

Visie'21



7 Jan Schreuders: 'We willen dat een werkgever een contract kan aanbieden en er geen drempels meer zijn.'



16 Pieter Verhoeve: 'We vergeten hoe belangrijk sport is.'



20 Jan Kloosterman: 'Misschien zeggen we over 20 jaar: neem de tijd van 2020!'



27 Arjan van 't Zelfde: 'Het is verstandig om gewoon een keer de tijd te nemen om je in je pensioen te verdiepen.'



Neem de tijd van 2020!

We leven in ongekennde tijden. Bijna alles wat normaal is, gaat anders vanwege de coronacrisis waarin we sinds maart 2020 leven. Veel werk is weggefallen, banen verdwijnen en de omzet bij veel bedrijven keldert. Voor veel mensen is zowel de gezondheid als het inkomen niet meer zeker.



Jan Kloosterman
Raad van Bestuur RMU

Misschien zeggen we het over twintig jaar nog wel eens tegen elkaar: Neem de tijd van 2020! Wat een vreemde tijd was dat. Een tijd met veel onverwachte tegenstellingen. Weet je nog van die lege kerken en gevulde ziekenhuizen. En ook van die verlaten kantoren en volle huizen. Een tijd waarin we, naar ik hoop, de relatie tussen mensen leren herwaarderen. Als het vele digitale werken mij iets leert is het dat het echt contact onvervangbaar is.

Neem de tijd. Dat hebben wij als RMU ook genomen om de arbeidsvoorwaarden te maken. Stilte en rust helpen in de werkomgeving en op de werkvloer. Stilte en rust geven ruimte voor reflectie om een tweede of derde gedachte te overwe-

gen. Hoeveel tijd hadden we daar eigenlijk voor in het 'oude normaal'? Reflectie- of retraitetijd is geen luxe, maar een noodzaak. Het zou wat mij betreft onderdeel van werken moeten zijn en daarom een erkende plek moeten krijgen. 'Sudder- en beuzeltijd' heeft al veel

vaker momenten opgeleverd, waarop dingen onverklaarbaar samen kwamen en leidden tot een oplossing of een heel goed idee. Rust is niet alleen iets voor na het werk maar ook als onderdeel van het werk.

Neem de tijd; voor en met elkaar. Het geven van echte aandacht aan de ander helpt niet alleen buiten maar

ook in het werk. Luisteren is een vaardigheid die helpt om de ander te begrijpen en beter samen te kunnen werken. Laten we daar meer de tijd voor nemen. Of we nu in een oud, nieuw of vernieuwd normaal terecht komen.

Neem de tijd. Uit Gods hand. Dan kunnen we verder. Bidt en spelt u de

““Misschien zeggen we het over twintig jaar nog wel eens tegen elkaar: neem de tijd van 2020!”

woorden van Psalm 31 mee?

“Maar ik vertrouw op U, o HEERE! Ik zeg: Gij zijt mijn God. Mijn tijden zijn in Uw hand; “
(Psalm 31: 15 en 16a)

Colofon

Visie '21 is een publieksversie van de RMU-nota Arbeidsvoorwaardenbeleid 2021, de visie van de RMU op het arbeidsvoorwaardenbeleid voor het komende jaar. De volledige Nota kunt u lezen op de website van de RMU: www.rmu.nu/arbeidsvoorwaarden.

Welke onderwerpen vindt u in de RMU-nota Arbeidsvoorwaardenbeleid?

sociale duurzaamheid | coronacrisis | neem de tijd | rust | loopbaancoaching | werk en privé balans | werkdruk | bezinning | robotisering | leven lang leren | pensioen | arbeid als Bijbelse opdracht | zelfstandigen | ondernemers | belastingstelsel | loonwens | scholing | publieke sector | schijnzelfstandigen | scholing | AVV | cao's

Schrijvers



J. Kloosterman



J. Heger – van Helden



J. van der Mark



I. Brandemann



C. de Vries



J. B. Zippo



M.J. de Vries



J. Honders



M. I. Hamer



A. Herrera de Gier



J. Schreuders



B. van den Bosch

Commissie Arbeidsvoorwaarden



J. Schreuders



J. Honders



A. Van 't Zelfde



J.D. van Vlastuin



J. Beekman



A. Pul

Uitgever

De Reformatisch
Maatschappelijke Unie
(RMU) is een christelijke
vakorganisatie voor
werknemers, werkgevers en
zelfstandigen met ongeveer
17 duizend leden.

Plesmanstraat 68
3905 KZ Veenendaal
Postbus 900
3900 AX Veenendaal
T (0318) 54 30 30
E info@rmu.nu
I www.rmu.nu

Vormgeving en druk

Verloop drukkerij, Alblasterdam

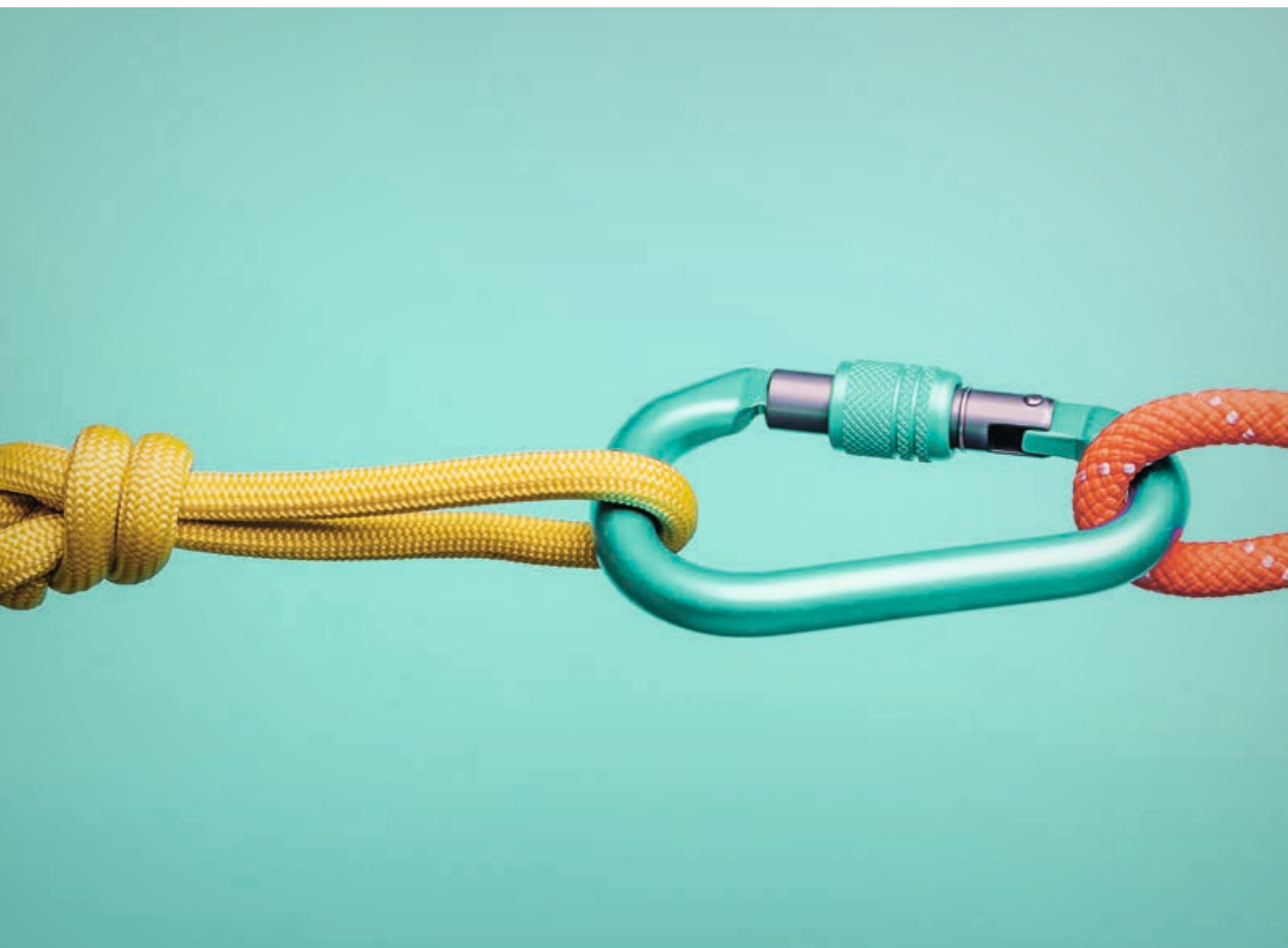
Fotografie

iStock: pagina 2 / 4 / 7 / 12 / 14 / 15
/ 16 / 17 / 20 / 21 / 23 / 24 / 25 / 26
Sandra Zeilstra: pagina 8 / 11
Judith Leroy: overige
portretfotografie
SER: pagina 18

