid, fiscaliteit en onderwijs zich tientallen jaren los van elkaar hebben ontwikkeld, terwijl ze samen de regels voor arbeid bepalen.

Een tweede oorzaak is de achterhaalde verhouding tussen werkgever en werknemer. De huidige regelgeving is erop gebaseerd dat werknemers een standaard contract hebben, maar 40% heeft dat niet meer. Straks is dat zelfs 50%. 'Er zijn grote sociale scheidslijnen te zien in de samenleving door het type contract dat iemand heeft', zegt Borstlap. 'Mensen zonder standaard contract zijn over het algemeen ongezonder, slechter opgeleid en ze leven korter.'

Werk aan de winkel dus voor het nieuwe kabinet. Er moet weer orde komen in de chaos van contracten en goed werkgeverschap moet worden gestimuleerd. Volgens de commissie-Borstlap moet de overheid ook alle werkenden beschermen tegen arbeidsongeschiktheid. En om kennisveroudering tegen te gaan, moet iedereen een individueel leerrecht krijgen.

'Aandacht voor mensen met kwetsbare positie'

Desiree Curfs deelt de mening van Hans Borstlap dat er aandacht moet zijn voor gezond werkgeverschap. Wat zij echter onderbelicht vindt in het rapport van de commissie-Borstlap, is de aandacht voor de groep die überhaupt niet aan werken toekomt. 'Zeker in coronatijd zie je dat een grote groep mensen een kwetsbare positie heeft op de arbeidsmarkt. Ons sociale stelsel biedt alleen een

oplossing voor het wegvallen van een inkomen. Wat is het alternatief als iemand zijn zingeving kwijtraakt? Zijn er dan mogelijkheden om je te blijven ontwikkelen?'

Verantwoordelijkheid en wederkerigheid

Farid Azarkan merkt in zijn pitch op dat we de afgelopen jaren te weinig hebben geïnvesteerd in de arbeidsmarkt. Het gevolg daarvan is dat er nu een enorme verbouwing nodig is. Daarnaast wordt er volgens Azarkan een te grote focus gelegd op de zelfredzaamheid van burgers.

Curfs geeft Azarkan gelijk. 'Een grote groep mensen kan die verantwoordelijkheid niet aan. Er wordt vaak gezegd dat iemand met een uitkering weinig inspanning levert om weer een baan te vinden. Maar eigenlijk hebben wij dat gat zelf in stand gehouden en zelfs vergroot.'

'Er zijn grote sociale scheidslijnen te zien in de samenleving door het type contract dat iemand heeft.' Hans Borstlap, voorzitter commissie Reguleren van werk

Borstlap haakt aan met een mogelijke oplossing om te investeren in een betere match op de arbeidsmarkt: 'We moeten triagetenten opzetten voor de arbeidsmarkt. In de zorg gaan we in triagetenten na hoe ziek iemand is en welke behandeling nodig is. Op dezelfde manier kunnen het UWV, gemeentelijke diensten en het uitzendwezen samen nagaan wat iemand nodig heeft om zo snel mogelijk weer mee te doen op de arbeidsmarkt. De burger kan dat namelijk niet alleen. De overheid moet duidelijke

regels scheppen, zodat de vraag naar arbeid blijft groeien. De kanttekening daarbij is dat de overheid aan de burger mag vragen om actief aan zichzelf te werken’.

Zelfredzaamheid

Het publiek reageert veel op het punt van zelfredzaamheid. ‘De overheid moet dan wel haar regels zo opstellen dat zelfredzaamheid mogelijk is’, meent een deelnemer. Hoe zorgen we ervoor dat zelfredzaamheid serieus wordt genomen?

‘Spreek werknemers aan op hun eigen rol en verantwoordelijkheid. Je zult merken dat de productiviteit van werknemers daarvan omhoog gaat. Dit blijkt uit veel wetenschappelijke analyses’, antwoordt Borstlap. ‘De nieuwe generatie moet de ruimte krijgen om zich te blijven ontwikkelen. We hebben nu een leerplicht tot hooguit 16 jaar. Alles is gericht op initieel onderwijs. Maar we weten allemaal dat 80% van de kennis die je nu hebt, over 10 jaar achterhaald is. Ik stel daarom voor een leerplicht in te voeren gedurende je hele arbeidsloopbaan.’

Werk inrichten en organiseren

De manier waarop we werk inrichten en organiseren, verandert voortdurend. Door maatschappelijke en technologische ontwikkelingen veranderen takenpakketten en dus ook de kwalificaties van werknemers. Wat kunnen werkgevers en werknemers zelf doen om bij te blijven?

‘Organisaties kijken bij instroom scherp naar de competenties van werknemers,’ zegt Azarkan. Is iemand in staat om dit werk op een goede manier uit te voeren? Ik pleit ervoor die doorstroom ook tussentijds te toetsen. Wat vraagt het werk van iemand, in welke fase van zijn of haar leven zit die persoon en wat heeft hij of zij nodig om zich verder te ontwikkelen?’

Curfs herkent dit punt. ‘Het is erg kwalijk dat je tussentijds niet investeert. Toch zijn mensen vaak verrast als ze hun baan kwijtraken. Bij ons werken ruim 1100 mensen met een aantoonbare arbeidsbeperking en wij gebruiken technologie om het werk aantrekkelijker te maken. Op die manier hopen we werknemers langer en duurzamer aan het werk te houden. Juist aan de basis van die arbeidsmarkt hebben technologische ontwikkelingen meerwaarde.’

‘Je kunt geen beleid maken voor alle Nederlanders als je geen goede afspiegeling bent van de maatschappij.’ Farid Azarkan, fractievoorzitter DENK

Volgens Borstlap moet een werknemer aan het begin van zijn of haar loopbaan gescand worden. Wat kun je wel, wat kun je niet en wat kun je bijleren? Veel van de huidige cao’s zijn volgens Borstlap te massief. Wij pleiten voor een grotere interne wendbaarheid binnen cao’s, waarbij bijvoorbeeld 80% vastligt en 40% variabel, inclusief winstdeling in goede tijden. Op deze manier voorkom je veel werklozen en accentueer je wendbare arbeidsverhoudingen die passen bij huidige en toekomstige arbeidsverhoudingen. Wel moet je dit uiteraard geleidelijk invoeren.

Diversiteit en inclusiviteit in een organisatie

Het laatste onderwerp van de webinar is diversiteit en inclusiviteit. Hoe zorg je er als organisatie voor dat je een goede afspiegeling bent van de maatschappij? Volgens Azarkan is het gebrek aan diversiteit op de werkvloer vaak iets onbewusts. ‘We kiezen voor de mensen waar we iets van onszelf in herkennen.’ Zoals we nu geld uittrekken om meer vrouwelijke hoogleraren aan te nemen, moeten we dat volgens hem ook doen voor mensen met een migratieachtergrond. ‘Je kunt in de top van het onderwijs of de zorg in Nederland geen beleid maken voor alle Nederlanders als je geen goede afspiegeling bent van de maatschappij. De overheid moet daarom een quotum durven instellen’.

