

VERSLAG

Vergadering:	Raad, nr. 747
Datum en tijd:	Vrijdag 17 februari 2023, 10.15 uur
Plaats:	SER-gebouw te Den Haag
Aanwezig:	Putters (voorzitter), Ait Abderrahman, Den Boer, Ten Dam, Van Eijck, Elzinga, Fey, Fortuin, Gerbrandy, Van Gestel, Van der Ham, Hasekamp, Helder, Van den Heuvel, Hoogstraaten, Van Holstein, Houweling, Van Kempen, De Leeuw, Louwaars, Van der Meulen, Nijpels, Peek, Sleijpen, Spijkerman, Termeer, Thijssen, Van der Veen, Van de Ven, Van Weegberg, Ter Weel, Weurding Snejder
Namens het Jongerenplatform:	
Secretariaat:	Van Selm (directeur beleid), Rahman (directiesecretaris), Rensen (SER-notulist), Van Driel (secretaresse), Veldman en Hartgring (audiovisuele ondersteuning)
Verslaglegging aan tafels:	Van der Zwaan (tafel 1), Eaglestone, (tafel 2), Kemper, (tafel 3), Chandrashekhar (tafel 4), Odding (tafel 5), Van Essen (tafel 6)

1. Opening en mededelingen

De *voorzitter* opent de vergadering en heet de aanwezigen welkom. Er is een bijzonder woord van welkom voor Mark Helder die namens de Koninklijke Metaalunie voor het eerst bij een raadsvergadering aanwezig is. De presentatie van deze Raadsvergadering is als bijlage 1 opgenomen bij dit verslag.

2. Vaststellen verslag van de vergadering van vrijdag 27 januari jl. (R/3026)

Het verslag wordt onder dankzegging ongewijzigd vastgesteld.

3. Vaststellen advies Arbeidsmarktkrapte in (semi)publieke sectoren (R/3027)***Toelichting door de voorzitter***

De arbeidsmarktkrapte staat hoog op de agenda, zowel in het private deel van de samenleving als in het publieke en semipublieke deel. Op verzoek van zes ministeries is gezocht naar oplossingen voor de arbeidsmarktkrapte in de publieke en semipublieke sectoren.

Halverwege 2021 was er een historisch omslagpunt op de arbeidsmarkt. Voor het eerst in de CBS-metingen waren er meer vacatures dan werklozen. Ook onder publieke organisaties heeft de krapte records gebroken: nog nooit hebben zorg- en onderwijsinstellingen, kinderopvang, defensie, politie en openbaar bestuur zoveel moeite gehad om personeel te krijgen. Daar heeft dus iedereen mee te maken en daar heeft ook iedereen regelmatig last van. Professionals die het werk moeten doen en steeds

meer druk ervaren, burgers en ondernemers die niet afdoende geholpen worden en de economische ontwikkeling die hierdoor kan stagneren.

De arbeidsmarktproblematiek is dus urgent en dat vraagt op de korte termijn om actie. Het is volgens de SER mogelijk om op korte termijn de krapte te verlichten door het werk aantrekkelijker te maken, het aantal gewerkte uren te verhogen en het werk slimmer te organiseren rond de schaarse menskracht.

Toch is die blik op het hier en nu niet het hele verhaal. Hoewel conjunctuur en (uitgestelde uitgaven door) covid het probleem hebben uitvergroot, is het geen tijdelijk verschijnsel: het valt te verwachten dat de problematiek onder meer vanwege de vergrijzing de komende decennia onder ons blijft. Dat besef lijkt nog niet altijd aanwezig: arbeidsmarktbeleid is versnipperd over veel vak ministeries en zeker in de zorg en in het onderwijs is voor de HR-functie in organisaties niet altijd evenveel aandacht.

Die moeilijke boodschap is vandaag ook nodig, maar toch zegt de SER: met gericht beleid is het mogelijk om de krapte te verminderen. Bas ter Weel, de voorzitter van de commissie die dit advies heeft voorbereid, gaat zo in op alle aanbevelingen. Daarna worden een aantal goede voorbeelden gegeven uit de praktijk van onderwijs, zorg en defensie. Er zijn drie organisaties bereid gevonden om te vertellen hoe zij omgaan met de krappe arbeidsmarkt.

De *voorzitter* geeft het woord aan de commissievoorzitter en SER-Kroonlid Bas ter Weel.

Toelichting door de heer Ter Weel

Als eerste wordt iedereen die betrokken is geweest bij de totstandkoming van het advies hartelijk bedankt daarvoor. Er wordt een korte samenvatting gegeven.

De oorzaken van de arbeidsmarktkrapte

- er is een soort van inhaalvraag door na-ijleffecten vanwege de coronacrisis;
- door vergrijzing, verzuim en verloop is er een vervangingsvraag;
- beleidskeuzes en maatschappelijke opgaven vragen om uitbreiding;
- in overheidsfinanciering zijn fluctuaties waarneembaar;
- er is een dalende productiviteit in delen van publieke sectoren;
- tot slot is er een tekortschietend aanbod.

De drie kernaanbevelingen van het advies

- verhoog het structurele arbeidsaanbod en de aantrekkingskracht van werk door de kwaliteit van management en leiderschap te stimuleren, met strategisch HR-beleid uitval en vertrek van medewerkers te verminderen alsmede de condities te verbeteren waardoor mensen die dat willen (meer uren) gaan werken.
- kom tot een effectievere en doelmatiger inzet van de beschikbare menskracht door te sturen op het verhogen van de productiviteit en kwaliteit, door werkenden beter te betrekken om het werk slimmer en leerrijker te organiseren alsmede het terugdringen van 'red tape' en overbodige vraag naar arbeid.
- verbeter de beleidsvorming en de uitvoerbaarheid van beleid door in nieuw én bestaand beleid veel sterker te sturen op uitvoerbaarheid en in het bijzonder op arbeidsmarkteffecten door een beter samenspel met die uitvoering, door meer continuïteit en helderheid te bieden in beleid en financiering alsmede een beleid voor passende arbeidsvoorwaarden in (semi)publieke sectoren.

Toelichting op de aanbevelingen

Er kan gedacht worden aan andere trajecten. Bijvoorbeeld iemand die na tien jaar bij Defensie overstapt naar de beveiliging of de politie. Aan het eind van de loopbaan kan de persoon in kwestie heel goed doorstromen naar het onderwijs om de volgende

generatie militairen en politie op te leiden. Op dergelijke trajecten is nog veel winst te behalen.

Het advies is ook om meer gebruik te maken van onbenut arbeidspotentieel; werkzoekenden, mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, gepensioneerden die zich nuttig willen blijven maken, nieuwkomers en statushouders. Nederland is het economisch, maar zeker ook maatschappelijk aan de stand verplicht om bepaalde groepen niet aan de kant te laten staan.