Inhoud

Neem even de tijd voor... sociale duurzaamheid op de arbeidsmarkt . . .	4
Neem even de tijd voor... loopbaancoaching	7
Neem even de tijd voor... werk en privé balans bij Pieter Verhoeve.	8
Neem even de tijd voor... jezelf	12
Neem even de tijd voor... bezinning	13
Neem even de tijd voor... robotisering in de zorg	14
Neem even de tijd voor... visie op arbeidsvoorwaarden	16
Neem even de tijd voor... leven lang ontwikkelen	18
Neem even de tijd voor... je loopbaan	19
Neem even de tijd voor... schijnzelfstandigheid.	20
Neem even de tijd voor... pensioenen	22
Neem even de tijd voor... speerpunten arbeidsvoorwaardenbeleid 2021	24
Neem even de tijd voor... AVV en cao'	25
Neem even de tijd voor... Mattheus 6 vers 33	26

SOCIALE DUURZAAMHEID: de houdbaarheid van de arbeidsmarkt



Jessica Heger - van Helden



Sociale duurzaamheid op de arbeidsmarkt, wat is dat nu eigenlijk precies? En waarom is deze term belangrijk? Om op die vragen antwoord te krijgen gaan we in gesprek met Jan Schreuders, coördinator arbeidsvoorwaardenbeleid en manager dienstverlening bij de RMU. Hij houdt zich bezig met vraagstukken rondom arbeidsmarkt, sociale zekerheid en economie. Daarnaast is hij eindverantwoordelijk voor de juridische dienstverlening van de RMU aan haar leden.



Sociale duurzaamheid, het lijkt een modewoord op de arbeidsmarkt. Wat versta jij onder sociale duurzaamheid?

Het woord duurzaamheid wordt vooral gebruikt in relatie tot het milieu. Zeg maar de “houdbaarheid” van onze leefomgeving, zodat die niet alleen versterkt wordt maar ook in gelijke mate ten goede blijft komen aan iedereen. De duurzaamheid heeft in deze context vaak betrekking op ons gedrag. Sociale duurzaamheid ziet niet op het milieu, maar op de houdbaarheid van de arbeidsmarkt en de sociale voorzieningen. Hoe gaan wij met werk om? Hoe verdelen we werk eerlijk over kansrijken en kansarmen? Zien we de relatie tussen werkgever en werknemer als een toevallig verschijnsel, met alle vrijblijvendheid van dien, of zien we die relatie juist - vanuit christelijk-sociaal oogpunt – als een verhouding waarin we, net zoals bij het milieu, geroepen zijn tot rentmeesterschap? Rentmeesterschap gaat in dat geval over je handelen: investeren we in elkaar, of zien we arbeid slechts als een voorbijgaande productiefactor?

Aha, dus het gaat over de kwaliteit van banen en het behouden en versterken van werknemers op allerlei manieren doordat er recht wordt gedaan aan arbeidsvoorwaarden die voor iedereen goed zijn?

Dat klopt, maar niet alleen het versterken van de rechten van werknemers. We hebben het hier over een veelheid aan zaken: over wederzijdse loyaliteit, maar ook: hoe investeren we in elkaar? En hoe dragen we



ondernemers en werknemers op een solidaire wijze bij aan een eerlijke, goed werkende arbeidsmarkt en aan een systeem van sociale zekerheid, zodat de zwakken in onze samenleving ook een eerlijke kans op goed werk hebben en er een solide sociaal vangnet is.

Dat is interessant, eigenlijk zeg je hiermee dus dat een individuele baan niet op zichzelf staat, maar dat ieder op zijn plaats onderdeel uitmaakt van de arbeidsmarkt als geheel en daar direct of indirect invloed op uitoefent. Dat brengt me op een ander punt, wat ook alles met dit individuele belang te maken heeft. De laatste jaren leek het wel of mensen veel sneller switchten van baan, denk je dat de coronacrisis hier verandering in gaat brengen?

Ik denk dat veel mensen voorlopig, zolang de crisis duurt, zullen kiezen voor zekerheid en stil blijven zitten. Maar als de crisis voorbij is betwijfel ik of dat zo blijft. Na 2009 zag je dat de crisis snel vergeten was en dat oude gewoontes razendsnel terugkeerden. Evenwel: zekerheid is relatief. Welke banen zijn nu echt toekomstbestendig te noemen? Terugkijkend zijn dat er niet zoveel. Zeker in deze tijd, waarin digitalisering als een storm over ons heen raast, verandert er ontzettend veel. We weten dat door de komst van algoritmes en bijvoorbeeld blockchaintechnologie heel wat klassieke banen zullen verdwijnen. Toch weten we ook dat er dan altijd weer nieuwe banen voor terugkomen, ander soort werk. De geschiedenis heeft ons dat laten zien in alle technologische ontwikkelingen. Waar het vooral op aankomt: zijn we in staat om mensen te laten anticiperen op ontwikkelingen? Zijn we in staat om mensen die hun baan verliezen aan te laten sluiten op de nieuwe beroepen? Zijn we in staat om ten aanzien van de mensen die op afstand staan de brug te slaan naar de arbeidsmarkt van morgen?

Tja, dat klinkt als flexibel zijn en meebewegen met trends. Flexibel zijn klinkt mooi, maar in de praktijk kan het veel onrust geven. Flexcontracten bijvoorbeeld leken een mooie oplossing, maar de afgelopen tijd hebben we zeker de negatieve bijeffecten hiervan kunnen zien zoals stress en baanverlies. Wat adviseer je een sollicitant die in deze periode opnieuw een flexcontract krijgt aangeboden?

Dit is nu juist wat de RMU anders wil zien. Dat we het systeem zo kunnen inrichten, dat een werkgever zonder aarzelen een vast contract kan overleggen. Dat er geen drempels zijn om een duurzame relatie aan te gaan. Want laten we eerlijk zijn: als dat niet verandert, zal ik de sollicitant toch moeten adviseren het flexcontract

te ondertekenen, puur omdat hij geen keuze heeft. Kortom: hoe gaan we het systeem zo inrichten, dat werkgevers niet meer het gevoel hebben grote risico's te nemen wanneer ze iemand in vaste dienst nemen.

Omscholen is het nieuwe toverwoord, toch lijkt dit niet voor iedereen haalbare kaart te zijn. Wat zijn goede alternatieven als omscholing te duur of te onbereikbaar is?

Juist om dit probleem aan te pakken, pleit de RMU voor een investeringsfonds voor sociale duurzaamheid. Zodat scholing voor iedereen bereikbaar is.

“Dit is nu juist wat de RMU anders wil zien. Dat we het systeem zo kunnen inrichten, dat een werkgever zonder aarzelen een vast contract kan overleggen. Dat er geen drempels zijn om een duurzame relatie aan te gaan.”

Het lijkt me voor een christelijke werkgever heel pijnlijk om mensen te moeten ontslaan vanwege omzetvermindering. Zou je hen vanuit jouw expertise hierin wat richtlijnen kunnen meegeven?

De pijn is terecht. Voel je geen pijn als werkgever, dan heb je geen relatie gehad. Dan was de werknemer een



productiefactor. Gelukkig zijn er veel werkgevers die dat niet zo beleven en voor wie het ontslaan van werknemers het moeilijkste onderdeel van hun ondernemerschap is. Mijn richtlijnen zouden zijn:

1. Wees te allen tijde eerlijk, voer nooit een verborgen agenda.
2. Realiseer je dat er twee belangen in het spel zijn en laat het streven zijn om aan beide belangen, die van jezelf en die van je werknemer, recht te doen met inachtneming van de wettelijke regels.