Curfs deelt Azarkans mening dat een verplicht quotum kan helpen de diversiteit op de werkvloer te vergroten. ‘Uiteindelijk wil je natuurlijk dat organisaties zelf kiezen voor diversiteit. Tot die tijd moeten we het zo aantrekkelijk mogelijk maken voor ondernemers om hierin te investeren. Een stok achter de deur kan helpen om een grotere beweging tot stand te brengen.’

Verslag webinar 3:

De innovatieve overheid en de innovatieve organisatie

'BETREK DE DOELGROEP BIJ DE ONTWIKKELING VAN INNOVATIES'
22 DECEMBER 2020

Het aantal coronabesmettingen blijft oplopen en daarom is Nederland weer op slot gegaan. Een klap voor veel ondernemers. Er wordt opnieuw een beroep gedaan op hun creativiteit en vooral hun innovatievermogen. Wat zien we tot nu toe voor innovatie in de verschillende sectoren? Welke innovaties zijn van waarde geweest en welke nemen we mee na de coronacrisis? Op 14 december ging presentator Frénk van der Linden tijdens de derde webinar uit de serie 'Op weg naar de verkiezingen: werken in een nieuwe politieke werkelijkheid' het gesprek aan met Jacco van der Tak van de NS, Dick Heerschop van ABDTOPConsult en Noortje Wiezer van TNO.

Het was het gesprek van de dag op maandag 14 december: de aankomende speech van Mark Rutte met aangescherpte maatregelen. Frénk van der Linden opent de webinar daarom met de vraag: hoe ontvang je het nieuws van een nieuwe lockdown en wat betekent dit voor jouw organisatie? Jacco van der Tak, directeur communicatie en corporate affairs bij de NS, beseft dat het niet anders kan. 'Het is zaak dat we het virus eronder gaan krijgen. 'De aangescherpte maatregelen brengen opnieuw vraagstukken met zich mee voor de NS: hoe gaan we met de dienstregeling om en hoeveel treinen laten wij rijden?'

'Voor mijn oud-collega's bij de politie ligt er een hoop werk', zegt Dick Heerschop, topconsulent ABDTOPConsult en voormalig lid van de korpsleiding en Chief Information Officer bij de Nationale Politie. 'De druk op de politie neemt alleen maar toe. Waar wij burgers een stap achteruitzetten, stapt de politie juist naar voren.'

'Er wordt een beroep gedaan op onze creativiteit'

Van der Tak blikt in zijn pitch terug naar 2019. 'Dat jaar hebben we de meeste reizigers ooit vervoerd. Ons innovatieprogramma draaide volledig om de vraag: hoe kunnen we capaciteit goed benutten? We introduceerden bijvoorbeeld treinen die om de 10 minuten rijden. Daarnaast hebben we een smartwatch ontwikkeld die het makkelijker maakte de uitrijtijd van treinen in te schatten.'

'Met de komst van de coronacrisis werd er een beroep gedaan op onze creativiteit. We zagen de reizigersaantallen teruglopen naar 10 procent. Dat was niet altijd gemakkelijk. In die periode hebben we een app geïntroduceerd die drukte aangeeft in de trein. Hierdoor maken we reizen met het openbaar vervoer in deze tijd aantrekkelijker en comfortabeler'.

Innovatieve overheid

Dick Heerschop noemt drie punten die volgens hem belangrijk zijn voor innovatie bij de overheid. 'Het eerste punt ligt op het terrein van economische zaken: hoe stimuleren we het innovatieklimaat in Nederland? Het bedrijfsleven, de wetenschap en de overheid trekken hierin samen op om Nederland een strategische positie te geven in het buitenland'.

'Een tweede belangrijk punt is beleidsontwikkeling, wetgeving en regelgeving. Technologische ontwikkelingen leiden tot nieuwe vraagstukken, die mogelijk met elkaar in conflict staan. Denk bijvoorbeeld aan ethische vraagstukken. Het is de taak van de overheid om zorgvuldige afwegingen te maken en met regels te komen. Daar heb je wel kennis voor nodig'.

'Een derde punt is daarom het binnen de overheid aanwakken van honger naar kennis over innovatieve technologieën. Niet alleen voor beleidsontwikkelingen of wet- en regelgeving maar juist om in je eigen werk te gebruiken. De overheid moet zichzelf blijven vernieuwen en innovaties helpen daarbij.'

Participatieve aanpak voor innovatie

‘Bij TNO doen wij onderzoek naar de gezondheid van werknemers en welke factoren die gezondheid beïnvloeden,’ zegt Wiezer. ‘Technologie speelt daarin een grote rol. We kijken naar technologische mogelijkheden om het werk gezonder te maken.’

‘Naast technologische innovatie is ook sociale innovatie erg belangrijk. We moeten goed nadenken over hoe we het werk zo organiseren, dat we het beste uit mensen halen. De overheid en werkgevers hebben daarin beide een belangrijke rol. Wij werken altijd met een participatieve aanpak. We betrekken de doelgroep, vaak werknemers, bij de ontwikkeling. Het is belangrijk om eerst het probleem te definiëren en daarvoor heb je input van buiten nodig’, aldus Wiezer.

Van der Tak haakt aan met een voorbeeld vanuit de NS. ‘Er was irritatie bij onze monteurs over een onderhoudsprogramma voor onze treinen. Met de data uit treinen konden we het inplannen van onderhoud beter voorspellen. Het werk van onze monteurs is daardoor makkelijker en veel interessanter geworden.’

Opmars van gamification

Marc van der Meer, bijzonder hoogleraar Onderwijsarbeidsmarkt, vertelt in onderstaande video onder meer over de opmars van gamification in het onderwijs. ‘Bij de politie wordt ook veel getraind met behulp van games’, zegt Heerschop. ‘Ik heb zelf laatst in een auto gezeten met kogelgaten. Met een virtual reality bril werd het mogelijk om de kogelbanen te zien. Dat zegt een hoop over de positie van de schutters. Ook bij Defensie maken ze gebruik van virtual reality. Ze trainen veel op specifieke situaties, zoals iemand met een vuurwapen aanhouden. In een gamesituatie kun je dat veilig oefenen’.



Van der Tak: ‘In het opleidingstraject tot machinist werken wij ook veel met simulaties. Door toekomstige machinisten te laten oefenen met simulaties, is het vak enorm geprofessionaliseerd. Daarnaast kan gamification helpen om complexe vraagstukken op een luchtige manier te oefenen.’

Werkgeluk in tijden van corona

Frénk van der Linden vraagt zich af welke ervaringen de sprekers hebben met werkgeluk in tijden van corona.

‘Veel mensen kijken positief tegen thuiswerken aan’, zegt Wiezer. ‘Ze vinden het fijn dat ze minder reistijd hebben. Maar er zitten ook negatieve effecten aan lang thuiswerken. Mensen missen het contact met collega’s en ze zitten langer achter een computerscherm. Dat heeft een negatief effect op onze gezondheid’.