Slimmer en innovatiever werken kan door technologie in te zetten. Het is dus van belang om meer oog te hebben voor technologische ontwikkelingen. Dat gaat dan niet alleen om de technologie, maar ook om procesinnovaties en het benchmarken van de prestaties. Technologie moet echter niet leiden tot extra werkdruk, maar het werk beter en comfortabeler maken. Dat moet in gezamenlijkheid met de mensen op de werkvloer tot stand komen.

Tot slot moet het allemaal uitvoerbaar zijn. Dat begint met soepele wet- en regelgeving. Dat is in een groot deel van de publieke sector te complex geworden. Dat maakt de uitvoering vrij arbeidsintensief. Wanneer mensen iedere vijf minuten hun werkzaamheden moeten verantwoorden, dan kiezen zij voor een andere baan. Bij de uitvoeringstoetsen moet meer aandacht zijn voor de arbeidsmarkteffecten en de haalbaarheid van het beleid.

De adviesaanvraag kwam van zes ministeries en dat geeft maar aan dat het buitengewoon urgent is. De oproep is dan ook om nu door te pakken.

Pitch Goed Werkgeverschap door Eva Naaijken

De Amsterdamse Alan Turingschool is in 2016 opgericht vanuit de visie om de ontwikkeling en het vakmanschap van leraren in alles centraal te stellen. De oprichters constateren dat veel problemen in het (primair) onderwijs zijn terug te voeren op een gebrek aan visie en focus, te weinig aandacht voor vakmanschap en ontwikkeling en voor begeleiding van starters. Vanaf het begin is daarom hard gewerkt om de visie in de 'haarvaten' van de school te krijgen. Leerkrachten vertalen de gedeelde doelen naar praktische kwaliteitskaarten: hoe ziet een rekenles eruit, of een luizencontrole? Die duidelijkheid en standaardisatie voorkomt niet alleen veel vergadertijd, maar ook dat scholen achter elke hype aan hollen en daarmee tijd en focus verliezen. Scherpe keuzes maken dat leerkrachten zich optimaal kunnen richten op het leerproces van kinderen en bieden ook een basis voor vakmanschapontwikkeling. Een uitgangspunt in de school is dat leraren niet primair uitvoerders zijn van onderwijsmethoden, maar zelf actief kennis ontwikkelen en delen vanuit de intrinsieke motivatie om werkprocessen voortdurend te verbeteren. Er is een stevige interne scholingsagenda. Leerkrachten worden aangemoedigd zich op onderwerpen (zoals begrijpend lezen, of maakonderwijs) te specialiseren en daarin collega's bij de hand te nemen, onder meer via lesobservaties. In zes jaar is de onderwijskwaliteit sterk verbeterd, maar ook het welbevinden van leerkrachten. De schoolleiding stuurt op die beide aspecten. De school heeft in de overspannen Amsterdamse arbeidsmarkt geen problemen om vacatures te vervullen. Ook de werkdruk en het ziekteverzuim daalden en de tevredenheid van ouders nam toe.

Pitch Waardevol Werk door Ronald van Weegen

De Stichting Potentieel Pakken begeleidt organisaties en sectoren bij grootschalige verandering om contractuitbreiding te realiseren. Dat gebeurt door in intensieve trajecten in organisaties een maatwerk aanpak te ontwikkelen. Ook heeft de stichting de WerkUrenBerekenaar ontwikkeld, een tool waarmee deeltijders inzicht kunnen krijgen wat meer werken voor hen financieel oplevert. De aanleiding voor de oprichting is een in 2018 verschenen rapport van McKinsey over gelijkheid tussen mannen en vrouwen op

de Nederlandse arbeidsmarkt. Na een succesvolle start in de zorg zijn er nu ook initiatieven in het primair onderwijs, de kinderopvang en thuisondersteuning.

Pitch HR Ecosysteem Defensie door Frank Paridaens en Hanno Goos

Defensie werkt gericht aan uitwisseling in een ecosysteem met het bedrijfsleven. De samenwerking stelt Defensie in staat om op een laagdrempelige manier personeel tegen een lage kostprijs in en uit te lenen. Het HR-ecosysteem is een publiek-private samenwerking zonder winstoogmerk. Medewerkers krijgen de mogelijkheid om tijdelijk ervaring op te doen bij een andere werkgever, terwijl men in dienst blijft bij de eigen werkgever. De organisaties kunnen door de uitwisseling pieken en dalen in hun personeelsbehoefte opvangen en van elkaar leren. In juli 2022 namen 71 bedrijven deel aan het HR-ecosysteem. Door dit systeem raakt de krijgsmacht nauw verbonden met de samenleving.

Reactie op het advies door de raadsleden

Boris van der Ham namens de ondernemersgeleding

De eerste reflectie is dat werkgevers heel blij zijn met dit advies. Het wordt erkend dat het anders moet, het kan niet blijven zoals het was. De uitdaging ligt in de toekomst meer op menskracht en minder op financiering.

Krapte is er niet alleen in de publieke sector, maar overal in de markt. Er kan meer gedaan worden om mensen meer te laten werken. Mensen kunnen ook binnen een dienstverband op meerdere plekken werkzaam zijn. In de gehandicapten zorg bijvoorbeeld valt het rooster stil na het ontbijt en kan men dus binnen de organisatie op een andere plek worden ingezet. Indien dat in een nabijgelegen Verzorgingshuis is, dan wordt het wel lastig in verband met een andere cao en pensioenvoorzieningen. Het is voor sociale partners een belangrijke taak om de backoffice te regelen omdat dit wel mogelijkheden biedt.

Er is al gezegd dat veel potentieel niet wordt benut, zoals een vitale gepensioneerde of mensen met een beperking. Het is van belang om deze groep meer ondersteuning te geven want dat kan heel goed werken.

Tot slot moet er ook aandacht zijn voor de collectieve lasten en welk van die lasten acceptabel worden geacht om maatschappelijke taken toegankelijk en financieerbaar te houden. Dit advies is een goed startpunt om al die vragen en dilemma's te tackelen. Spreker ziet uit naar de verdere uitwerking hiervan.

Bas van Weegberg namens de werknemersgeleding

De heer Van Weegberg memoreert de (ambtenaren) stakingen in 1983. De situatie in 1983 vertoont opvallend veel gelijkenis met de situatie vandaag de dag. Het gaat al lang niet goed in de publieke sector en dat wordt in dit advies ook bevestigd. Er is te lang vertrouwd op de intrinsieke motivatie van medewerkers in de publieke sector. De motivatie van werknemers neemt echter af. Dat moet veranderen want het gevolg daarvan is namelijk een toename van wachtlijsten en werkdruk. De kwaliteit van werk en dienstverlening voor burgers en ondernemers neemt ook af. Dat is ook voor de private sector een probleem en het vormt een serieuze bedreiging voor de aanpak van maatschappelijke problemen.

