



Peter van Dijk,  
Business Analyst  
& Product Owner bij  
**bol.com**,  
geniet van kraamverlof  
met zoon Max

# Privé top, werk top

**P**rivé top, werk top. Dat vindt bol.com. Met tweeduizend medewerkers van gemiddeld 34 jaar oud is dit niet alleen een platform voor online winkelen, maar ook een potentieel prikbord voor veel geboortekaartjes.

Het bedrijf wilde sneller dan het kabinet in de Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG), die op 1 januari 2019 inging. Het wettelijk geboorteverlof voor partners was vanaf toen bij fulltime werken een werkweek, met doorbetaling van het loon. Bol.com verruimde dit april vorig jaar met vier weken tegen 70 procent van het loon. De regeling geldt voor alle werknemers in dienst van bol.com: van catering tot ceo. Omdat de wettelijke norm van 70 procent van het maximumdagloon voor sommigen misschien tot een wel heel groot verschil met het salaris zou leiden, koos het

bedrijf voor datzelfde percentage van het éigen loon. Per 1 juli 2020 is ook het wettelijk partnerverlof verruimd. Partners kunnen dan in het eerste halfjaar een verlof van maximaal vijfmaal de wekelijkse arbeidsduur opnemen tegen 70 procent van het maximumdagloon, uitgekeerd door het UWV. Als derde stap krijgen ouders vanaf augustus 2022 negen weken ouderschapsverlof, deels doorbetaald.

## Goede stappen

De SER vindt dat het kabinet goede stappen zet, maar de Raad is ambitieuzer. In het SER-advies *Optimalisering verlof na geboorte kind* staat: vereenvoudig de verlofregels, betaal het verlof uit algemene middelen in plaats van via de werkgevers en zorg voor een wettelijke betaling van het ouderschapsverlof van zes weken.

# ‘Ook met kleine stapjes ga je vooruit’

Véronique Scharenborg werkt aan een betere leer- en ontwikkelcultuur in Noordoost Brabant. Bewustwording is de moeilijkste horde: “Het zit in onze natuur om meer belang te hechten aan een aangenaam heden dan aan een aangename toekomst. Als ik eerlijk ben, denk ik zelf ook weleens dat ik meer zou kunnen doen.”

Tekst Dorine van Kesteren

**B**edrijvig. Dat is het eerste wat Véronique Scharenborg zegt als je haar vraagt naar het karakter van ‘haar’ regio. En zij kan het weten. Al bijna twintig jaar is ze in dienst van de gemeente ‘s-Hertogenbosch. Eerst werkte ze alleen voor de gemeente, later voor diverse regionale samenwerkingsverbanden die zich bezighouden met de arbeidsmarkt. “Er zijn hier zoveel mooie ondernemingen. De inwoners weten van aanpakken, maar naast het werk is er ruimte voor rust en gemoedelijkheid. Als niet-Brabander heb ik geleerd dat informeel contact, samen een borrel drinken, waardevol is. Als je elkaar beter kent, ontstaat enthousiasme om samen te werken en loopt ook de zakelijke communicatie soepeler.”

## Etafetestokje

Met het programma *Keep on Learning* stimuleert Noordoost Brabant Werkt een leven lang ontwikkelen. Het is gericht op bedrijven, werkenden, werkzoekenden, maar ook voortijdige schoolverlaters. Er gaat bijvoorbeeld een ‘etafetestokje’ door de regio, tussen werkgevers die aantoonbaar werk maken van een leven

lang ontwikkelen. Ook is er een *Keep on Learning*-community, waarin gedreven bedrijven concrete concepten en praktijkvoorbeelden delen met collega-bedrijven.

## ‘Het zit in de menselijke natuur om niet te ver vooruit te kijken’

“Op deze manier willen we écht een beweging op gang brengen in de regio.”

## Aangenaam heden

Scharenborg constateert dat bewustwording nog steeds de moeilijkste te nemen horde is. “Lang niet alle werkenden zijn doordrongen van de noodzaak

hun talenten te benutten en te blijven ontwikkelen. Het zit in de menselijke natuur om niet te ver vooruit te kijken, en meer belang te hechten aan een aangenaam heden dan aan een aangename toekomst. Niet voor niets zijn zo weinig mensen geïnteresseerd in hun pensioen. Als ik eerlijk ben, denk ik zelf ook weleens dat ik meer zou kunnen doen. Gelukkig leer ik in mijn werk elke dag. Maar er zijn ook banen waarin die ontwikkeling beperkt is, en die misschien over een paar jaar helemaal verdwenen zijn.”

Bij bedrijven ervaart ze grote verschillen. “Sommige werkgevers zijn intrinsiek gemotiveerd, andere komen pas in actie bij krapte op de arbeidsmarkt.”