Van der Tak is het eens met Wiezer. ‘Thuiswerken levert tijdswinst op, ik snap dat heel goed. Ik denk dat we na corona voor een deel blijven thuisblijven. De vraag blijft wel of we weer helemaal terug willen naar die oude situatie, waarbij we op twee momenten van de dag in de trein zitten. Ik denk dat we gebruik moeten maken van de situatie om tot een nieuw systeem te komen dat nog aantrekkelijker is.’

Verslag webinar 4:

De politieke agenda

VOORUITBLIK OP VERKIEZINGEN: AUTONOMIE, VAN WERK NAAR WERK EN DUURZAAM ONTWIKKELEN

'Ik denk dat Nederland, door de samenwerkingscultuur, bij uitstek een land is dat grote transitie's in goede banen kan leiden. En dat we eigenlijk het beste land van de wereld moeten worden waar je kunt wonen, leven, werken en ondernemen.' Guusje Dolsma, plaatsvervangend directeur sociale zaken VNO-NCW, zette met deze uitspraak de toon van de vierde webinar in de reeks 'Op weg naar de verkiezingen: werken in een nieuwe politieke werkelijkheid'. Samen met Judy Hoffer, lid van het dagelijks bestuur bij FNV, en Esther van Rijswijk, journalist en econoom, ging ze het gesprek aan over de politieke agenda voor de verkiezingen.

Presentator Frénk van der Linden opent de webinar met een belangrijke vraag: 'Zijn er half maart verkiezingen? Ze zeggen het, maar in deze tijd is er helemaal niets zeker natuurlijk. Als ze wel doorgaan, worden ze historisch. De eerste in virustijd, in coronatijd, dat wordt een hele spannende race. Ook al krijg je dat gevoel nog niet helemaal mee met de verschillende campagnes. Het zijn campagnes met een kleine letter c.' Dat wordt door de aanwezige sprekers later in de webinar beaamd, maar ze adviseren met nadruk dat de verkiezingen toch beter doorgang kunnen vinden. 'Het democratische proces moet je niet verstoren. Ook al hebben we inhoudelijk minder aandacht voor wat er speelt door corona,' zo geeft Hoffer aan.

Van Rijswijk vult aan: 'Er zijn veel zwevende kiezers. Ik hoor veel mensen die traditioneel op het midden stemmen en nu zó boos zijn dat ze anders willen stemmen. Ze voelen zich ook niet op hun plek op de flanken. Ze weten het echt niet meer. Er zijn volgens mij meer zwevende kiezers dan ooit.' Haar uitspraak wordt ondersteund door de uitslag van de poll onder de deelnemers aan de webinar. Daaruit blijkt dat een meerderheid van 22% nog niet weet op wie hij gaat stemmen. Degenen die het al wel weten, kiezen het vaakst voor de PvdA, gevolgd door GroenLinks en de VVD. En dat is opvallend, vindt van der Linden: 'Ruim 20% is ongeveer een verdubbeling van het aantal zwevende kiezers dat er normaal gesproken is een maand voor de verkiezingen.' Toch is dat logisch, volgens Hoffer: 'Corona staat nog met stip op één. Het is heel moeilijk om daar voorbij te kijken. We weten gewoon niet hoe ons land er dan uitziet. En het is ook heel lastig om nu campagne te voeren.'

'Er is een stijgend onbehagen in de samenleving. Mensen voelen zich onzeker over hun eigen toekomst, baan of inkomen. Ze hebben het gevoel geen grip te hebben op hun leven of omgeving.'
 Guusje Dolsma, plaatsvervangend directeur sociale zaken bij VNO-NCW

Pitch Guusje Dolsma:

'Samenspel tussen overheid, bedrijfsleven en samenleving moet beter'

Alle drie de sprekers hebben een pitch voorbereid voor deze webinar, waarin ze aangeven wat voor hun belangrijke thema's zijn en waar de nieuwe regering aandacht aan zou moeten schenken. Dolsma houdt de eerste pitch: 'Volgens internationale ranglijsten is Nederland welvarend, innovatief en gelukkig. Maar er is een stijgend onbehagen in de samenleving. Mensen voelen zich onzeker over hun eigen toekomst, baan of inkomen. Ze hebben het gevoel geen grip te hebben op hun leven of omgeving. Veel mensen hebben de afgelopen jaren onvoldoende meege profiteerd van de groei.'

Als plaatsvervangend directeur Sociale zaken van VNO-NCW kondigt Dolsma een nieuw initiatief aan: 'Als bedrijfsleven willen we onderdeel zijn van de oplossing en daarom hebben we voor een nieuw kompas gekozen: 'Brede welvaart'. Met drie duidelijke samenhangende pijlers:

1. Een sterke economie. Een hogere economische groei als basis voor een brede welvaart.
2. Inclusiviteit: gelijke kansen en welvaartsgroei moeten iedereen bereiken. En scheidslijnen tussen opleidingsniveaus moeten kleiner worden.

3. Een duurzame omgeving om in te leven, met natuur en voldoende woningen.

Dolsma stipt ook direct aan wat daar voor nodig is: 'Het vraagt een ander samenspel tussen overheid, bedrijfsleven en samenleving. Geen van die drie kan in z'n eentje voor brede welvaart zorgen en de transities waar we voor staan in goede banen leiden.' Ze denkt wel dat we het samen in Nederland kunnen, doordat we een samenwerkingscultuur hebben. 'En ik denk dat we eigenlijk het beste land van de wereld moeten worden waar je kunt wonen, leven, werken en ondernemen.'

'Krijgen mensen uit de publieke sector fatsoenlijke loonsverhoging? Hebben ze voldoende collega's om de werkdruk niet op te laten lopen? Hebben ze zeggenschap over de invulling van hun werkzaamheden? En krijgen zij voldoende ruimte voor de menselijke maat bij de uitvoering van hun werk? Ons antwoord is: Nee, dat is absoluut onvoldoende.'
Judy Hoffer, lid van het dagelijks bestuur bij FNV

Pitch Judy Hoffer:

'Wordt de publieke sector wel echt gewaardeerd?'

Judith Hoffer, voorzitter van het dagelijks bestuur bij FNV, opent haar pitch met een overtuigend statement: 'Er is vanuit de regering en de politiek grote waardering voor het werk van de publieke sector in woorden, maar zijn de medewerkers wel goed toegerust om hun taken adequaat uit te voeren? Krijgen ze fatsoenlijke loonsverhoging? Hebben ze voldoende collega's om de werkdruk niet op te laten lopen? Hebben ze zeggenschap over de invulling van hun werkzaamheden? Krijgen zij voldoende ruimte voor de menselijke maat bij de uitvoering van hun werk? Ons antwoord is: Nee, dat is absoluut onvoldoende.'