Het is van belang om te kijken wat werkenden nodig hebben. Investeren in mensen die het werk moeten doen komt ook ten goede aan de kwaliteit voor heel Nederland. Die link moet duidelijk gemaakt worden richting politiek. Daar horen uiteraard hogere lonen en betere arbeidsvoorwaarden bij. Het gaat ook om goed gebruikmaken van kennis op de werkvloer om overbodig werk te schrappen. Werk aantrekkelijker maken is geen

overbodige luxe met de vele vacatures die er zijn en de vergrijzing die komt. Met het advies hebben de bewindslieden voldoende handvatten om echt aan de slag te gaan.

De *voorzitter* dankt de sprekers voor de toelichtingen. De gegeven voorbeelden laten zien dat er in gezamenlijkheid iets gedaan kan worden. Dat zou echter wel op grotere schaal moeten gebeuren en het advies kan daar een bijdrage aan leveren.

De SER gaat dit advies richting politiek brengen. De regionale SER'en zijn ook geïnteresseerd om de aanbevelingen uit het advies in de regio's verder te brengen.

Vaststelling advies Arbeidsmarktkrapte in (semi)publieke sectoren

De Raadsleden hebben verder geen op- of aanmerkingen.
Het advies wordt unaniem vastgesteld.

4. Positionering en agenda van de SER: Participatie & Representatie (R/3028)

Voortbouwend op de aftrap in de Raad van december wordt in deze raadsvergadering verder gesproken over de manier waarop participatie en representatie beter of anders georganiseerd kan worden binnen de SER. Het adviestraject 'arbeidsmarktkrapte in (semi)publieke sectoren' wordt hiervoor als casus gebruikt. Er wordt gekeken hoe participatie en representatie in toekomstige SER-trajecten versterkt en vergroot kan worden. Voor een effectief gesprek aan tafel is het handig om het bijgaande stuk (waarin o.a. participatievormen worden toegelicht) van tevoren gelezen te hebben.

Toelichting door de voorzitter

De afgelopen tijd is gesproken over de betekenis van brede welvaart voor de inhoudelijke agenda van de SER. Die gesprekken zullen nog een vervolg krijgen. Een belangrijke pijler daarbij is dat het niet alleen een kwestie is van de juiste kennis aan tafel, maar ook of er voldoende breed draagvlak is voor de oplossingen die worden bedacht. Om dat kracht bij te zetten, moet ook nagedacht worden over hoe verschillende groepen, zonder zetel in de Raad, kunnen participeren in de adviestrajecten van de SER.

Tijdens de raadsvergadering van 16 december 2022 is het onderwerp participatievormen al in grote lijnen besproken. Er is een overzicht gemaakt van enkele participatievormen (bijlage) bij de SER zoals het Jongerenplatform en het Klimaatakkoord waarin andere groepen hebben geparticipeerd.

Het is vandaag de bedoeling om met elkaar in gesprek te gaan over participatie en hoe dat meer vorm kan krijgen alsmede wat er nodig is voor de nieuwe agenda van de SER zodat ook de verschillende stemmen die niet aan tafel zitten nu wel gehoord worden. Aan alle tafels wordt een concrete casus besproken en vandaag is gekozen voor het advies *Arbeidsmarktkrapte in (semi)publieke sectoren*. Er kunnen vragen aan de orde komen als hoe het in dit traject is gedaan, wie zou participeren in een dergelijk traject, op welke manier en onder welke randvoorwaarden. Als participatievormen worden gehanteerd, dan moet het goed georganiseerd worden en van betekenis zijn met goede randvoorwaarden bij de juiste onderwerpen. Het heeft uiteindelijk ook invloed op de discussie over de zetelverdeling in de Raad. Dat is een discussie voor een andere keer, maar het is wel belangrijk om daar nu al even te noemen.

De opbrengst van vandaag wordt meegenomen naar volgende maand wanneer wordt gesproken over de werkwijze, welke kennis nodig is en of er andere perspectieven bij moeten. In de maanden april en mei worden keuzes gemaakt over de inhoud en de werkwijze van de Raad.

Toelichting Bas ter Weel

De adviesaanvraag kwam van zes ministeries en is gericht op de arbeidsmarktproblemen in publieke sectoren. De startpositie was de vraag van de ministers welke oorzaken en oplossingen de SER ziet voor de personele krapte in die publieke sectoren. De vraag is ook of het huidige instrumentarium van de overheid voldoet om het werken in deze sectoren aantrekkelijk te maken en of de samenwerking tussen overheid, werkgevers en werknemers goed functioneert.

Samenstelling commissie

Gezien het onderwerp en het domein is de commissie uitgebreid met een aantal adviserende leden; een vertegenwoordiger van de zelfstandige publieke werkgevers, een vertegenwoordiger van het SER Jongerenplatform, een vertegenwoordiger van de SER Noord-Nederland en een vertegenwoordiger van het CPB. VNO-NCW vertegenwoordigt, naast het bedrijfsleven, ook werkgevers in de zorg en kinderopvang. FNV, CNV en VCP hebben hun leden in de publieke sectoren bij dit adviestraject actief betrokken. De twee commissieleden van FNV zijn bovendien rechtstreeks betrokken bij de sociale dialogen in de publieke sector.

Het proces van het adviestraject

Het unieke van dit adviestraject was dat er een tussentijds briefadvies is gemaakt vanwege de urgentie van het probleem. Daarin zijn vijf korte inhoudelijke punten opgenomen. Dat heeft enorm geholpen bij het schrijven van het uiteindelijke advies. In het ontwerpadvies is aanvullende literatuur verwerkt. Arbeidsmarktkrapte komt, net als een recessie, in cycli terug. Er kan veel geleerd worden uit eerdere perioden en die literatuur is samengevat om te zien wat uniek is aan de huidige arbeidsmarktkrapte. Er zijn dialoogbijeenkomsten georganiseerd met als doel het valideren van de resultaten uit de analyses. De doelgroepen waren middenmanagement, sectorale sociale partners, onderwijsorganisaties, SBB, Gemeenten, UWV en uitzendbureaus. Via de regionale SER'en is ook input opgehaald. Dat is zeer waardevol geweest omdat er in verschillende delen van het land sprake is van een andere dynamiek op de arbeidsmarkt. Daarnaast zijn er ook hoorzittingen georganiseerd en interviews afgenomen. De opbrengsten daarvan zijn allemaal verwerkt in het advies.

Het proces van dit adviestraject en ook de ervaringen van andere adviestrajecten worden als casus genomen voor het gesprek aan de tafels met de volgende vraag als uitgangspunt:

"Hoe zouden we de meerstemmigheid binnen het proces kunnen vergroten door het toepassen van participatieactiviteiten?"

Terugkoppeling tafels, moderator Alexandra van Selm

Terugkoppeling van tafel 1 door mevrouw Ten Dam.