Hoe kan de RMU bedrijven ondersteunen in het duurzaam inzetbaar laten zijn van hun werknemers?

Dan zeg ik meteen: maak gebruik van onze loopbaancoaches. Die kunnen de werknemers helpen bij het ontdekken van talenten, sterke punten en valkuilen, en daadwerkelijk inzicht verschaffen in de manieren waarop ze goed en gezond inzetbaar blijven. Bovendien kunnen ze door middel van deze coaching ontdekken of het met de huidige baan gaat lukken, of dat ander werk op dit moment geschikter zou zijn.

Jan, hartelijk dank voor het beantwoorden van de vragen. Ik vond het een interessante duik in de wereld van de arbeidsmarkt in coronatijd.

Belang van loopbaancoaching

Jannie van der Mark |
Loopbaancoach bij de RMU



De komende jaren steekt de Nederlandse overheid veel geld in begeleiding van werk-naar-werk, bijscholing en omscholing. Het motto is: 'Leven lang leren of ontwikkelen'. In verschillende sectoren zal de banenkrapte toenemen, zoals bijvoorbeeld de zorg, techniek en onderwijs. Andere sectoren krimpen, onder andere als gevolg van de coronacrisis. Denk bijvoorbeeld aan de horeca, evenementenindustrie en toerisme.

Doel van langer blijven leren is dat mensen wendbaarder en weerbaarder worden en daarvoor is duurzame inzetbaarheid nodig. Het kabinet wil voorkomen dat mensen hun baan verliezen door veroudering van vaardigheden of doordat zij het werk niet meer aankunnen en het maakt het mogelijk tijdig te anticiperen op veranderingen in de aard en inhoud van het werk. De ogen sluiten voor de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in de technologie is als een struisvogel die zijn kop in het zand steekt.

“De ogen sluiten voor de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt is als een struisvogel die zijn kop in het zand steekt.”

Mogelijke obstakels waardoor werknemers niet gemotiveerd zijn om te leren is de druk die ze voelen. Naast een baan van 40 uur nog een pittige opleiding volgen in de avonduren is intensief. Om de werk/privé balans op orde te houden stimuleert de RMU een opleiding binnen werktijd te volgen. Vanwege de obstakels is het noodzakelijk om een goed opleidingsplan op te stellen. Uiteraard moet er ook goed naar de kosten gekeken worden. Omscholing naar een andere functie in een andere sector is voor veel werknemers financieel gezien bijna onmogelijk. De RMU bepleit dat zij-instromers (nagenoeg) hetzelfde verdienen als wat zij gewend waren. Dit zal werknemers stimuleren om over te stappen naar een andere sector en een leer-werktraject in te gaan.





‘WE VERGETEN HOE BELANGRIJK SPORT IS.’

Ilse Brandemann



Het uitzicht past bij de functie. Met rode stoelen, een advocatentoga aan de kapstok en een kast vol met boeken, is het kantoor allesbehalve saai. De man die met een broodje zalm in zijn ene hand en een koffie in zijn andere hand aan komt lopen, lijkt in zijn natuurlijke habitat. Met uitzicht over de stad loopt hij een paar rondjes heen en weer en gaat zitten. In het Huis van de Stad Gouda, op de zevende etage, heeft hij iets te vertellen over zijn tijd en besteding. ‘Zo’n persoonlijk interview als dit kan eigenlijk niet goed op afstand.’

Pieter Verhoeve (39) kwam in 2012 in het nieuws als jongste burgemeester van Nederland. Zijn vader droeg met trots de idealen van de SGP naar de plaatselijke raadsvergadering en zijn opa was bestuurslid van de SGP. ‘Ik wilde altijd al burgemeester worden, of professor geschiedenis. Ik geloof dat ik dat in groep vier al riep.’ Met beide ambities ging hij aan de slag. ‘Ik begon als docent geschiedenis, op een middelbare school in Dordrecht. Maar ik heb geen routinetalent en na een tijdje zocht ik naar iets anders.’ Het werd de studie rechten, in de avonduren. ‘Na een paar jaar als arbeidsrechtsadvocaat te hebben gediend werd mij de vraag gesteld: wil jij geen burgemeester worden?’

Eerst was Verhoeve burgemeester van Oudewater. Een druk en dynamisch bestaan, ‘een mooi bestaan.’ Met vijf jonge dochters, een vrouw, een mooie functie en prachtige nevenfuncties. Tot het even stakte, in 2018. ‘Ik kwam terug van mijn vakantie en ik zag als een berg op tegen mijn werk. Ik ben er zes weken tussenuit geweest, ik noem het een time-out.’ En die time-out was een leerzame periode. ‘Ik heb ontzettend veel geleerd van mijn eigen kwetsbaarheid. Ik denk dat het kwam door een overdosis aan enthousiasme voor mijn werk en een grote verantwoordelijkheid. Ik werd een vreemdeling van mezelf. Wat ik echt heb geleerd is de waarde van team-sport. Dat wordt onderschat, ook in de

gereformeerde gezindte. Sporten helpt je hoofd leeg te maken.' De baan bleef hetzelfde, de verantwoordelijkheid werd groter door de baanwisseling naar Gouda en het opgroeiende gezin. Hoe zorg je ervoor niet weer in een time-out te belanden? 'Ik maak to-do-lijstjes en dwing mezelf tot discipline. Daarnaast werk ik aan het opbouwen van vertragingen-rituelen, zoals een rondje lopen buiten.'

'Ik ervaar een werkdruk, maar die vind ik zeker niet onplezierig. Burgemeester zijn is geen baan, maar een bestaan, eigenlijk net als het leven van een dominee. Mijn voorganger zei precies hetzelfde, hij zei: Gouda vreet je op.' Bij het noemen van de Goudse stad begint hij te glunderen.

'Gouda is een wereldmerk. Waar ter wereld je ook komt: men kent Gouda. De stad kent een prachtige geschiedenis en de uitdaging die er ligt omtrent orde en veiligheid is mooi om aan te gaan.' Burgemeester zijn vergt wel zijn tol. 'Het is een prachtige baan, je bent van niemand en voor iedereen. Maar, je bent ook een publiek figuur. Dit betekent dat je hoogte- en dieptepunten meebeleeft, als een soort pater familias. Dit betekent automatisch dat ik als ik op de markt of in de supermarkt loop, aan het werk ben. Mensen vragen je wat, willen iets weten of spreken je even aan. In onze vakanties gaan

we daarom altijd weg, naar een andere plaats.'

Het is even stil. 'Hoe lang heb ik nog tijd?' Hij staat snel op, loopt naar zijn i-Pad en swipet wat heen en weer. 'Oh, er zijn een paar vergaderingen verschoven. Ik heb nog wel even.' Met een drukke baan, enthousiasme voor je werk en een grote verantwoordelijkheid is vaak de werk-privébalans niet helemaal gelijk. 'Ik ben een publiek figuur en ik vind het ook belangrijk dat

"Ik probeer 's ochtends stille tijd te houden. Daarnaast vind ik het heerlijk om in de auto naar podcasts te luisteren."

Pieter Verhoeve kreeg een aantal stellingen voorgelegd

aan de hand van het artikel op bladzijde 12 over *Timemanagement in (bijna) 10 seconden*.
Welke gaan hem goed af en waar is ruimte voor verbetering?

1

Ga slim om met e-mail, verwijder mailtjes en ruim de inbox op.

'Ik lees alles en ruim mijn inbox op.'

2

Doe één ding tegelijk, maak dat af en begin aan de volgende taak.

'Dit beheers ik redelijk goed, en ik ben natuurlijk gezegend met goede secretaresses.'

3

Doe minder zelf: delegeer.

'Ik heb dit moeten leren, ik wilde eigenlijk alles zelf doen. Nu doe ik alleen de dingen die ik echt heel leuk vind.'

4

Neem beslissingen, uitstel geeft werkdruk.

'Ja, dat doe ik goed.'

5

Vergader efficiënt

'Ik ben een echte vergadertijger. Ik houd van vergaderen.'

mensen mij zien, dat mensen me kunnen aanspreken. Of ik dat moeilijk vind? Nee hoor, als ik dicht bij mezelf blijf maak ik de minste fouten.'