Hoffer gaat verder met haar betoog: 'Er zijn in alle sectoren te weinig middelen voor bijvoorbeeld een marktconforme beloning en loonstijgingen. In alle overheids- en onderwijssectoren lopen de cao-onderhandelingen daarover erg moeizaam, of ze worden zelfs afgebroken omdat de werkgever of het kabinet geen loonsverhogingen biedt. Hoezo waardering? Er is onvoldoende menskracht, er zijn grote tekorten aan leerkrachten, de politie heeft onvoldoende mensen voor operationele diensten, er zijn veel te weinig militairen voor de nationale en internationale taken, en ga zo maar door. Er zijn volgens het CBS ongeveer 30.000 vacatures, maar het tekort is eigenlijk veel groter dan dat in deze statistieken wordt aangegeven.'

Ze sluit haar pitch af met een oproep: 'Naast de aanpak van de coronacrisis, staan we in Nederland de komende jaren voor grote uitdagingen op het gebied van de energietransitie, digitale innovatie, burgerparticipatie, veiligheid, duurzaamheid en inclusiviteit. En de publieke taken die hiervoor uitgevoerd moeten worden, zijn alleen te realiseren als er voldoende middelen voor personeel en materieel zijn. En met politieke kaders die uitvoerbaar zijn, waarbij medewerkers meer zeggenschap krijgen over de uitvoering van hun werk. En dáárom hebben we als overheidsbonden het manifest 'Werken voor publieke taken aantrekkelijk maken én houden' opgesteld. Voor en na de verkiezingen komen er acties vanuit de overheidssectoren politie, militairen, rijks- en gemeenteamtbanen, en onderwijs om de eisen uit dit manifest te ondersteunen. Onze hashtag is dan ook *#steunpubliekesectornu*.'

'Er is gedragsonderzoek dat laat zien: als je mensen meer loon geeft, zijn ze een tijdje blij en daarna willen ze weer meer. Maar als je ze meer autonomie geeft, werkt dat echt geweldig.'
Esther van Rijswijk, journalist en econoom

Pitch Esther van Rijswijk:

'Meer autonomie en zeggenschap werkt veel beter dan loonsverhoging'

Van Rijswijk reageert in haar pitch vooral op wat Hoffer en Dolsma eerder zeiden: 'Wat mij opvalt, is dat zowel Judy als Guusje niets zeggen over van-werk-naar-werktrajecten. Dat vind ik zó jammer. Van werk naar werk is echt heel belangrijk. In het verhaal van Judy vielen me op: loonsverhoging, werkdruk en zeggenschap, en menselijke maat. De vraag is: hoe kunnen we werkenden blij maken? Ga je ze meer loon geven? Ga je ze minder werkdruk geven? Of ga je ze autonomie geven? Judy wil alle drie, en terecht. Maar er is wel een wisselwerking. Er is ook gedragsonderzoek dat laat zien: als je mensen meer loon geeft, dan zijn ze een tijdje blij en daarna willen ze weer meer. Maar als je ze meer autonomie geeft, werkt dat echt geweldig.'

Dolsma haakt aan: 'Wat wel belangrijk is, is dat iedereen in Nederland belang heeft bij een excellente overheid. En dat vraagt natuurlijk werknemers die daarvoor passend beloond worden, maar vooral ook goed gemotiveerd zijn, hun werk excellent kunnen uitvoeren en zich blijven ontwikkelen. En wat de autonomie betreft: thuiswerken draagt daar aan bij. Als je thuiswerken goed regelt en mensen kunnen daar goed mee omgaan, krijg je er heel gemotiveerde en proactieve medewerkers voor terug.'

‘We kijken met z’n allen naar de overheid als degene die in actie moet komen, maar er zijn meer spelers in dit veld’, zo vult Hoffer aan. ‘We moeten met z’n allen de verantwoordelijkheid voelen. Het is heel makkelijk om naar de ander te kijken, maar wat doe je er zelf aan als je iets niet goed vindt?’

Duurzaam ontwikkelen en digitalisering

Van Rijswijk haalt nog een belangrijk thema aan: ‘Wat we altijd onderschatten, is: er gebeurt iets, er verandert iets en dus moeten we allemaal mee veranderen. We moeten ander type werk gaan doen. Er zijn 1,5 miljoen digibeten die dat niet kunnen. En het moet allemaal heel snel. Dan ga je een transitie in en heb je altijd winnaars en verliezers. En dat levert veel pijn op.’ Hoffer is het daarmee eens en geeft aan hoe je dit zoveel mogelijk kunt voorkomen: ‘Als je medewerkers meeneemt in het hele proces, dus vanaf de tekentafel, en zorgt dat ze invloed kunnen uitoefenen op wat voor hen belangrijk is in dat proces, gaat zo’n transitie ook soepeler. Je biedt scholing aan. En als mensen niet mee kunnen komen, zorg je voor een heel goed sociaal plan. Ik denk dat je dan veel beter bezig bent qua duurzaam ontwikkelen. Snelle digitale veranderingen doorvoeren, lijkt misschien een goede manier van ontwikkeling voor het bedrijf, maar uiteindelijk denk ik dat dat juist niet goed is.’

Vertrouwen in de overheid

Tijdens de webinar blikt presentator van der Linden met de gastsprekers terug op de voorgaande drie webinars uit de reeks ‘Op weg naar de verkiezingen: werken in een nieuwe politieke werkelijkheid’. Het eerste thema is vertrouwen in de overheid. Hoffer steekt van wal: ‘Ik vind dat er erg weinig ruimte is voor de eigen professionaliteit en de eigen expertise van overheidsmedewerkers. Het is veel te bureaucratisch ingericht. Je moet door diverse lagen heen om iets voor elkaar te krijgen en dan is er helemaal geen sprake van autonomie.’ Dolsma benadert het van de andere kant: ‘Ik wil toch nog een enorm compliment geven aan de overheid in crisistijd. Want die steunmaatregelen betekenen een enorme operatie voor de overheid en dat is in een heel korte tijd geregeld. Ik denk ook dat de overheid overvraagd is en daarmee overbelast. We vragen aan de overheid om alle problemen op te lossen. En misschien kan dat niet meer.’

Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

De inclusieve arbeidsmarkt is het volgende thema dat ter sprake komt. Dolsma opent: ‘We moeten er alles aan doen om mensen op te nemen in onze organisaties die een steun in de rug nodig hebben om te kunnen werken. Ik denk wel dat er een nieuwe belangrijke rol is voor de sociale ontwikkelbedrijven en dat we ze echt moeten gaan zien als een basis van waaruit mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan de slag kunnen op de arbeidsmarkt.’ Hoffer vult aan: ‘Het gaat ook over zingeving. Met het wegvallen van je werk, valt ook een deel van de zingeving, van het bestaan, weg. En als ik kijk naar de eerste groep die uitvalt door de coronacrisis, dan zijn dat toch de kwetsbaren.’ Van Rijswijk: ‘We hebben natuurlijk de Participatiewet. Die heeft nog niet helemaal uitgedaan zoals we wilden, toch? Dat is wel echt een probleem. En daar ligt een hele fundamentele vraag onder: van wie is dat probleem eigenlijk?’