Het is belangrijk om vooraf breed theoretische- en praktijkkennis op te halen. Dat is nodig in het verdere traject. Er zijn veel mogelijke manieren voor input beschikbaar waar, al naar gelang van het type advies, gebruik van gemaakt kan worden. Er is lang gesproken over de vraag: Wat doe je ermee en wat doe je er zichtbaar mee naar diegenen die de inbreng hebben gegeven? Daaruit zijn twee dingen geconcludeerd. De eerste conclusie is dat het niet de bedoeling is om het te bureaucratiseren. Het is beter om vanuit de rijkheid van een advies te kijken of er een twee trap raket ingebouwd kan worden. Wanneer de aanbevelingen in de steigers staan, dan kan nog eens gekeken worden of het voldoende is. De SER heeft een eigen functie en moet vooral de eigen ruimte behouden. Hoe een advies loopt, daar gelden democratische spelregels voor. Wel zou de inbreng van partners strakker kunnen in de opvolging van een advies.

Aan tafel werd nog opgemerkt dat de Raad zelf ook wel beter betrokken kan worden bij een adviestraject. Het gebeurt namelijk wel eens dat Raadsleden pas een week voor de vergadering vernemen welk advies er is afgerond.

Terugkoppeling van tafel 2 door mevrouw Van Kempen.

De eerste observatie bij het advies wat vandaag voorligt was dat er al veel is gedaan. Er is ook inzicht gegeven in de participatievormen. Daar kan meer gebruik van worden gemaakt, voordat er weer iets nieuws wordt bedacht.

Het belangrijkste is de overweging hoe het van interessant naar relevant kan gaan. Dat geldt voor de SER als geheel, maar ook voor participatie.

De consensus aan tafel was dat het meer moet gaan over verrijking van de adviezen, dan over het zorgen voor meer draagvlak. Het draagvlak voor de SER is al goed.

Aan de fasering kan nog een stuk monitoring en opvolging toegevoegd worden. Daar zou een mooie rol liggen voor het breder betrekken van groepen.

Terugkoppeling van tafel 3 door mevrouw Van Gestel.

In de historie van de SER zijn regelmatig vragen gesteld over de relevantie van de SER, hoeveel draagvlak er is en hoe legitiem en representatief de SER eigenlijk is. In de huidige tijd is dat minder aan de orde.

Er kwamen twee dingen naar voren. Het ene is dat de drie partijen in de SER zelf meer op kunnen halen uit de eigen achterbannen. Het andere is om meer kennis op te halen uit andere achterbannen, zoals de kennis van de kleine winkelier en de werknemer op de werkvloer. Deze achterbannen mobiliseren meer het kennisnetwerk en kunnen dat inbrengen in de SER.

Het is goed om andere participatievormen in te schakelen. Daarvoor zijn twee momenten, te weten bij de probleemanalyse om de rijkheid van invalshoeken daar goed te benutten door bijvoorbeeld dialoogtafels. Het andere is dat er ook later in het proces een moment ingebouwd kan worden om middels de expertise van deskundigen nog eens te toetsen of het advies de juiste kant op gaat.

Het uitzetten van enquêtes en het afnemen van interviews is ook waardevol, maar dat zou nog wel wat sterker kunnen.

Tot slot moet er ook meer aandacht zijn voor nazorg. Indien mensen een inbreng hebben gegeven, dan is het ook goed dat zij daar nog eens wat over horen.

Terugkoppeling van tafel 4 door mevrouw Gerbrandy.

Aan deze tafel is stil gestaan bij wat het doel is van participatie. Er is een metadoel onderscheiden; de verdieping van het democratisch gehalte van Nederland om polarisatie te voorkomen. Het tweede doel is het ophalen van kennis en ervaring. Het derde doel is; als participatie goed wordt georganiseerd, dan moet aan het eind het eigenaarschap van de opvolging en implementatie van de uitkomsten uit een traject georganiseerd worden.

Een van de vragen die voorlag was hoe het tot een afwegingskader kan komen, welke participatievormen kunnen worden toegepast en in welk traject. Daar is geen sjabloon voor, maar er moet openheid zijn naar allerlei vormen. Daarvoor moeten in het traject een aantal herijkingsmomenten worden ingebouwd om te kijken wat er op dat moment nodig is aan participatievormen. Daarvoor is een soort kennisbureau nodig binnen de SER om te adviseren over een passende participatievorm voor een traject.

Er kan ook gewerkt worden aan het bestendigen van de relatie met groepen om bij de trajecten te betrekken. Het is een kwestie van maatwerk en er moet terugkoppeling zijn. De vraag is hoe om te gaan met commitment van deelnemers, zowel maatschappelijke organisaties als individuen, om de opvolging op een juiste manier te kunnen organiseren. Er zit een zekere spanning als het gaat om het organiseren van deelname, participatie, snelheid en besluitvaardigheid. Het gaat dan om de snelheid van het traject, maar ook om de snelheid van het inspelen op maatschappelijke veranderingen.

Tevens is gesproken over de veelstemmigheid die ook binnen de achterbannen van de klassieke partners van de SER bestaat. Het is de vraag of die veelstemmigheid kan worden aangeboord zonder dat het op gespannen voet komt te staan met het spreken vanuit één standpunt door bijvoorbeeld de vakbond.

Terugkoppeling van tafel 5 door mevrouw Termeer.

In het begin van trajecten wordt vaak met veel mensen gesproken. Aan het eind van die gesprekken wordt vaak gezegd "we nemen het mee", er wordt echter niet gezegd "we nemen jullie mee". Dat zou anders moeten. Het gaat niet alleen om het ophalen van kennis, maar ook om het betrekken van partijen.

Er is ook gesproken over bestaande zorgen. Er is een grote groep mensen die meedoet en dat zijn actieve mensen. Toch zijn er ook afhakers en daartussen zit een grote stille groep. De vraag is hoe die groep betrokken kan worden.

Verder is besproken dat het goed zou zijn om eens te experimenteren met een onderwerp met een groter burgerberaad.

Terugkoppeling van tafel 6 door de heer Van der Veen.

Er zijn vijf punten benoemd;

1. er gaat iets vooraf aan vraagstukken over legitimiteit en draagvlak, namelijk zichtbaarheid en taalgebruik. Dat kan onderdeel zijn van de erkenning van de SER;
2. geconcludeerd kan worden dat er al veel gedaan wordt in alle trajecten in het proces van advisering. Het is al een essentieel onderdeel van het traject;
3. beter communiceren wie waarom bij een adviestraject betrokken is;
4. participatie zit in het middendeel van het adviestraject, maar dat is ook aan het eind nodig bij de conclusies;
5. burgerparticipatie moet wel los van de SER-trajecten georganiseerd worden. Indien het in SER-trajecten gedaan wordt, dan ontstaat er waarschijnlijk een probleem. De SER is namelijk gericht op het vinden van consensus en het algemeen belang. Dat wordt lastig wanneer er one issue partijen of ngo's aan tafel zitten. Het Klimaatakkoord werd bijvoorbeeld ook los van de SER gedaan.