Van het docentschap via de advocatuur naar een functie als burgervader. Geen gebruikelijke loopbaan. 'Ik heb in mijn loopbaan wel dingen geleerd als het gaat over tijdsbesteding en werk-privébalans. Voor de klas heb je een druk bestaan, je hebt weliswaar veel vakanties, maar in

de weken dat je werkt maak je altijd overuren. Als je als advocaat om vier uur naar huis gaat wordt er aan je gevraagd: heb je een middag vrij? In die zin zit ik goed bij mijn baan als burgemeester. Hier wordt juist de nadruk gelegd op het hebben van een balans. Zo heb ik bijvoorbeeld afgesproken dat ik op zondag alleen de noodzakelijke en wettelijke verplichtingen doe, en daar is alle ruimte voor. Ik probeer zoveel mogelijk bij het avondeten thuis te zijn en eetafspraken ook in te plannen

tijdens lunchtijd.'

In een omgeving waar drukte de overhand heeft en een agenda die bomvol is met allerlei verschillende activiteiten is het soms moeilijk om stille tijd te vinden. 'Contemplatie en meditatie vind ik belangrijk. Ik probeer 's ochtends stille tijd te houden. Daarnaast vind ik het heerlijk om in de auto naar podcasts te luisteren. Bijvoorbeeld Eerst dit of de podcast van dominee IJsselstein. Er is ook een goede katholieke podcast die de moeite waard is om te beluisteren, namelijk: Bidden onderweg. Als ik thuiswerk, lees ik graag het dagboek over Wulfert Floor. Met een e-reader lukt het me ook voor het slapen gaan nog even een inspirerend boek te lezen.'

'Ik probeer zo veel mogelijk bij het avondeten thuis te zijn en eetafspraken ook in te plannen tijdens lunchtijd.'



Pieter Verhoeve (39)

is geboren op 27 juli 1981. In 2012 was hij de jongste burgemeester van Nederland. Verhoeve begon zijn carrière als docent geschiedenis op het Marnix College in Dordrecht, studeerde daarna rechten en was arbeidsrechtadvocaat. Verhoeve werd burgemeester van Oudewater en in 2019 werd hij burgemeester van Gouda. Hij is getrouwd en heeft vijf dochters.

Tegen werkdruk: neem de tijd!



Carel de Vries | Trainer / coach bij Eduxtens en schrijver van het boek *Timemanagement in (bijna) 10 seconden*

Tijd is heel democratisch verdeeld. Ieder mens heeft 24 uur tijd per dag. En toch zie je dat ongeveer een derde van de Nederlanders (stevig) worstelt met werkdruk. Hoe komt dat?

Meestal is niet de hoeveelheid werk het probleem, maar hoe je ermee omgaat. Door achterstallig werk heb je het gevoel dat je achter de feiten aanloopt. En dat leidt tot (emotionele) uitputting, de werkdruk neemt dan toe en je plezier in het werk neemt af. Als dit lang duurt, liggen ziekteverzuim of zelfs een burn-out op de loer.

Tips tegen stress

Neem een beslissing om je werkdruk echt aan te pakken:

- Besluit om te stoppen met je **tijd-vreters**; het is echt niet nodig om elke vijf minuten op je mobiel te kijken of als docent overdreven veel tijd te besteden aan lesvoorbereiding (neiging tot **perfectionisme**).
- Stop met **uitstelgedrag**: zeg niet “dat komt morgen wel”, maar plan je werkzaamheden in je agenda. Begin de dag met een vervelend klusje (zoals een moeilijk telefoongesprek), anders tors je het de hele dag mee en misschien ook wel de volgende dag.
- Werk meer **planmatig**; zet in je agenda de werkzaamheden die je vandaag wil doen. Neem hierin de regie en laat je niet ‘overvallen’ met allerlei nietszeggende en energievretende dingetjes van jezelf of van anderen. Neem voor om elke dag te werken aan iets groters, iets belangrijkers voor de lange termijn. Dat is veel leuker en dat geeft je juist energie!

- Plan ook **rustmomenten** (zowel bij werk als privé); geniet daarbij van bereikte resultaten en de mooie dingen van het leven.

Keuzes maken

Je kunt ervoor kiezen door te ploeteren en in onze jachtige tijd het onderspit te delven. Net als verschillende collega's die aanhoudend over hun eigen grenzen zijn gegaan. En een halfjaar tot een jaar uit de running zijn. Je kunt er ook voor kiezen om gehoor te geven aan het RMU-thema: “NEEM (gebiedende wijs!) de tijd.” Tijd voor het kiezen van een effectieve training tegen werkdruk. Tijd voor werk en andere echt belangrijke zaken zoals familie, bezinning en ontspanning. Tijd voor meer plezier in werk en leven!



Hebben wij nog de tijd of heeft de tijd ons?

Ds. J.B. Zippro | Predikant in de Gereformeerde Gemeente van Terneuzen



Onze tijd wordt gekenmerkt door haast en drukte. Druk, druk, druk. Agenda's zijn overvol. Vele dingen eisen onze aandacht op: onze baan, ons gezin, een opleiding, een cursus, onze hobby. En niet te vergeten de moderne media. Vroeger had je alleen de telefoon die een paar keer per dag ging en waardoor je afgeleid werd. Nu gaat er om de zoveel minuten een signaal omdat er een sms-je, een e-mail, een appje, of een twitterbericht binnenkomt. En als je niet binnen bepaalde tijd reageert, kan het zijn dat je via een andere weg te horen krijgt: waarom antwoord je niet?

Wat zou de Heere Jezus gezegd hebben als Hij in onze tijd zou hebben geleefd? Aan het einde van Lukas 10 vinden we een geschiedenis waarin we het antwoord op deze vraag kunnen vinden.

De Heere Jezus is op bezoek in Bethanië in het huis van Martha en Maria. Martha is druk met het huishouden en het bereiden van de maaltijd. Ze wordt totaal in beslag genomen door haar werk. Ze heeft geen tijd om aan andere dingen te denken. Ze heeft even geen tijd voor geestelijke dingen. Ze heeft geen tijd voor Jezus.

Hoe anders bij haar zus Maria. Ook zij doet haar werk. Maar als Jezus gekomen is, dan legt zij haar werk neer en gaat aan de voeten van Christus zitten om Zijn Woord te horen! Alle andere dingen legt zij opzij. Ze is begerig om het Woord van Zijn lippen te horen en onderwijs te ontvangen en voedsel voor haar ziel te krijgen. Martha vindt dit maar niets. Zij gaat naar Jezus en doet haar beklag! Die luie Maria, zeg eens dat ze mij komt helpen! Maar Jezus oordeelt anders en wijst haar terecht en zegt: Martha, Martha, gij bekommert en ontrust u over vele dingen, maar één ding is nodig.

“In de agenda van de school van Christus staat geschreven: een ding is belangrijk!”

Een ding is nodig! Dat is het antwoord van Jezus. In de agenda van de school van Christus staat geschreven: één ding is belangrijk! Eén ding is nodig! Dat beseft

Maria. Daarom laat ze het huishouden voor wat het is en gaat zitten. Zitten aan de voeten van de Heere Jezus. Verder doet ze niets. Maria zegt ook in dit gedeelte verder niets. Passief? Nee, ze is stil. Stil om te luisteren. Stil voor God. Van Hem is haar verwachting.

Hoeveel tijd is er al verloren aan allerlei zinloze berichten? Hoeveel dingen zijn er niet in ons leven die ons afhouden van dit ene nodige? Komen we nog toe aan de stille tijd met de Heere? Of zijn we zo aardsgesind dat we geen tijd meer hebben voor geestelijke dingen? Hebben wij nog tijd of heeft de tijd ons? Heeft de agenda ons in bezit? Zet maar op de kaft van uw agenda: "Een ding is nodig!". En als er nog wat plaats elders is in uw agenda deze waarschuwing: 'Wat baat het de mens, zo hij de gehele wereld wint, en lijdt schade aan zijn ziel?'

(ON)MENSELIJKE ROBOT

Wat kan een robot eigenlijk wel en wat niet? Dat is een belangrijke vraag als je je zorgen maakt over de vraag of een robot misschien jouw werk gaat overnemen. Aan de ene kant lijken robots overal inzetbaar te zijn voor de meest uiteenlopende werkzaamheden. En toch voelen we allemaal wel dat een robot ook zijn beperkingen heeft. Maar waar liggen die dan?