‘Ik ben er niet voor om mensen te verplichten altijd te blijven leren. Als we het hebben over meer zeggenschap en autonomie, dan is dit in tegenpraak daarmee.’ Judy Hoffer, lid van het dagelijks bestuur bij FNV

Duurzaam ontwikkelen

Uit de poll ‘Welke van de volgende thema’s vind jij belangrijk tijdens de volgende verkiezingen?’ blijkt dat de kijkers vooral duurzaam ontwikkelen een belangrijk thema vinden voor de nieuwe regering. ‘Ik vind dat heel goed om te horen,’ reageert Dolsma. ‘We hadden het net over van werk naar werk, dat sluit daarbij aan. Werkenden moeten zich blijven ontwikkelen.’ Een kijker reageert hierop en vertelt hoe haar werkgever het heeft geregeld: ‘Bij ons in het ziekenhuis zijn er mogelijkheden om je te blijven ontwikkelen door het toekennen van een jaarlijks persoonlijk opleidingsbudget van € 750.’

Dergelijke initiatieven sluiten aan bij de plannen die uit het advies ‘Regulering van werk’ van de commissie-Borstlap voortvloeien. Commissievoorzitter Hans Borstlap zei als spreker van onze tweede webinar ‘De nieuwe generatie moet de ruimte krijgen om zich te blijven ontwikkelen. We hebben nu een leerplicht tot hooguit 16 jaar. Alles is gericht op initieel onderwijs. Maar we weten allemaal dat 80% van de kennis die je nu hebt, over 10 jaar achterhaald is. Ik stel daarom voor een leerplicht in te voeren gedurende je hele arbeidsloopbaan.’ Dolsma reageert hier positief op: ‘Je leven lang ontwikkelen moet normaal zijn. Het is niet zo dat

leerplicht betekent dat je in de schoolbanken zit. Je kan ook een leercultuur creëren als organisatie, zodat mensen in hun werk blijven leren. Het hoort bij je werk dat je je blijft ontwikkelen en ik ben het ermee eens dat de werkgever dat faciliteert.'

Hoffer plaatst een kanttekening bij het citaat van Borstlap: 'Ik ben er niet voor om mensen te verplichten. Dat is in tegenspraak met de zeggenschap en autonomie waar we het net over hadden. Ik vind wél dat je mensen moet stimuleren om zich te ontwikkelen en bewust moet maken van de mogelijkheden die je daardoor hebt. Ik denk ook dat je op maat gemaakte arrangementen kunt aanbieden. Sociale partners werken nu bijvoorbeeld met leerambassadeurs: collega's die met je in gesprek gaan over de scholingsmogelijkheden.'

Van Rijswijk ziet de huidige cultuur rond duurzaam ontwikkelen niet zo snel veranderen: 'Het feit dat we het er al 20 jaar over hebben, betekent dat zowel werkgevers als werknemers niet hun verantwoordelijkheid hebben genomen. En dan snap ik wel dat we misschien toch weer naar de overheid gaan kijken. Want kan een werkgever mij iets verplichten wat ik echt niet wil? Nee, wat mij betreft niet. Maar je kunt wel op een hoger niveau – op overheidsniveau – regelen dat werknemers de plicht hebben om zichzelf te blijven ontwikkelen. Dat vind ik een goed uitgangspunt. Werkgevers moeten dan ook wel daarbij helpen.'

'Dat er een quotum nodig is voor diversiteit is jammer, maar het is dus wel nodig.' Judy Hoffer, lid van het dagelijks bestuur bij FNV

Quotum voor diversiteit

Dolsma geeft aan dat VNO-NCW actief met het thema diversiteit bezig is: 'We hebben onder andere gezegd tegen de 5.000 grote ondernemingen: je gaat je eigen diversiteitsdoelstellingen formuleren en die maak je ook transparant. Een quotum dus voor diversiteit. We hebben ook geadviseerd dat hetzelfde zou moeten gelden voor de publieke sector en de semi-publieke sector. Culturele diversiteit loopt nog wat achter, net als de aanpak van discriminatie en de inzet voor gelijke kansen. De ongelijkheid tussen vrouwen en mannen heeft al langer de aandacht en daarom zijn we voor vrouwen al verder in het proces naar meer gelijkheid.'

Hoffer is het met Dolsma eens en vult aan: 'Het is gewoon onvoldoende gelukt om voor diversiteit te zorgen op de arbeidsmarkt. We lopen hier echt op achter. Dat er een quotum voor nodig is, is jammer, maar het is dus wel nodig. En ik ben ook van mening

dat je geen goed beleid kunt maken voor alle mensen in Nederland als de top de breedte van de samenleving onvoldoende kent. Wie leven er eigenlijk in Nederland? Wat zijn de gebruiken en culturen? En hoe kunnen we daar voldoende rekening mee houden? Daar gaat het om.'

Van werk naar werk en van baanzekerheid naar werkzekerheid

Linda Voortman, voorzitter bij ZPW en wethouder in Utrecht, geeft in onderstaande video aan wat er nodig is om van-werk-naar-werktrajecten goed te initiëren.



Dolsma reageert op de video: 'Ik wil Linda en haar collega's oproepen om goed te kijken naar de TONK-regeling, die ook de vaste lasten van gezinnen van ondernemers moet ontlasten. Maar ik ben het met Linda eens: we moeten van baanzekerheid naar werkzekerheid. Mensen koppelen nu zekerheden aan het contract, maar moeten eigenlijk gemakkelijker de overstap naar een andere sector of werk kunnen maken. Daar zitten een aantal aspecten aan. Het begint met leven lang ontwikkelen en duurzaam ontwikkelen. Maar het vraagt ook om een investering in de transitievergoeding bijvoorbeeld. Minder beladen met allerlei verplichtingen rond het vaste contract, zodat de werkgever ook makkelijker mensen aanneemt.'

'Ik denk dat we voor van-werk-naar-werktrajecten een skillspaspoort nodig hebben. Dat je dus niet alleen oude diploma's gebruikt, maar dat je weet wat je kunt en daarmee ook kunt kijken welke vaardigheden nodig zijn in andere sectoren en kunt zien wat overeenkomt met jouw vaardigheden.' Guusje Dolsma, plaatsvervangend directeur sociale zaken bij VNO-NCW

Hoffer geeft aan welke obstakels eerst weggenomen moeten worden om meer succesvolle werk naar

werktrajecten te zien: ‘Mensen gaan er eigenlijk nog steeds vanuit dat ze binnen hun eigen sector moeten blijven werken, of binnen het bedrijf. En als je baan stopt, je binnen je eigen sector gaat kijken voor je volgende baan. En dat is omdat je onvoldoende zicht hebt op wat er speelt in andere sectoren en welke mogelijkheden je hebt. Dus de toeleiding naar een andere sector is denk ik van groot belang. Mensen laten kennismaken. En echt de wens van de mens als uitgangspunt nemen. Meer menselijke maat. Ik denk dat je dan mooie stappen kunt zetten.’