De verslagen van de tafels zijn als bijlage bij dit verslag opgenomen.

Slotwoord door de voorzitter

De *voorzitter* dankt iedereen voor de inbreng en de open manier van praten.

Het is een rijke opbrengst en het secretariaat gaat dat ordenen. Het komt nog terug.

Deze ronde zijn de Kroonleden de tafelvoorzitters geweest, maar dat gaat rouleren.

Op 16 maart is de volgende Raadsvergadering en dat zal de eerste keer zijn dat de Raad op donderdag vergadert. De werkwijze van de SER staat dan op de agenda.

5. Rondvraag en sluiting

In de De Poushal bij de uitgang liggen voor de Raadsleden twee boekjes klaar.

'Hoe woont Nederland in 2030? Dit is naar aanleiding van de verkenning van de woningmarkt in de Raad. Het andere boekje is een jaarlijkse uitgave van Koninklijke OnderhoudNL, waar Henk den Boer voorzitter van is (plv Raadslid vanuit MKB NL). Piet Fortuijn staat in nieuwste uitgave (14 inzichten over de toekomst van wonen).

De *voorzitter* sluit onder dankzegging de vergadering om 12.20 uur.

Aansluitend is er een lunch in de De Poushal.

Bijlage 1 Presentatie Raadsvergadering 17 februari 2023

SER



Raadsvergadering 17 februari 2023

Raadsvergadering 17 februari 2023

1. Opening en mededelingen
2. Vaststellen verslag van de vergadering van vrijdag 27 januari jl. (R/3026)
3. Vaststellen advies Arbeidsmarktkräfte in (semi)publieke sectoren (R/3027)
4. Positionering en agenda van de SER: Participatie & Representatie (R/3028)
5. Rondvraag en sluiting

SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD

SER

SER-advies: Arbeidsmarktkräfte in (semi)publieke sectoren

Waardevol werk: publieke dienstverlening onder druk



© ANP-Peter Hilz

Raadsvergadering 17 februari 2023

1. Opening en mededelingen
2. Vaststellen verslag van de vergadering van vrijdag 27 januari jl. (R/3026)
3. Vaststellen advies Arbeidsmarktkräfte in (semi)publieke sectoren (R/3027)
4. Positionering en agenda van de SER: Participatie & Representatie (R/3028)
5. Rondvraag en sluiting

SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD

Waardevol werk - Oorzaken:

Oorzaken arbeidsmarktkrapte:

- Inhaalvraag door na-ijleffecten coronacrisis;
- Vervangingsvraag door vergrijzing, verzuim en verloop;
- Uitbreidingsvraag door beleidskeuzes en maatschappelijke opgaven;
- Fluctuaties in overheidsfinanciering;
- Dalende productiviteit in delen van publieke sectoren;
- Tekortschietend aanbod.



© Shutterstock

Raadsvergadering 17 februari 2023

1. Opening en mededelingen
2. Vaststellen verslag van de vergadering van vrijdag 27 januari jl. (R/3026)
3. Vaststellen advies Arbeidsmarktkrapte in (semi)publieke sectoren (R/3027)
4. Positionering en agenda van de SER: Participatie & Representatie (R/3028)
5. Rondvraag en sluiting

SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD

Waardevol werk - Aanbevelingen:

Verhoog het structurele arbeidsaanbod en de aantrekkingskracht van werk door:

- de kwaliteit van management en leiderschap te stimuleren;
- met strategisch HR-beleid uitval en vertrek van medewerkers te verminderen;
- de condities te verbeteren, waardoor mensen die dat willen (meer uren) gaan werken.



© ANP-Casper Huurdeman

Raadsvergadering 17 februari 2023

1. Opening en mededelingen
2. Vaststellen verslag van de vergadering van vrijdag 27 januari jl. (R/3026)
3. Vaststellen advies Arbeidsmarktkrapte in (semi)publieke sectoren (R/3027)
4. Positionering en agenda van de SER: Participatie & Representatie (R/3028)
5. Rondvraag en sluiting

SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD

Waardevol werk - Aanbevelingen:

Kom tot een effectievere en doelmatigere inzet van de beschikbare menskracht door:

- te sturen op het verhogen van de productiviteit en kwaliteit;
- werkenden beter te betrekken om het werk slimmer en leerrijker te organiseren;
- het terugdringen van 'red tape' en overbodige vraag naar arbeid.



© ANP-Peter Hill

Raadsvergadering 17 februari 2023

1. Opening en mededelingen
2. Vaststellen verslag van de vergadering van vrijdag 27 januari jl. (R/3026)
3. Vaststellen advies Arbeidsmarktcrapte in (semi)publieke sectoren (R/3027)
4. Positionering en agenda van de SER: Participatie & Representatie (R/3028)
5. Rondvraag en sluiting

SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD

Waardevol werk - Aanbevelingen:

Verbeter de beleidsvorming en de uitvoerbaarheid van beleid door:

- in nieuw én bestaand beleid veel sterker te sturen op uitvoerbaarheid en in het bijzonder op arbeidsmarkteffecten door een beter samenspel met die uitvoering;
- meer continuïteit en helderheid in beleid en financiering;
- een beleid voor passende arbeidsvoorwaarden in (semi)publieke sectoren.



© ANP-David Rozing

Raadsvergadering 17 februari 2023

1. Opening en mededelingen
2. Vaststellen verslag van de vergadering van vrijdag 27 januari jl. (R/3026)
3. Vaststellen advies Arbeidsmarktcrapte in (semi)publieke sectoren (R/3027)
4. Positionering en agenda van de SER: Participatie & Representatie (R/3028)
5. Rondvraag en sluiting

SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD

Waardevol werk - Pitch:**Goed werkgeverschap****Eva Naaijken, schoolleider van de Alan Turingschool****Raadsvergadering 17 februari 2023**

1. Opening en mededelingen
2. Vaststellen verslag van de vergadering van vrijdag 27 januari jl. (R/3026)
3. Vaststellen advies Arbeidsmarktcrapte in (semi)publieke sectoren (R/3027)
4. Positionering en agenda van de SER: Participatie & Representatie (R/3028)
5. Rondvraag en sluiting

**KLASSEWERKPLEK****Alan
Turingschool**

Nieuwsgierig naar morgen.



Fotograaf: martijnvandegriendt.nl

Raadsvergadering 17 februari 2023

1. Opening en mededelingen
2. Vaststellen verslag van de vergadering van vrijdag 27 januari jl. (R/3026)
3. Vaststellen advies Arbeidsmarktcrapte in (semi)publieke sectoren (R/3027)
4. Positionering en agenda van de SER: Participatie & Representatie (R/3028)
5. Rondvraag en sluiting

SER



De leraar staat centraal

Gelukkige leraren blijven zitten en zorgen dat leerlingen overgaan.