Dr. Marc J. de Vries | Hoogleraar christelijke filosofie
aan de Technische Universiteit Delft

Een christelijke visie op mensen en technologie kan helpen om hier een weg in te vinden. Bijbels gezien is de mens een uniek wezen. Alleen van de mens lezen we in Genesis dat die naar Gods beeld geschapen is. Over wat dat precies betekent is al heel wat geschreven, en één ding is duidelijk: de menselijke geest is uniek in de schepping. Robots hebben die niet, en dat heeft grote consequenties voor wat robots wel en niet kunnen.

Robots kunnen ontegenzeggelijk veel. Ze kunnen zo ontworpen zijn dat ze grote krachten kunnen uitoefenen. De robot kan zonder moeite een patiënt van bed in bad tillen en andersom. Een robot kan werken in omstandigheden waar een mens dat niet kan. Robots kunnen hittebestendig gemaakt worden zo-

dat ze door een brand kunnen lopen om te blussen of mensenlevens te redden. Robots raken niet vermoeid, ze hoeven geen pauze te nemen en hebben geen behoefte aan vakantie (al moeten ze natuurlijk wel regelmatig opgeladen worden). In dat alles overstijgen ze wat mensen kunnen.

Robots zijn natuurlijk geen mensen. Dat lijkt een voordeel, maar heeft ook een groot nadeel. Omdat robots geen geest hebben zoals mensen, kunnen zij niet boos worden of gaan zeuren, maar ze kunnen ook geen liefde geven en begrip voor mensen opbrengen. Voor veel werkzaamheden is dat geen probleem. Voor het verplaatsen van een patiënt van het bed naar het bad is niet per se liefde en begrip nodig, maar dan moet er wel iemand anders zijn – bij voorkeur een mens – die wel

“Robots worden niet
boos en gaan niet zeuren.
Dat lijkt een voordeel,
maar heeft ook een groot
nadeel.”



liefde en begrip toont. Het verraderlijke is dat robots tegenwoordig zo geavanceerd zijn dat ze gelaatsuitdrukkingen kunnen vertonen en ogenschijnlijk zelfs een geïmproviseerd gesprek kunnen voeren met mensen. Robot Sophia is wat dat betreft een indrukwekkend voorbeeld. Daardoor lijkt het alsof zij gevoelens heeft en over een geest beschikt. Dat geeft voor velen aanleiding om te menen dat het verschil tussen robots en mensen bezig is te vervagen. Toch blijven we in een christelijke visie op mens en robot vasthouden aan het principiële verschil tussen mens en robot. Al lijkt de glimlach op het gezicht van de robotverpleegster nog zo vriendelijk, er zit geen gevoel achter. De robot volgt een programma en het is alleen dankzij het feit dat

die programma's steeds meer kunnen dat de robot uiterlijk steeds meer gedrag vertoont dat op menselijk gedrag lijkt. We zouden echter geen recht doen aan de menswaardigheid van de patiënt als we zouden menen dat de patiënt wel genoeg kan nemen met de kunstmatige glimlach van de robotverpleegster.

Het geheim van zinvolle automatisering ligt dus in een goede combinatie van mens en technologie. Per situatie moet worden bekeken hoe die combinatie eruit ziet. Welke werkzaamheden vragen geen menselijke geest en wat moet met gevoel gebeuren? Voor het eerste kan een robot worden ingezet, voor het laatste is en blijft een mens nodig.



Twitter



RMU

@RMUnu... • Just now

De #RMU wil gebruik maken van de fiscale mogelijkheden die door het #pensioenakkoord zijn ontstaan om medewerkers vanaf 64 gebruik te laten maken van vervroegde #uitdiensttredingsmogelijkheden.



Twitter



RMU

@RMUnu... • Just now

De #RMU pleit voor een verkorting van de loondoorbetalingsperiode bij ziekte naar maximaal 6 maanden.



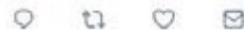
Twitter



RMU

@RMUnu... • Just now

De #RMU is een tegenstander van het #minimumjeugdloon en stelt voor om deze lonen af te schaffen vanaf 18 jaar.



Twitter



RMU

@RMUnu... • Just now

De #RMU is voorstander van het aanvullen tot 100% van het #loon bij #partnerverlof.



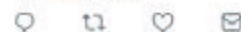
Twitter



RMU

@RMUnu... • Just now

De #RMU is voorstander van een week extra bovenwettelijke #vakantie voor iedere werknemer, met de mogelijkheid dat de werkgever deze vakantie ook in kan plannen.



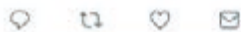
Twitter



RMU

@RMUnu... • Just now

De #RMU wil dat werknemers eens in de 5 jaar een #loopbaancoachgesprek kunnen inplannen.



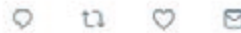
Twitter



RMU

@RMUnu... • Just now

De #RMU wil een vrij besteedbaar #scholingsbudget van € 1000,- ex. btw per jaar voor iedere medewerker.



Twitter



RMU

@RMUnu... • Just now

De #RMU wil onderzoek doen naar de mogelijkheid van een #werknemersquotum binnen het toetsingskader van het algemeen verbinden verklaren van een cao.



Twitter



RMU

@RMUnu... • Just now

De #RMU ziet mogelijkheden om een minimumtarief voor #ZZP'ers in cao's af te spreken om daarmee een leefbaar inkomen voor zelfstandigen te introduceren.



Twitter



RMU

@RMUnu... • Just now

De #RMU is voorstander van #flexibilisering van arbeidstijden, bijvoorbeeld met schooltijdbanen en het bieden van mogelijkheden voor #thuiswerken om de balans tussen gezin en werk te verbeteren.



Twitter



RMU

@RMUnu... • Just now

De #RMU vindt dat in een onderneming waar 50 of meer personen werken, thuiswerkbeleid na instemming van de #ondernemingsraad moet worden vormgegeven.



Leven Lang Ontwikkelen is Leven Lang mee blijven doen



Mariette Hamer | voorzitter Sociaal-Economische Raad

We zien het om ons heen gebeuren: steeds meer mensen verliezen hun werk, of hebben slapeloze nachten omdat ze niet zeker zijn of ze binnenkort nog werk hebben. Dat geldt vooral voor wie werkt in een sector die hard getroffen is door de corona-crisis. Maar niet alleen daar. De arbeidsmarkt is kwetsbaar en wordt continu beïnvloed door sluipende of plotselinge ontwikkelingen. Zo'n sluipende, maar onvermijdelijke verandering zien we al een aantal jaren. Door digitalisering en automatisering veranderen eigenlijk alle werkprocessen, ontstaan nieuwe banen en

vervallen andere. Dat zien we ook in de zorg en in het onderwijs. Aan de andere kant leiden maatschappelijke veranderingen juist tot nieuwe kansen, nieuw werk. Denk aan de energietransitie en de klimaatdoelstellingen. Zo hebben we bijvoorbeeld mensen nodig om onze daken te voorzien van zonnepanelen.

“De arbeidsmarkt is kwetsbaar en wordt continu beïnvloed door sluipende of plotselinge ontwikkelingen.”

Leven Lang Ontwikkelen

Of het nu verandering is door een crisis of vanwege technische en maatschappelijke ontwikkelingen, één ding staat als een paal boven water: iedereen krijgt er vroeg of laat mee te maken.

Nieuwe inzichten en nieuwe producten en diensten ontstaan en

leiden ertoe dat bedrijven en organisaties veranderen. Ook de werkenden die dit allemaal doen moeten dus veranderen: bijleren in je huidige functie, een nieuwe functie leren of misschien wel een geheel nieuw beroep leren. Jezelf ontwikkelen om mee te kunnen blijven doen. Leven Lang Ontwikkelen noemen we dat. Misschien is dat best een beetje eng, maar het kan ook veel nieuwe energie opleveren en je loopbaan een enorme boost geven.

Steeds meer bedrijven en organisaties zien leven lang ontwikkelen als cruciaal en maken programma's om medewerkers te helpen om zich te blijven ontwikkelen. Ik roep iedereen, werkgever, werknemer en zzp'er op om na te denken over je mogelijkheden en onmogelijkheden in de toekomst, een plan te maken en aan de slag gaan! De SER helpt daarbij. Kijk voor inspiratie op <https://www.ser.nl/nl/thema/leven-lang-ontwikkelen>.