Dolsma vult aan: ‘Als we mensen van werk naar werk willen begeleiden, is er passend en flexibel onderwijs nodig. Zodat je op elk moment kunt instappen. Ik denk dat we voor die transities een skillspaspoort nodig hebben. Dat je dus niet alleen oude diploma’s gebruikt, maar dat je weet wat je kunt en daarmee ook kunt kijken welke vaardigheden nodig zijn in andere sectoren en kunt zien wat overeenkomt met jouw paspoort. Ik denk ook dat we gaan toewerken naar een persoonlijk pensioen. Naar persoonlijke opleidingsbudgetten die je makkelijker kunt meenemen in je loopbaan.’

Van Rijswijk wijst op het adviesrapport van commissie-Borstlap: ‘Als het gaat om obstakels wegnemen bij van werk naar werktrajecten, heeft Hans Borstlap al veel goede en concrete plannen gepresenteerd. Bijvoorbeeld het skillspaspoort. Maar ook de leerrekening, zodat mensen makkelijk kunnen blijven leren. Dat ligt op tafel en Hans Borstlap zei nog in de tweede CAOP-webinar uit deze reeks dat hij er heel veel vertrouwen in heeft dat het niet alleen bij deze plannen blijft.’

Blended organisaties

Erwin Muller, hoogleraar en decaan en bestuurder van de Universiteit Leiden, campus Den Haag, vertelt in onderstaande video over de aanpassingen die zijn organisatie heeft moeten maken en schetst een toekomstbeeld waarin studenten deels online onderwijs kunnen volgen en collegezalen omgebouwd worden.



Dolsma plaatst direct een kanttekening bij het verhaal van Muller: ‘Ik denk dat het wel goed is om te beseffen dat meer dan de helft van de mensen niet kan thuiswerken. Door de aard van het werk. Ik denk dat je ook moet gaan nadenken of je de kwaliteit van het onderwijs kunt verbeteren door een slimme combinatie van fysiek en online onderwijs. We zien dat grote ondernemingen hier al langer mee bezig zijn en slimme combinaties kiezen, maar het vraagt om een ander personeelsbeleid. Meer gericht op vitaliteit en een ander soort leiderschap.’ Hoffer ziet vooral kansen op het gebied van blended learning: ‘Het interessante van blended learning is dat je het heel persoonlijk kunt maken. Je kunt persoonlijke arrangementen samenstellen. Ik denk wel dat een organisatie anders ingericht moet worden. Je moet anders gaan kijken en omgaan met mensen. Maar ik vind het een heel interessant concept.’

Tips voor de (in)formateur

Van Rijswijk en Hoffer geven de formateur alvast een tip:

*‘Overweeg serieus een minderheidskabinet.’
Esther van Rijswijk, journalist en econoom*

*‘Houd rekening met het feit dat heel veel mensen erg teleurgesteld zijn in de overheid en zich in de steek gelaten voelen.’
Judy Hoffer, lid van het dagelijks bestuur bij FNV*

Verlag webinar 5

Tips voor de formateur

HOGLERAREN EN STUDENTEN HELPEN DE FORMATEUR OP WEG

Tijdens de laatste webinar uit de reeks ‘Op weg naar de verkiezingen: werken in een nieuwe politieke werkelijkheid’ hebben vier hoogleraren de verkiezingsuitslag geanalyseerd en tips geformuleerd voor de formateur. Wat zijn hun verwachtingen van de formatie en wat geven ze de formateur mee?

Bijzonder hoogleraar Zeger van der Wal op de Ien Dales leerstoel, bijzonder hoogleraar Marc van der Meer op de leerstoel Onderwijsarbeidsmarkt, bijzonder hoogleraar Jaap Uijlenbroek op de Albeda leerstoel en bijzonder hoogleraar Frits van der Meer op de leerstoel Comparative Public Sector en Civil Service Reform kregen tijdens de webinar bij de start onderstaande video te zien, waarin studenten van de Universiteit Leiden, campus Den Haag reageren op de verkiezingsuitslag. Ze geven in de video ook aan welke (arbeidsmarkt)thema's zij belangrijk vinden.



Frits van der Meer vindt dat de studenten goede thema's aanstippen in de video. 'Ze vinden hele structurele en lange termijnonderwerpen belangrijk en dat zijn ook verstandige onderwerpen. Met name cyber security. Het viel mij namelijk zelf ook op dat dit thema helemaal geen grote rol speelde tijdens de verkiezingen en het debat. Terwijl er grote organisaties zijn gehackt en er industriële spionage heeft plaatsgevonden.' Van der Wal is het daarmee eens en geeft aan dat hij drie observaties heeft gedaan tijdens de verkiezingen.

Pitch van der Wal:

Drie observaties over de verkiezingen

'Mijn eerste observatie gaat over het kiezersonderzoek dat uitwijst dat persoonlijkheden niet opeens belangrijker zijn dan inhoud, zoals sommigen beweren', opent van der Wal zijn pitch. 'Ik denk dat de verkiezingsuitslag eerder een structurele trend bevestigt die ik zelf in publicaties aanduidt met het woord 'gezagsturbulentie': het einde van grote traditionele ideologieën, steeds ontrouwer electoraat: wegzwevende kiezers, nieuwe partijen die heel snel groeien, maar bijna net zo snel weer geheel kunnen verdwijnen en een toenemende focus op 'single issue' en directe behoeftebevrediging. Veel kleinere partijen lijken steeds meer op actiegroepen.'

'Diensten en regelingen moeten sámen met potentiële eindgebruikers zo eenvoudig mogelijk worden vormgegeven en niet door hoogingeschaalde ambtenaren die zelf nooit gebruik zullen maken van die regelingen en diensten.' Zeger van der Wal, bijzonder hoogleraar Ien Dales leerstoel

Voor zijn tweede observatie vraagt hij zich af of die ontwikkelingen erg zijn. 'Die kleine partijen zullen extra hun best doen om op te vallen, maar tegelijkertijd hebben ze niet de capaciteit om stevig wetgevend werk te doen. En dat is een zorgelijke ontwikkeling.' Hij haalt als voorbeeld de toeslagenaffaire aan: 'De toeslagenaffaire liet zien dat wetgeving soms te snel en op basis van emotie wordt opgetuigd met weinig oog voor uitvoerbaarheid. Diensten en regelingen moeten sámen met potentiële eindgebruikers zo eenvoudig mogelijk worden vormgegeven en niet door hoogingeschaalde ambtenaren die zelf nooit gebruik zullen maken van die regelingen en diensten.'

Voor zijn derde observatie geeft Van der Wal aan wat volgens hem de opdracht is van het nieuwe kabinet. 'Allereerst is het belangrijk dat de nieuwe regering de verleiding moet weerstaan van profileringsdrang en korte termijn focus. Dat heeft namelijk eerder geleid tot permanente reorganisaties, angstcultuur en afnemende beroepstrots bij uitvoeringsorganisaties.' Hij sluit zijn pitch af met een slotwoord: 'De taakstellende bezuinigingen die op een gegeven moment gaan komen, moeten slim worden ingestoken. En die moeten niet plaatsvinden in de zorg, het onderwijs of de veiligheid, waarvan het belang zich het afgelopen jaar wel weer heeft aangetoond. Maar wel bijvoorbeeld bij het afschalen van luxe huisvesting in overheidskringen nu het nieuwe werken definitief is gearriveerd. En nog veel meer gebruikmaken van nieuwe technologie, in ieder geval als deeloplossing voor bijvoorbeeld uitstroming door vergrijzing.'