Stoppen met alles dat niet bijdraagt aan goed onderwijs

Focus op schoolbrede aanpakken, vakmanschap en professionaliteit

Werken aan het verbeteren van de randvoorwaarden

Raadsvergadering 17 februari 2023

1. Opening en mededelingen
2. Vaststellen verslag van de vergadering van vrijdag 27 januari jl. (R/3026)
3. Vaststellen advies Arbeidsmarktcrapte in (semi)publieke sectoren (R/3027)
4. Positionering en agenda van de SER: Participatie & Representatie (R/3028)
5. Rondvraag en sluiting

SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD

SER



Goed onderwijs voor al onze leerlingen

Raadsvergadering 17 februari 2023

1. Opening en mededelingen
2. Vaststellen verslag van de vergadering van vrijdag 27 januari jl. (R/3026)
3. Vaststellen advies Arbeidsmarktcrapte in (semi)publieke sectoren (R/3027)
4. Positionering en agenda van de SER: Participatie & Representatie (R/3028)
5. Rondvraag en sluiting

SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD

SER

Waardevol werk - Pitch:

Meer uren werken

Ronald van Weegen,
directeur Zorg in de Wijk / Thuiszorg bij Cordaan

Raadsvergadering 17 februari 2023

1. Opening en mededelingen
2. Vaststellen verslag van de vergadering van vrijdag 27 januari jl. (R/3026)
3. Vaststellen advies Arbeidsmarktcrapte in (semi)publieke sectoren (R/3027)
4. Positionering en agenda van de SER: Participatie & Representatie (R/3028)
5. Rondvraag en sluiting

SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD

SER

Het verhaal van Liesbeth en Cordaan



Raadsvergadering 17 februari 2023

1. Opening en mededelingen
2. Vaststellen verslag van de vergadering van vrijdag 27 januari jl. (R/3026)
3. Vaststellen advies Arbeidsmarktcrapte in (semi)publieke sectoren (R/3027)
4. Positionering en agenda van de SER: Participatie & Representatie (R/3028)
5. Rondvraag en sluiting

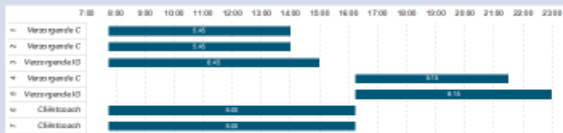


©Het Potentieel Pakken

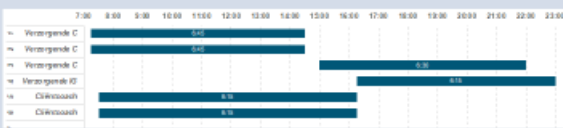
SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD

Medewerkers willen echt wel meer werken, maar wel als dat op een prettige manier kan, bijvoorbeeld in hun rooster

Oude situatie



Nieuwe situatie



1. Workshops financieel bewustzijn
2. Sessies roosters en planning
 - Medewerkers roosters
 - Cliëntenplanning
3. Individuele gesprekken



- Extra uren deel van de medewerkers
- Van 7 diensten per dag naar 6 diensten per dag
- Alle diensten voortaan minstens 6 uur aan een stuk
- Iedere medewerker in het team had daarom minder opkomstmomenten



@Het Potentieel Pakken

SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD

Raadsvergadering 17 februari 2023

1. Opening en mededelingen
2. Vaststellen verslag van de vergadering van vrijdag 27 januari jl. (R/3026)
3. Vaststellen advies Arbeidsmarktcrapte in (semi)publieke sectoren (R/3027)
4. Positionering en agenda van de SER: Participatie & Representatie (R/3028)
5. Rondvraag en sluiting

Wat we bij Cordaan geleerd hebben over grotere contacten

Als werkgever zijn wij aan zet. Er is veel waar we zelf mee aan de slag kunnen. Stel om te beginnen overtuigingen ter discussie, van bestuurders tot medewerkers.

Voor dit belangrijke thema zijn tijd, focus en een lange adem vereist. Met een frisse blik van buiten en extra implementatiekracht zet je het vliegwiel in gang. Daarna moet je zelf doorpakken.

Contractduur is geen statisch gegeven. Stel regelmatig de vraag "past jouw dienstverband?". Bijvoorbeeld in het jaargesprek.

Er zijn veranderingen in het systeem nodig, onder andere om meer werken voor iedereen voldoende lonend te maken. Maar we hebben geen tijd om daar op te wachten. Er is meer mogelijk dan je denkt!



@Het Potentieel Pakken

SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD

Raadsvergadering 17 februari 2023

1. Opening en mededelingen
2. Vaststellen verslag van de vergadering van vrijdag 27 januari jl. (R/3026)
3. Vaststellen advies Arbeidsmarktcrapte in (semi)publieke sectoren (R/3027)
4. Positionering en agenda van de SER: Participatie & Representatie (R/3028)
5. Rondvraag en sluiting



Waardevol werk - Pitch:

HR Ecosysteem Defensie

Frank Paridaens en Hanno Goos, ministerie van Defensie

Raadsvergadering 17 februari 2023

1. Opening en mededelingen
2. Vaststellen verslag van de vergadering van vrijdag 27 januari jl. (R/3026)
3. Vaststellen advies Arbeidsmarktcrapte in (semi)publieke sectoren (R/3027)
4. Positionering en agenda van de SER: Participatie & Representatie (R/3028)
5. Rondvraag en sluiting

SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD



Waarom?

- Arbeidsmarkt
- Individueel perspectief
- Organisatie perspectief
- Adaptief organiseren

Raadsvergadering 17 februari 2023

1. Opening en mededelingen
2. Vaststellen verslag van de vergadering van vrijdag 27 januari jl. (R/3026)
3. Vaststellen advies Arbeidsmarktcrapte in (semi)publieke sectoren (R/3027)
4. Positionering en agenda van de SER: Participatie & Representatie (R/3028)
5. Rondvraag en sluiting

SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD

Hoe?