Maak je loopbaan vitaal:

4 denkduwtjes

Amanda Herrera de Gier



Levensstijl

Wat je eet en drinkt, of je veel beweegt en sport, hebben invloed op jouw welzijn en of je prettig in je vel zit. Maar vergeet niet dat goed slapen ook erg belangrijk is. Omdat de grenzen tussen werk en privé steeds meer vervagen en de wereld om ons heen 24/7 door raast, trekt dat een wissel op je energie. Zorg er voor dat je weet hoeveel rust je nodig hebt. Zo kan je lichaam, maar ook je hoofd weer herstellen. Wat een zegen dat we de werkweek beginnen met een rustdag!

- Een cursus Timemanagement geeft je inzicht in wat je belangrijk vindt en waar je tijd naar toe gaat.
- Een lifestyle-coach kan je op weg helpen naar een gezondere levensstijl met goede voeding, beweging en rust.
- Bouw – naast de zondag – nog meer rustmomenten in je agenda. Zorg dat je momenten hebt waar je nadrukkelijk niet aan je werk hoeft te denken.

Energie

Je hoeft niet overspannen of burn-out te zijn om je futloos en leeg te voelen op je werk. Persoonlijke omstandigheden, een pandemie, een reorganisatie, gedoe in je team of moeilijke cliënten kunnen allemaal factoren zijn die meer energie kosten dan dat ze energie geven. Ontdek – samen met een coach of goede collega of vriend – waar je energie van krijgt, maar ook wat je energie kost.

- Online zijn zinvolle checklists te vinden over energiegevers en -vreters. De vragen gaan over je taken, contacten met collega's en leidinggevend en je zelf. Zo doe je direct nieuwe inzichten op.
- Het is ook verstandig dat je inzicht krijgt hoe stressgevoelig je bent. Als je weet hoe jij reageert op een stressvolle situatie, kun je leren hoe je rustig blijft in allerlei situaties. Door te plannen en te organiseren – zowel thuis als op je werk – kun je erger voorkomen.

Door de coronapandemie veranderde voor veel mensen dingen in hun werk- en privé-leven. Ook Anneke moest een nieuwe balans vinden in haar werk. Lees op onze website hoe zij haar werk organiseert en haar mentale balans niet uit het oog verliest. >>

Motivatie

Iedereen heeft een eigen set van waarden en normen die je meeneemt in je loopbaan. Meestal ben je er niet van bewust waarom je het werk doet wat je doet en welke werkwaarden voor jou belangrijk zijn.

- Denk na hoe jouw loopbaan er over een paar jaar uit zou kunnen zien. Wat zou je willen, waar heb je behoefte aan en welk perspectief geeft het je? Een drijfverentest geeft je inzicht.
- Werk je om te leven of leef je om te werken? Bestudeer Gods Woord. Wat zegt de Bijbel over werk, inkomen en de mens? En welke normen krijg je daar uit mee. Geef daar praktisch invulling (waarden) aan.

Arbeidsomstandigheden

Op waar je energie en inzet naar toe gaat heb je niet altijd invloed. Ze maken deel uit van de arbeidsomstandigheden. Denk aan een veilige werkplek, daglicht en de opstelling van machines en goed gereedschap. Zorg dat je weet hoe het in je organisatie geregeld is. Denk aan een kwaliteitssysteem, weet wie de bedrijfsarts is en doe mee met arbo-afspraken rond gezond werken.

- Laat veiligheid een terugkerend onderwerp zijn in je gesprekken met collega's, leidinggevende of werknemers. Of dat nu fysieke of sociale veiligheid is op de werkvloer, maak het bespreekbaar.
- Uit onderzoek blijkt dat flexwerkers vaker fysiek zwaar en gevaarlijk werk doen. Ze zijn vaker slachtoffer van een arbeidsongeval. Werknemers met een vast contract hebben vaker te maken met veel en emotioneel werk. Ga na welk type arbeidsrelatie bij jou past.

Schijnzelfstandige

Soms wordt hetzelfde werk gedaan, bijvoorbeeld bij een hovenier, of op een bouwplaats, door zowel werknemers als ondernemer. De ondernemer is dan in veel gevallen een ingehuurde zzp'er. Aan de buitenkant zie je geen verschil. Ook de zzp'er moet op tijd op het werk komen, moet zich houden aan de regels, krijgt op dezelfde wijze als de anderen te horen als er iets mis is.



Jan Schreuders

Maar het onderscheid tussen de werknemer en de ondernemer is heel wezenlijk. De werknemer heeft ontslagbescherming, hij wordt doorbetaald bij ziekte, is niet aansprakelijk voor schade en bouwt pensioen op. De ondernemer heeft dat allemaal niet en hij draagt risico's, maar hij geniet anderzijds wel flinke belastingvoordelen. De ondernemer houdt vanwege die belastingvoordelen netto meer over dan de werknemer.

En dat is ook weer een valkuil. Want vanwege die belastingvoordelen kan een ondernemer

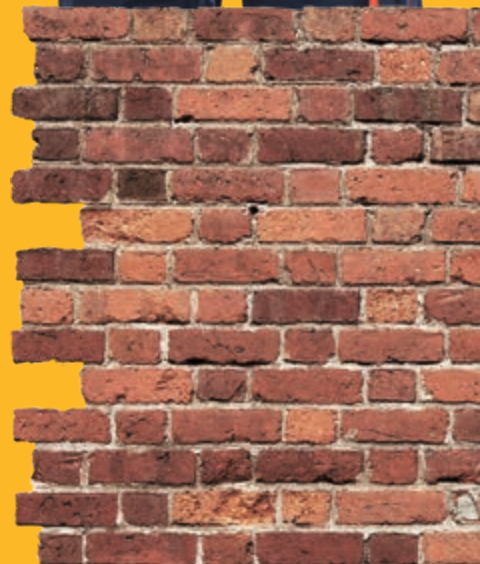
dus eigenlijk het werk goedkoper doen. Zijn tarief kan lager zijn dan het loon van de werknemer. En dat kan weer voor werkgevers reden zijn om 'ondernemers' in dienst te nemen in plaats van arbeidsovereenkomsten met werknemers aan te gaan. Er zijn inmiddels heel veel beroepen waarin geen vast werk meer te krijgen is omdat de 'werknemers' die het werk doen (bijvoorbeeld maaltijdbezorgers) geen andere keus hebben dan dit werk als 'ondernemer' te doen. Gedwongen schijnzelfstandigheid dus, tegen een heel laag tarief, zonder ontslagbescherming,

zonder sociaal vangnet. Die groep wordt steeds groter, en dat moeten we stoppen.

Het streven moet zijn om

- recht te doen aan de echte ondernemers,
- een onderscheid te maken met ondernemers die eigenlijk werk verrichten wat collega's in loondienst verrichten, en
- wat meer zekerheid te bereiken voor die ZZP'ers die dat tegen wil en dank zijn.
- Ook voor ZZP'ers een sociaal vangnet te creëren.



**ALS PERSOON 1 STEL IK ME
DE ZZP'ER IN DE BOUW
VOOR (METSELAAR):****VERDIENCAPACITEIT
€ 40.000****BELASTBAAR INKOMEN DOOR
ONDERNEMERSAFTREKKEN:
€ 26.528****TOTAAL VERSCHULDIGDE
BELASTINGEN/PREMIES EN BIJDRAGE
ZORGVERZEKERINGSWET:
€ 5.452****DOORDAT BELASTBAAR INKOMEN
< € 30.481, BESTAAT ER RECHT OP
ZORGTOESLAG
(€ 46 netto per
maand)****NETTO BESTEEDBAAR
INKOMEN
€ 35.100****ALS PERSOON 2 STEL IK ME
DE WERKNEMER IN DE BOUW
VOOR (METSELAAR):****VERDIENCAPACITEIT
€ 40.000****BELASTBAAR INKOMEN:
€ 40.000****TOTAAL
VERSCHULDIGDE
BELASTINGEN/
PREMIES:
€ 9.804****DOORDAT BELASTBAAR
INKOMEN
> € 30.481, BESTAAT
ER GEEN RECHT OP
ZORGTOESLAG****NETTO
BESTEEDBAAR
INKOMEN
€ 30.196**



Bert van den Bosch

Arjan van 't Zelfde:

'Het is verstandig om gewoon een keer de tijd te nemen om je in je pensioen te verdiepen.'