Pitch Marc van der Meer:

Drie grote uitdagingen

Voordat Marc van der Meer drie grote uitdagingen benoemt waar het nieuwe kabinet voor staat, gaat hij kort in op de rol van de media. 'Er is behoefte aan volledige openheid van informatie, ook in de sociale media. Dat is essentieel voor het politieke klimaat.

In de publieke sector zijn er drie grote uitdagingen:

1. Hoe gaan we om met digitalisering? Het biedt nieuwe kansen, maar er zijn ook risico's.
2. Hoeveel ruimte bieden we professionals op de werkvloer om inspraak te hebben? Hoe kunnen we bevorderen dat professionals zelfstandig werken om te komen tot vitale en hoogwaardige maatschappelijke dienstverlening?
3. Hoe maken we een lerend systeem, zodat we leren van goede ervaringen maar ook van wat niet goed gaat?

Dat brengt ons bij de kern van de opdracht om niet alleen de ambtelijke en de wettelijke bestuurlijke regels te bezien, maar ook de professionele normen die in het geding zijn. Dat is ook waar de studenten over spraken: in een wereld van digitalisering is meer realtime-informatie nodig op school, op het werk en op allerlei vormen van publieke dienstverlening. Dat moet worden benut en verbeterd.'

Pitch Frits van der Meer:

'Burgers zijn zelf ook schuldig'

'Kiezers zijn niet meer trouw aan partijen en vormen hun eigen standpunt', opent Frits van der Meer zijn pitch. 'Dus die versplintering aan partijen is niet vreemd. Het is ook een manier voor kiezers om hun ongenoegen te tonen en nieuwe partijen te laten

groeien. Wat wel een probleem is, is dat men heeft gestemd op de coronabestrijding. Affaires als de toeslagenaffaire hebben nauwelijks een rol gespeeld, maar dat komt simpelweg omdat de meeste mensen er de pijn niet van voelden en er geen last van hadden.'

Frits van der Meer gaat in zijn pitch in op de rol van de burger: 'Er wordt veel gesproken over de samenleving en de burger. Maar wat is dat nou eigenlijk? Dé samenleving en dé burger bestaan niet. Er zijn verschillende groepen die op verschillende manieren bediend moeten worden. Neem bijvoorbeeld digitalisering. Dat is belangrijk voor de mensen die daarmee om kunnen gaan, maar digibeten en ouderen kunnen daar niet in mee. Vanuit de overheid wordt de ideale burger gecreëerd naar eigen beeld en gelijkenis. Daardoor missen mensen de boot. Probeer je daarom te verplaatsen naar de verschillende groepen en burgers die er zijn. Die vorm van dienstverlening is essentieel. Het valt me ook op dat er te weinig juridische kennis is bij partijen en er te weinig verantwoordelijkheid wordt genomen. Maar ik kijk ook naar de burgers. De burgers zijn ook schuldig. Zij kiezen de partijen tenslotte.'

'De normen die gehanteerd werden in 2012 zijn compleet andere normen dan die nu gelden. Toen was het mensbeeld dat de burger zelfredzaam is. Nu is het mensbeeld dat de burger moet worden geholpen.' Jaap Uijlenbroek, bijzonder hoogleraar op de Albeda leerstoel

Pitch Uijlenbroek:

Een tijd van paradoxen

Uijlenbroek opent zijn pitch met een verwijzing naar de coronacrisis: 'We leven in een tijd van paradoxen en alles komt tegelijk. Neem bijvoorbeeld de coronacrisis: we willen iedereen maximaal beschermen, maar we willen ook de economie open houden. De belangen en de waarheden van beide kanten botsen met elkaar. Wat mag de waarde van een mensenleven zijn? Hoeveel economische schade kunnen we dragen met elkaar? Welke schade lopen we op die onzichtbaar is, zoals in de reguliere zorg? Nog een voorbeeld van een paradox: het is waar dat Europa en internationale verdragen een hoop macht hebben weggenomen van het Nederlandse parlement, maar tegelijkertijd is het Nederlandse parlement nog nooit zo machtig geweest als nu. De coronamaatregelen grijpen diep in het persoonlijke leven van burgers. Dat had de Nederlandse overheid 20, 30 of 40 jaar geleden niet gekund. Onze normen zijn echt heel anders geworden in de loop der jaren.'

‘Dat zie je ook terug in de toeslagenaffaire. De normen die gehanteerd werden in 2012 zijn compleet andere normen dan die nu gelden. Toen was het mensbeeld dat de burger zelfredzaam is. Nu is het mensbeeld dat de burger moet worden geholpen.’ Hij vervolgt zijn pitch door aan te geven wat voor welke uitdagingen de nieuwe regering staat: ‘We zitten in de situatie dat het nieuwe kabinet echt nieuw beleid moet maken. En dat nieuwe beleid brengt veel druk met zich mee voor de publieke sector, waar de afgelopen 15 jaar ongelofelijk veel is bezuinigd en op sommige punten helemaal uitgebeend is. Dat is dus weer een ingewikkeld paradox: je gaat meer vragen, terwijl er minder vet op de botten zit. We staan dus voor een groot vraagstuk: Hoe kun je enerzijds meer leveren als overheid en tegelijkertijd ook investeren in je eigen organisatie zodat die weer stappen kan maken en er ook ruimte is voor arbeidsvoorwaarden, wat weer nodig is om te kunnen investeren in de samenleving? En investeren gaat niet altijd over geld. Het is ook de bereidheid tot anders organiseren. Hoe kun je het vertrouwen weer terugwinnen? Dat begint door problemen in ketens op te lossen.’

Corona bepaalt de agenda van de nieuwe regering

Frits van der Meer denkt niet dat er nu ruimte is om twee of drie belangrijke thema's aan te wijzen waar het nieuwe kabinet mee aan de slag moet: ‘Je kunt nu niet over die verschillende belangrijke thema's spreken, want de schaduw van corona hangt er als een sluierwolk nog boven. Die thema's behoeven hele diepe discussies, maar corona bepaalt nog de agenda voorlopig.’ Uijlenbroek vult aan: ‘Zodra de financiële ondersteuning afgebouwd wordt, gaat de werkloosheid toenemen en dan wordt de pijn pas echt voelbaar. En dat gaan we in het consumentenvertrouwen terugzien. Het nieuwe kabinet staat dan voor de vraag: hoe gaan we met de economie om? Want als je die de ruimte wilt geven, botst het hard met een thema als het klimaat. Ik denk dat daar fikse politieke discussies over gaan plaatsvinden. Misschien zelfs wel al aan de formatietafel.’