Ministerie van Defensie



Raadsvergadering 17 februari 2023

1. Opening en mededelingen
2. Vaststellen verslag van de vergadering van vrijdag 27 januari jl. (R/3026)
3. Vaststellen advies Arbeidsmarktcrapte in (semi)publieke sectoren (R/3027)
4. Positionering en agenda van de SER: Participatie & Representatie (R/3028)
5. Rondvraag en sluiting

SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD

Take aways

- Van concurreren naar samenwerken
- Triple win voor medewerker, partner en Defensie
- Kosten neutraal

Raadsvergadering 17 februari 2023

1. Opening en mededelingen
2. Vaststellen verslag van de vergadering van vrijdag 27 januari jl. (R/3026)
3. Vaststellen advies Arbeidsmarktcrapte in (semi)publieke sectoren (R/3027)
4. Positionering en agenda van de SER: Participatie & Representatie (R/3028)
5. Rondvraag en sluiting

SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD




Participatie

Positionering en agenda SER

Raadsvergadering 17 februari 2023

1. Opening en mededelingen
2. Vaststellen verslag van de vergadering van vrijdag 27 januari jl. (R/3026)
3. Vaststellen advies Arbeidsmarktcrapte in (semi)publieke sectoren (R/3027)
4. Positionering en agenda van de SER: Participatie & Representatie (R/3028)
5. Rondvraag en sluiting

SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD




Hoe zouden we de meerstemmigheid binnen het proces kunnen vergroten door het toepassen van participatieactiviteiten?

Raadsvergadering 17 februari 2023

1. Opening en mededelingen
2. Vaststellen verslag van de vergadering van vrijdag 27 januari jl. (R/3026)
3. Vaststellen advies Arbeidsmarktcrapte in (semi)publieke sectoren (R/3027)
4. Positionering en agenda van de SER: Participatie & Representatie (R/3028)
5. Rondvraag en sluiting

SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD

Bijlage 2 bij verslag Raadsvergadering 17 februari 2023, tafelverslagen

Tafel 1

Deelnemers: Ten Dam (tafelvoorzitter), Hasekamp, Spijkerman, Van den Heuvel, Weurding, Ait Abderrahman

Tafelverslaglegging: Van der Zwaan

Terugkoppeling voorzitter tafel 1 aan plenair

- Aan de voorkant van trajecten breed kennis, ervaringen en belangen op halen;
- Heel palet aan mogelijkheden is beschikbaar en kun je gebruik van maken;
- Maar wat doe je daar dan vervolgens mee? Hoe koppel je terug? Niet bureaucratiseren- je zou vanuit rijkheid advies kunnen denken over tweetrapsraket- aan begin consulteren/ophalen en vervolgens nog eens teruggaan- wat zien we nu over het hoofd?
- Zijn als SER niet het parlement- wel partners in opvolgen van advies wat strakker informeren;
- We zouden ook de Raad zelf ook bij het begin en ook gedurende het adviestraject kunnen betrekken.

Kernpunten gesprek (rapporteur)

- Vroeg in proces – breder de richting en gedachten ophalen dmv participatie (zaken meegeven- richtinggevend);
- Meer stemmen ophalen: Welke sociale klassen worden geraakt door probleem- wie vertegenwoordigen die? En die betrekken. Gaat om diversiteit in brede zin bijv. verschillende opleidingsniveaus en ook regio vs stad;
- Verantwoording afleggen en/of transparantie bieden over wat er met input gedaan wordt zijn de meningen over verdeeld. Wel is er aan tafel consensus over dat er op hoofdlijnen terug gekoppeld zou kunnen worden wat er met input gedaan is naar diegenen die betrokken zijn. En wellicht later in het traject teruggaan: wat zien we nu over het hoofd?;
- Of de Raad op dit moment de juiste belangen vertegenwoordig zijn aan tafel de meningen over verdeeld;
- Gesprek gaat ook over 'waarom vragen ze de SER voor een advies? Hier komt men aan tafel uit op een mengeling tussen kennis en draagvlak. En dat juist ook daar de schoen wel eens wringt: "je wil maximaal maatschappelijk draagvlak hebben voor werk dat we doen. Maar is het draagvlak breed genoeg? Dat wringt vs het kennisinstituut dat we ook zijn;
- Ook wordt de wens geuit om de SER (lees: de Raad) zelf meer te betrekken in het adviseringsproces.

Tafel 2

Deelnemers: Van Kempen (tafelvoorzitter), Van Eijck, Fortuijn, Den Boer, Peek

Secretariaat: Rahman

Tafelverslaglegging: Eaglestone

Hoofdpunten uit het gesprek:

- Er is vooral veel gedaan in dit traject, maar het doel moet zijn niet meer participatie maar betere participatie;
- De kern van ons werk moet zijn impact hebben op de politiek, als je niemand vertegenwoordigd dan gaat het mis. Maar je hoeft niet overal iedereen bij te betrekken;

- Participatie moeten we linken aan impact, en laten zien hoe we het hebben getoetst en opgehaald om de kracht van onze adviezen te versterken;
 - Wat is er gedaan met de inhoud, willen we een advies rijker maken of draagvlak creëren. We moeten het rijker willen maken, maar ook zorgen dat er draagvlak is onder de sociale partners;
 - De sociale partners moeten ook in hun achterbannen de net beter ophalen;
 - Er zijn altijd groepen die zich er niet in kunnen vinden maar de SER moet wel de 'inconvenient truth' durven vertellen.
-
- Participatieactiviteiten kunnen de geest verrijken van commissieleden en hun voorstellen aan de praktijktoetsen. Je kan ermee een beeld schetsen van wie met een beleid wordt geraakt;
 - Participatie moeten we vooral inzetten waar het functioneel is om bijvoorbeeld afspraken te toetsen, of middels een werkbezoek kleuring te geven aan een probleem. Expert bijeenkomsten zijn ook zeer waardevol. We weten ook niet alles dus het is vooral een manier om goed te kunnen luisteren en overal in te zetten;
 - Participatie kan ingezet worden om te agenderen, dan kunnen wij veel meer onze eigen agenda kunnen bepalen;
 - Het moet daarna doorlopend worden ingezet, daarmee verplichten we onszelf feedback te geven en onze keuzes te beargumenteren;
 - Het jongerenplatform is ook een bepaalde groep, wie vertegenwoordigen zij dan, er is ook een grote andere groep die we hier niet mee bereiken.

Tafel 3

Deelnemers: Van Gestel (tafelvoorzitter), Van der Ham, Van Holstein, Van Hoogstraaten, Sleijpen, Snijders
 Tafelverslaglegging: Kemper

In de discussie was een duidelijk onderscheid tussen meedenken/meedoen en meebeslissen. Het eerste kan beter, over het tweede is men terughoudend.