Arjan van 't Zelfde

► Wat is je achtergrond?

Ik werk sinds een jaar bij het Ministerie van Financiën. Daar houd ik mij bezig met fiscale wetgeving en beleid op het gebied van pensioenen. De afgelopen tijd heb ik vooral aan de uitwerking van het pensioenakkoord gewerkt.

► Om te beginnen: Waarom hebben wij zo'n ingewikkeld pensioenstelsel?

In de jaren '50 zijn de pensioenfondsen per sector opgekomen. Destijds was de rente hoog en bleven mensen langer bij een werkgever werken. Onder andere door de lagere rente en de langere levensverwachting is het opbouwen van pensioen duurder geworden. Hierdoor zijn er door de jaren heen veel aanpassingen (denk aan pensioenleeftijd, rekenrente, etc.) gekomen die het systeem vrij ingewikkeld maken.

► Wat is er het afgelopen jaar op het gebied van pensioenen veranderd?

Twee afspraken van het pensioenakkoord zijn dit jaar al ingegaan. De rekenregels voor kortingen zijn

tijdelijk wat versoepeld. Pensioenfondsen hoeven nu pas te korten wanneer de beleidsdekkingsgraad lager is dan 90 procent. Voorheen was dit al bij 100 procent. Daarnaast is de AOW-leeftijd dit jaar minder snel gestegen. Deze blijft voorlopig even hangen op 66 jaar en 4 maanden.

► Veel punten uit het pensioenakkoord worden naar verwachting pas in 2022 uitgewerkt in wetgeving. Welke dingen veranderen er al in 2021?

De mogelijkheid tot verlofsparen wordt verruimd van 50 weken naar 100 weken. Een werknemer kan dit opgespaarde verlof gebruiken om eerder te stoppen met werken. Ook wordt de mogelijkheid om met vervroegd pensioen te gaan verruimd doordat de werkgever – zonder daarvoor een fiscale boete te krijgen – de werknemer maximaal 3 jaar lang een bedrag van € 21.200 per jaar (hoogte AOW-uitkering) mag geven om voor de AOW-leeftijd met pensioen te gaan.

► Een aantal pensioenfondsen staan er niet zo goed voor. Wordt er in 2021 al gekort op pensioenen?

Ook de pensioenfondsen hebben te maken met de coronacrisis en daardoor de lage aandelenbeurzen. De dekkingsgraden (verhouding tussen bezittingen en de verplichtingen van een pensioenfonds) van

bijvoorbeeld het ABP en PFZW zijn daardoor momenteel lager dan de kritische grens van 90 procent. De kans dat deelnemers van deze fondsen in 2021 gekort worden op hun pensioen is daardoor reëel.

► Is er in het verleden wel eens gekort op de pensioenen?

In 2013 en 2014 is er bij onder andere het ABP, PME en PMT gekort op de pensioenen. Deze kortingen zijn nooit hersteld. Hoewel de AOW in de tijd erna wel is gestegen, hebben veel deelnemers van deze fondsen alleen maar koopkrachtverlaging gehad.

► Wat houdt het nieuwe pensioenstelsel precies in?

In het huidige stelsel wordt door werkgever en werknemer iedere maand premie betaald waarmee dan een stukje uitkering na de pensioenleeftijd wordt opgebouwd. Op de pensioendatum wordt dan een bepaald nominaal bedrag per maand gegarandeerd, waarbij korten op dit bedrag een laatste redmiddel is wanneer het niet goed gaat met de pensioenfondsen. In het nieuwe stelsel wordt er geen bepaalde hoogte van de uitkering meer gegarandeerd. Iedere maand wordt er premie betaald waarmee een kapitaal wordt opgebouwd. Na de pensionering kun je dan uit dit kapitaal jaarlijks een uitkering aankopen. Als het goed gaat is deze uitkering hoger en als het slecht gaat lager. De uitkering is wel iets onzekerder, maar kan dus ook hoger uitvallen.

► Wat is het voordeel van dit nieuwe stelsel?

Doordat er geen rekening met de garantie meer gehouden hoeft te worden, kunnen de pensioenfondsen een wat minder voorzichtig beleggingsbeleid hebben waardoor er ook meer kans is op hogere rendementen en dus hogere pensioenen. Er blijven uiteraard wel toezichtseisen om de risico's te beperken. Daarnaast komt er een solidariteitsreserve. In financiële zware tijden kan uit deze reserve gelden worden onttrokken ter stabilisatie van de pensioenuitkering.

► Wie profiteren er het meest van het pensioenakkoord, de jongeren of de ouderen?

Zowel jongeren als ouderen lijken van het nieuwe stelsel te kunnen profiteren. Jongeren hebben een

beter perspectief qua verwacht pensioenresultaat. Voor ouderen biedt het nieuwe stelsel kans op eerder verhogen van het pensioen met de inflatie.

► Wat vindt de RMU van het pensioenakkoord?

Vanaf 2022 wordt het mogelijk om op je pensioenleeftijd maximaal 10 procent van je pensioen op te nemen voor bijvoorbeeld het aflossen van je hypotheek. Dit is iets wat de RMU al jaren heeft bepleit en nu eindelijk wordt doorgevoerd.

Verder heeft de RMU altijd gepleit om de stijging van de AOW leeftijd vast te leggen in een formule. Deze formule wordt naar verwachting per 1 januari 2021 ingevoerd.

Ook de versoepelde regels voor een vervroegd pensioen geven werknemers in de zware beroepen de gelegenheid om eerder te stoppen met werken. Belangrijk is wel dat er geen bepaalde groepen onevenredig hard worden geraakt door de overgang van het oude naar het nieuw systeem. Voor deze groepen is adequate compensatie vereist.

► Is het belangrijk om zelf je pensioen bij te houden? Heb je er invloed op?

Het is verstandig om gewoon een keer de tijd te nemen om je in je pensioen te verdiepen. Als je erachter komt dat je te weinig pensioen opbouwt, kun je bijvoorbeeld door middel van lijfrentes extra pensioen opbouwen. Regeren is vooruitzien, dat geldt ook zeker hiervoor.

► Wat gaat u doen als u met pensioen bent?

[Lachend:] Gezien mijn leeftijd duurt het nog wel een tijdje. Ik heb nu nog geen idee. Misschien ga ik lekker in een vakantiehuisje zitten en een beetje door de bossen wandelen.



Speerpunten arbeidsvoorwaardenbeleid 2021

De route naar sociale duurzaamheid!

Er is sprake van een tweedeling op de arbeidsmarkt, namelijk tussen enerzijds de mensen met een vaste baan en aan de andere kant mensen die werken onder een flexibel, los contract (flexwerkers) of zich gedwongen voelen als zelfstandige te gaan werken op opdrachtbasis (gedwongen zzp'ers). Dit zijn twee groepen met een ongelijke verdeling van werk en een ongelijke toegang tot sociale zekerheid. Wat zien we? Flexwerkers en gedwongen zzp'ers betalen als eersten de rekening van de crisis en staan ook achteraan als het gaat om de mogelijkheden voor scholing en ontplooiing: in hen wordt nauwelijks geïnvesteerd.

Dat kan en moet rechtvaardiger, en de RMU wil op de route naar sociale duurzaamheid inzetten op het maximaal stimuleren van en het investeren in duurzame arbeidsrelaties voor alle werkenden.

- een maximaal stimuleren van vaste contracten door deze contracten voor werkgevers aantrekkelijker te maken;
- een stelsel van sociale voorzieningen, waar alle werkenden los van de contractvorm toegang tot hebben en waar alle werkenden aan bijdragen;
- een volle inzet op behoud van werk en het maken van sociale keuzes in cao's en regelingen, die perspectief geven voor alle groepen.

Geld en aandacht voor de publieke sector!