Van der Wal constateert dat we in bepaalde opzichten nu jaren voorlopen: ‘Het afgelopen coronajaar heeft eigenlijk een aantal langlopende trends enorm versneld. In feite heeft de nieuwe technologie en vorm van werken invloed op de arbeidsmarkt en lopen we een paar jaar voor. Dat geeft aan dat we niet moeten wachten tot de coronacrisis voorbij is en we nú die grote thema's moeten aanpakken. Die thema's en de coronacrisis gaan hand in hand.’

Marc van der Meer als formateur

Presentator Frénk van der Linden legt Marc van der Meer de vraag voor wat hij zou doen als formateur. ‘De coronacrisis is een tijdelijke crisis die veel doorwerking gaat hebben. De vraag is hoeveel financiële beleidsruimte permitteren wij ons? Na de kredietcrisis is er te straf bezuinigd. We hebben nu een sociale investeringsagenda nodig. Daar moet je beginnen aan de hand van scenario's. Ikzelf vind dat onderwijs van structureel belang is. Daarnaast zijn investeringen nodig om de transitie te maken van school naar werk en voor verdere professionalisering en mobiliteit op de arbeidsmarkt. Daarbij is het wel van groot belang om stil te staan bij de jongeren die als gevolg van corona mogelijk buitenspel staan en minder kansen hebben op de arbeidsmarkt.’

58% van de kijkers is teleurgesteld in de verkiezingsuitslag. ‘Ik ben teleurgesteld omdat er geen echte consequenties zijn voor de mensen die verantwoordelijk zijn voor de problemen waar tegenaan lopen.’ Aldus een kijker van de webinar

Terugwinnen van vertrouwen in de overheid

Een kijker stelde de volgende vraag: ‘Er wordt meer verwacht van een uitgekleden overheid. Hoe gaat de overheid het vertrouwen van burgers terugwinnen of vergroten? Er wachten ons veel thema's die in gezamenlijkheid ter hand genomen moeten worden. Bijvoorbeeld duurzaamheidsvraagstukken, circulaire economie en de arbeidsmarkt.’

Uijlenbroek reageert: ‘Het begint bij de kwaliteit van dienstverlening, want daar is natuurlijk ook het vertrouwen weggegaan. En ja, na jaren van bezuinigingen wordt de lat nu ineens hoog gelegd. Dat maakt het heel belangrijk om aan verwachtingsmanagement te doen. Op maatschappelijk en politiek gebied. Duidelijk communiceren dat als er morgen een nieuw beleid is, overmorgen de problemen nog niet weg zijn. Geen rozentuin beloven. En daar hoort ook slecht nieuws bij, want ook dat is onderdeel van het vertrouwen terugwinnen.’

‘Sociale innovatie hoeft niet veel te kosten, maar vraagt hele grote investering in de zin van moeite doen om een ander gedrag te bereiken.’

Jaap Uijlenbroek, bijzonder hoogleraar op de Albeda leerstoel

Investerend de crisis uit? Of juist niet?

Frits van der Meer wil investerend de crisis uit: 'Ik zou niet beginnen met bezuinigingen, maar juist beginnen met kwaliteitsinvesteringen. Als je niet investeert in je eigen overheidsapparaat, zul je uiteindelijk moeten aftreden en krijg je een crisis op termijn. Dat is hetzelfde als je jouw auto niet wilt onderhouden omdat het te duur is. Nou, dan loop je op een gegeven moment vast.' In de video hieronder spreekt voormalig topambtenaar Roel Bekker Frits van der Meer tegen. Hij vindt het juist onlogisch als je investerend de crisis uitgaat.



Marc van der Meer is het niet helemaal eens met Bekker en brengt een belangrijke nuance aan: 'De investeringen die nodig zijn in kennis, kennisinfrastructuur, sociale innovatie en productiviteit kunnen op een andere manier georganiseerd worden en dat vraagt ook een ander prijskaartje. En dat levert juist heel veel op voor werkenden in de verschillende sectoren. In het hoger onderwijs hebben we alfa-, bèta- en gamma-wetenschappen en in onze complexe samenleving heb je ze allemaal nodig. Ze moeten op elkaar worden betrokken. En investeer nu eens in de werkomgeving van leraren. Die vinden zelf steeds te veel het wiel uit. Bijvoorbeeld het vaardighedeniveau van leraren in het middelbaar onderwijs is vaak beginnend op het gebied van digitalisering. Dat is een investering waard!' Uijlenbroek vult aan: 'Investeren hoeft niet altijd in termen van miljarden euro's, maar kan ook op organisatorisch gebied. Sociale innovatie hoeft niet veel te kosten, maar vraagt hele grote investering in de zin van moeite doen om een ander gedrag te bereiken.'

'Denk nou eens mét mensen en niet óver mensen. Probeer mensen mee te nemen, ook al zijn ze ergens tegen, in plaats van weg te zetten' Bijzonder hoogleraar Frits van der Meer op de leerstoel Comparative Public Sector en Civil Service Reform

Tips voor de formateur

Iedere spreker heeft een tip voor de formateur.



Van der Wal start:

'Je ziet in analyses dat 80 tot 90% van de energie en tijd zit in het maken van beleid, waardoor er veel te weinig wordt gekeken naar de uitvoering en implementatie. Dus focus op die uitvoering en ga niet wekelijks nieuwe beleidsvoorstellen doen. En doe het samen met de mensen die het betreft.'



De tip van Frits van der Meer:

'Mensen zijn verschillend en ieder heeft zijn eigen vaardigheden. Denk nou eens mét mensen en niet óver mensen. Probeer mensen mee te nemen, ook al zijn ze ergens tegen, in plaats van weg te zetten. Denk niet vanuit de ambtelijke organisatie of het management.'



De tip van Marc van der Meer:

'De duurzame ontwikkeling van werkenden, hun professionalisering en mobiliteit op de arbeidsmarkt vraagt niet alleen om een herschikking van de regels tussen werkenden in vaste en flexibele contracten (naar de commissie Borstlap), maar ook om een insteek die de capaciteiten van werkenden op alle niveaus ontwikkelt. Dat is de beste investering in werkzekerheid. Het nieuwe kabinet zou de huidige impasse op het terrein van duurzaam ontwikkelen kunnen oplossen door meer samenwerking te realiseren tussen de ministeries van OCW, SZW en EZK. Het ligt verder voor de hand om voor praktisch geschoolde professionals een fonds te ontwikkelen met voldoende trekkingsrechten om zich tijdens de loopbaan verder te scholen.'



De tip van Uijlenbroek:

'De huidige maatschappelijke problemen vragen om een brede analyse. Ga dus niet één probleem met één interventie oplossen. Al die grote thema's hangen met elkaar samen: huizenmarkt, klimaat en arbeidsmarkt. Een samenhangende visie vraagt om een samenhangend pakket van maatregelen om die problemen in samenhang op te lossen. Let op de burger én heb oog voor de grotere beweging.'