Vertellen waarom een leven lang ontwikkelen nodig is, is niet genoeg, aldus Scharenborg. “Het gaat vooral om enthousiasmeren, verbinden en laten zien en ervaren hoe het kan werken in de praktijk. Juist dat pionieren en gewoon ‘doen’ inspireren mij enorm.”

## Sneller en meer

Trots is Scharenborg vooral op de continuïteit van het programma. “We houden duurzaam vast aan onze leven lang →

Aan het woord



Véronique Scharenborg  
programmamanager  
Noordoost Brabant  
Werkt



Foto: Van der Berg/HH

Twee jonge ondernemers in Den Bosch begroeten elkaar begin maart 2020, tijdens de coronacrisis, op alternatieve wijze.

## Leven lang ontwikkelen

### Keep on learning

Noordoost Brabant Werkt is een samenwerkingsverband van onder meer werkgevers, vakbonden, onderwijs en overheid. Met het programma *Keep on Learning* wil het een leven lang ontwikkelen in het DNA brengen van de mensen en organisaties in de regio. En zo tijdig inspelen op de veranderende arbeidsmarkt. *Keep on Learning* wordt gefinancierd uit onder meer Europese subsidies en bijdragen van het Rijk, de provincie en gemeenten. Een leven lang ontwikkelen is een van de speerpunten van de SER. Op verzoek van het kabinet werkt de SER aan een actieagenda om initiatieven voor een leven lang ontwikkelen aan te moedigen en te ondersteunen.

ontwikkelen-koers, ook al hebben we te maken met de politieke en economische waan van de dag. Soms zou ik 'sneller en meer' willen. Dat meer mensen al leren en ontwikkelen en meer bedrijven er aandacht voor hebben. Tegelijk is iedereen die aan de slag gaat, winst. Ook met kleine stapjes ga je vooruit. Maar dat blijven zien, is weleens lastig."

Het coronavirus, dat zeker in deze regio hard heeft toegeslagen, heeft *Keep on Learning* noodgedwongen even op pauze gezet. "Bedrijven zijn nu vooral aan het overleven." Toch ziet Scharenborg ook goede kanten van de crisis. "Kijk eens naar de wendbaarheid die mensen en organisaties nu tentoonspreiden. Kijk eens naar de digitale, 'op afstand'-oplossingen die overal worden gevonden. Ook dat is een leven lang ontwikkelen." ●



Dit artikel verscheen eerder in SER-magazine online. Hier staan wekelijks nieuwe verhalen over actuele, sociaal-economische onderwerpen. Ga naar: [www.ser.nl/sermagazine](http://www.ser.nl/sermagazine)

Column

## De teugels wat losser durven laten

Een goede werkgever word je niet van de ene op de andere dag. Dat wij in februari de titel van beste werkgever 2019-2020 in de verzekeringsbranche kregen, was het resultaat van jarenlang hard werken. Niet een extern onderzoeksbureau, maar onze eigen mensen gaven a.s.r. een dikke 8. Daar ben ik nog het meest trots op.

Onze werkomgeving bepaalt een groot deel van het werkplezier: een hypermodern kantoor met de filosofie van een dorp, waarin mensen elkaar weten te vinden. Minstens zo belangrijk is dat we al sinds 2012 bezig zijn met tijd- en plaatsafhankelijk werken. Onze medewerkers mogen – binnen een kader van spelregels – zelf bepalen waar en wanneer ze werken. Ze krijgen bovendien veel gelegenheid om in zichzelf te investeren en zo hun arbeidsmarktwaarde te verhogen.

### Net als in de liefde

De theorie was me bekend: als je werknemers ruimte en vertrouwen geeft, gaat hun productiviteit omhoog. Het was nog een hele stap om dat ook te durven. Ik ben tenslotte begonnen met werken in een tijd dat we dachten: hoe strakker de teugels, hoe harder mensen werken. Het omgekeerde is waar. Het is met werk net als in de liefde: hoe meer eigen beschikkingsmogelijkheden je hebt, hoe gelukkiger je bent én – in geval van werk – hoe productiever. En gelukkige medewerkers zorgen voor gelukkige klanten.

### Iedereen thuis

In goede tijden is het makkelijk om een goede werkgever te zijn. De huidige omstandigheden dagen ons werkgeverschap uit: *practice what you preach*. Door de coronacrisis werkten ineens al onze 4000 medewerkers wekenlang thuis; nu kunnen zij onder voorwaarden af en toe naar kantoor. Veel onderling contact en openheid over wat lastig is in plaats van stoere taal, verbindt ons in deze tijd. We proberen oplossingen te vinden om verantwoord en veilig met elkaar te blijven werken. Gaan we erin slagen een goede werkgever te blijven? Met de basis die we de afgelopen jaren hebben gelegd, heb ik daar alle vertrouwen in.

**Jan Baeten**  
bestuursvoorzitter verzekeringsmaatschappij a.s.r.

Foto Shutterstock