De publieke sector, met name zorg en onderwijs, heeft het zwaar! Dat verdient onze onverdeelde aandacht, want zowel goed onderwijs als toereikende zorg zijn uiterst cruciaal voor onze samenleving! We moeten keuzes durven maken die gericht zijn op het volop investeren in deze sectoren. Want personeelstekorten vormen regelrecht een bedreiging voor de kwaliteit. Maar laten we er voor oppassen om het alleen maar te hebben over het salaris. De roep om meer salaris voor de zorg na de eerste coronagolf vindt de RMU niet onterecht, maar de aantrekkelijkheid van een beroep ligt niet alleen in het salaris. Meerdere factoren spelen mee, zoals werktijden, verantwoordelijkheden, een heldere communicatie en een gezonde interne organisatiecultuur. En ook daar is geld voor nodig. Verder pleit de RMU ervoor om de zij-instroom naar zorg en onderwijs maximaal te faciliteren, zodat er voor mensen die als gevolg van de crisis hun baan verliezen aan de slag kunnen gaan in één van deze sectoren.

Pak het probleem van de schijnzelfstandigen aan

Veel zelfstandigen zijn echte ondernemers, en zij verdienen het om optimaal als ondernemer gestimuleerd en gefaciliteerd te worden. Er is echter ook een steeds groter wordende groep werkenden, die eigenlijk helemaal geen ondernemer willen zijn, maar alleen maar aan werk komen als zij zich als zogenaamde ondernemer verhuren. Deze zogenaamde schijnzelfstandigen doen werk wat anderen in loondienst doen, maar dan tegen heel lage betaling. En ze dragen zelf alle risico's. De RMU zet in op duidelijke regelgeving die het mogelijk maakt dat schijnzelfstandigen gewoon als werknemer worden gezien, tenzij de werkgever/opdrachtgever kan bewijzen dat het evident om een ondernemer gaat.





Jan Schreuders

Hoe krijgen we kleinere vakorganisaties aan de cao-tafel?

De vakorganisaties zijn van oudsher vertegenwoordigd in een groot aantal bedrijven en bedrijfstakken. Door het maken van afspraken in cao's leveren ze een belangrijke bijdrage aan de rust en de stabiliteit in de arbeidsmarkt. Dit is goed voor de economie en voor ondernemingen. Goede afspraken in een cao voorkomt onnodige concurrentie op arbeidsvoorwaarden, die uiteindelijk een negatief effect hebben.

Echter: de representativiteit van de vakorganisaties wordt de laatste jaren steeds vaker ter discussie gesteld. Vakorganisaties sluiten een cao af namens hun leden, en die zijn aan de cao gebonden. Omdat ze leden hebben, zitten ze aan de cao-tafel. De afspraken in die cao moeten vervolgens door de werkgever ook toegepast worden op de andere werknemers die geen lid zijn van een vakorganisatie. En dat is het nu juist waarom de discussie over representativiteit ("Wie vertegenwoordigen jullie als vakorganisaties nu eigenlijk?") steeds vaker weer opblaait. Dit terwijl toch het grootste deel van de werknemers aangeeft tevreden te zijn met de rol die de vakorganisaties vervullen in de totstandkoming van hun arbeidsvoorwaarden. De discussie over de representativiteit is daarom vaak een gelegenheddiscussie. Anderzijds kan niet ontkend worden dat een steeds groter wordend deel van de werknemers geen lid is van een vakorganisatie.

Een cao kan door de minister algemeen verbindend verklaard (AVV) worden. De cao geldt dan van rechtswege voor iedere werkgever en werknemer in de sector. Dat is op de keper beschouwd een heel verstrekkend rechtsgevolg en de discussie over de representativiteit van vakorganisatie wordt hiermee belangrijk. De vraag of een cao AVV verklaard kan worden, wordt namelijk getoetst aan de werkgeverskant: hoeveel werkgevers zijn er aan de cao gebonden en hoeveel mensen werken bij deze werkgevers. Dus: in theorie hoeft er voor

"Gelet op hoe het systeem werkt, is een nieuwkomer niet nodig: de cao wordt toch wel AVV verklaard."

een AVV aan de werknemerskant van de cao maar één vakorganisatie te zitten die weinig leden vertegenwoordigt.

De vraag naar hoeveel leden de vakorganisatie dan eigenlijk vertegenwoordigt, is daarmee best een legitieme vraag. Maar er speelt nog iets. Aan werknemerskant is het niet altijd makkelijk om als "nieuwe" cao-partij aan de onderhandelings tafel aan te schuiven. Om het maar simpel te zeggen: cao-partijen staan niet echt te trappelen om een nieuwkomer te verwelkomen. Gelet op hoe het systeem werkt, is een nieuwkomer niet nodig: de cao wordt toch wel AVV verklaard.

De RMU is ervan overtuigd dat er aan de cao-tafel zoveel mogelijk leden vertegenwoordigd moeten worden. Dat zou de doorslaggevende overweging moeten zijn om vakorganisaties aan de cao-tafel uit te nodigen. Het gaat immers toch om de leden en hun belangen? De RMU pleit daarom voor een onderzoek naar de mogelijkheid van een extra toets binnen het toetsingskader van het algemeen verbinden verklaren van een cao. Concreet zou de RMU ernaartoe willen dat er een bepaald minimum percentage werknemersleden aan de cao-tafel door vakorganisaties vertegenwoordigd wordt als voorwaarde voor het algemeen verbindend verklaren van een cao. Alle cao-partijen zijn dan vervolgens gebaat bij participatie van meer organisaties in de cao. En dat biedt meer kansen voor kleinere vakorganisaties om aan de cao-tafel plaats te nemen. Juist deze kleine organisaties, die minder leden vertegenwoordigen, kunnen op deze manier relevant worden. Waarmee er zoveel mogelijk groepen van werknemers vertegenwoordigd zijn, wat zorgt voor een breder draagvlak. En dat is alleen maar goed.



**Maar zoekt eerst het Koninkrijk Gods
en Zijn gerechtigheid, en al deze
dingen zullen u toegeworpen worden.**

Mattheus 6 vers 33

Geef samen met de RMU betekenis aan je werk

Word lid!

Juist nu in crisistijd.



Leuk! Zowel de werver als het nieuwe lid krijgen vvv-cadeaukaart van 10 euro!

Tarieven van 2021:

Dit verdien ik bruto per maand	Contributie per maand
Scholieren en studenten	€ 2,92
Werkenden < 300	€ 3,50
Werkenden < 700	€ 6,25
Werkenden < 800	€ 8,33
Werkenden < 1000	€ 11,08
Werkenden < 1400	€ 12,50
Werkenden < 1700	€ 14,42
Werkenden < 2100	€ 15,92
Werkenden < 2600	€ 17,92
Werkenden < 3500	€ 18,42
Werkenden < 4500	€ 19,50
Werkenden > 4500	€ 20,75
Ex werkenden	€ 5,33
Zonder jur. bijstand	€ 5,33

www.rmu.nu

U kent er vast wel één. Een familielid, collega of vriend die nog geen RMU-lid is, maar voor wie dit wél voordelen biedt. Vraag hem of haar om lid te worden. Niet later maar nú! Vul naam- en adresgegevens in en stuur de onderstaande kaart naar de RMU. Als dank ontvangen zowel u als het nieuwe lid een cadeau.

Ja, ik wil lid worden van de RMU

Gegevens nieuw lid:

Naam: m/v

Adres:

Postcode:

Woonplaats:

Telefoon:

E-mail:

Werkgever/Werknemer/Zelfstandige/Student/65+/Overige*

Beroep/functie:

Datum: Handtekening:

Aangemeld door:

Naam:

Adres:

Postcode:

Woonplaats:

Telefoon:

Graag deze kaart uitknippen en in een envelop (postzegel niet nodig) opsturen naar: RMU, Antwoordnummer 1139, 3900 VB Veenendaal Zowel het nieuwe lid als de werver ontvangen een VVV-cadeaukaart of boekenbon.

* Doorstrepen wat niet van toepassing is. Voor overige gegevens wordt u gebeld.



A white triangle graphic is positioned on the left side of the slide, pointing towards the main text.

"RMU-arbeidsvoorwaardenbeleid draagt voorstellen, oplossingen en ideeën aan voor actuele vraagstukken op de arbeidsmarkt."

Jan Schreuders, coördinator Arbeidsvoorwaardenbeleid RMU