Meedenken/meedoen

- De aanwezigen stellen zich de (representativiteits)vraag of de werkgeversgeleding echt alle werkgevers vertegenwoordigt en de vakbonden echt alle werknemers – dus inclusief niet-leden. Doen zij voldoende om de geluiden van alle groepen te horen? Zijn alle geluiden even hard? Kroonleden voegen daaraan toe: doen de kroonleden voldoende om alle relevante kennis in een adviestraject te betrekken?;
- Sociale partners kunnen zelf en in SER-verband meer doen om geluiden op te halen onder hun leden én hun niet-leden. Daarin kunnen ze/we nog een stap zetten: hoe nemen we de jonge mkb'er mee, of het geluid van de werkende die zich niet organiseert en zich ook niet laat horen? Je moet je goed afvragen wie er op oproepen om mee te praten af komt;
- Redenen om dat meer te doen: beter en rijker advies, herkenbaarder, concreter, oplossingsgerichter, toepasbaarder, minder hoog-over;
- In elke fase is participatie (in termen van: diversiteit van geluiden verzamelen) zinvol. Maar de grootste meerwaarde is er op twee momenten:
 - De oriënterende fase: wat is er aan de hand, hoe kunnen we ernaar kijken?
 - De toetsende fase: is het herkenbaar wat we gevonden hebben, past het op de problemen die jullie ervaren, hebben jullie er iets aan in de praktijk?
- Oriënterende fase. Met name in de oriënterende fase is het zaak zoveel mogelijk en zo divers mogelijke geluiden te verzamelen. We kunnen vaker een enquête

uitvoeren, of het kan via focustafels. Feit is wel dat je daarmee vooral bereikt wie wil meepraten en wie al gedachten gevormd heeft. De Jeugdraad heeft ervaring met actief hen opzoeken via bijv. welzijnswerkers, om via hen jongeren te betrekken die niet aan enquêtes en focustafels meedoen;

- Toetsende fase. Een tweede moment van participatie (na oriëntatie) dat adviestrajecten zijn als er handelingsperspectieven liggen. Het gaat dan vooral om toetsen op herkenbaarheid, toepasbaarheid, draagvlak etc.;
- Het valt te overwegen om die oriënterende fase zwaarder aan te zetten. Misschien moet je de probleemverkenning (waar gaat het over, hoe wordt erover gedacht, wat zijn handelingsperspectieven) en het adviseren meer uit elkaar trekken.¹ Dat vraagt wel echt iets qua capaciteit en timing. En ook methodologisch moet die eerste fase sterker: nu is niet altijd duidelijk waarom met wie is gesproken en hoe dat is gebruikt. Dat bewuster doen versterkt de basis van een advies (en dus van het advies zelf).

Meebeslissen

- Geluiden verzamelen is volgens de deelnemers echt iets anders dan meebeslissen. Daarin zijn de tafeldeelnemers voorzichtig om uiteenlopende redenen:
 - Grondslag SER: wat hoort bij de SER thuis, wat zijn de taken? De SER is in de basis een adviescollege en geen trefpunt van lobbyisten;
 - Commitment: de basis van de SER is dat je bereid bent desnoods lang te onderhandelen, ook bereid bent eruit te komen, dat te doen vanuit het algemeen belang (en niet alleen een stakeholderbelang) en dan vervolgens ook aan de slag gaat. De vraag is of andere partijen ook die uitvoeringscapaciteit en commitment aan de dag kunnen/willen leggen en (bij one issue partijen) het algemeen belang voorop kunnen stellen. In dat laatste geval krijg je meer een trefpunt van lobbyisten dan een constructieve dialoog gericht op het algemeen belang;
 - Onderwerpkeuze: niet elk onderwerp leent zich ervoor. Een onderwerp als 'brede welvaart' is bijvoorbeeld te breed om te behandelen, staat ook ver af van de leefwereld van burgers en bedrijven. Het moet echt een duidelijk, herkenbaar onderwerp zijn;
 - Gevaar van teleurstelling: meebeslissen door andere partijen kan een keuze zijn (zie DUO, waar milieclubs als volwaardig lid aanschuiven), maar je moet dat echt goed met elkaar afspreken om teleurstelling te voorkomen.
- Duidelijke kaders zijn nodig om teleurstelling te voorkomen. Schijnparticipatie vormt een groot gevaar: wel meedoen, maar uiteindelijk niet meebeslissen. Daarom duidelijke kaders bedenken;
- Belangrijk om vooraf de vraag te stellen: participatie met welk doel? Participatie 'in het wilde weg' is niet verstandig. Vooraf goed nadenken over het doel. Is dat om een advies te verrijken met kennis en ervaringen? Is dat eigenaarschap vergroten? Is het om de democratie te verdiepen? Afhankelijk van het antwoord kan participatie er anders uitzien;
- Neemt niet weg: je zou gewoon eens moeten beginnen met experimenteren.

¹ NB De Raad voor Werk en Inkomen knipte elke adviesvraag op in een probleemverkenning en een adviesdeel. Voordeel was dat de advisering veel gericht en geïnformeerder kon plaatsvinden.

Tafel 4

Deelnemers: Gerbrandy (tafelvoorzitter), Elzinga, Helder, Louwaars, Nijpels
 Secretariaat: Van Selm
 Tafelverslaglegging: Chandrashekhar

Hoofdpunten gesprek (plenaire terugkoppeling)

Er zijn drie hoofddoelen van participatie in het SER werk:

1. Het metadoel is verdieping van de democratie om verdere polarisatie tegen te gaan;
2. Het onderzoeksdoel om kennis op te doen;
3. Om opvolging en implementatie te borgen, hier is ook eigenaarschap voor nodig.

Uitdagingen die bij participatie komen kijken:

1. Verwachtingsmanagement;
2. Maatwerk;
3. Terugkoppeling naar deelnemers;
4. Commitment van en naar deelnemers;
5. Het tijdig meenemen van de achterbannen.

Participatie is maatwerk, er is geen sjabloon om participatie vorm te geven. Wel is het belangrijk om onze participatie activiteiten te evalueren en te monitoren.

Er bestaat een zekere spanning tussen participatie en de snelheid/het tempo van besluitvorming en uitvoering.

Tafel 5

Deelnemers: Termeer (tafelvoorzitter), Putters, Houweling, de Leeuw, Van Weegberg
 Tafelverslaglegging: Odding

Hoe kijken de verschillende raadsleden aan tegen meer structurele participatie in ons werk?

Participatie en representatie is een belangrijk thema en een vraagstuk waar veel organisaties ook zelf mee worstelen. Intern wordt er veel gedaan aan uitwisseling met de achterban, maar daarmee is nog niet gegarandeerd dat alle stemmen gehoord. Een grote groep mensen, ook wel de stille meerderheid, wordt vaak niet gehoord in het politieke debat. Hierbij zou de SER mogelijk een rol kunnen spelen door zich te richten op onderwerpen die niet direct bij hun achterban horen. Dat neemt echter niet weg dat het een uitdaging wordt om deze "stille groep" te betrekken.

Participatie moet gericht zijn op het vergroten van kennis en draagvlak, en het overbruggen van belangen. Eerdere participatie-ervaringen, zoals in het adviestraject 'Werkenden armen', hebben aangetoond hoe waardevol het kan zijn om direct met belanghebbenden te spreken en zo kennis te vergroten. Een ander veelbelovend voorbeeld is de grootschalige enquête van het SER-Jongerenplatform.

Een burger beraad is een interessant concept dat we in ons achterhoofd kunnen houden. Het moet echter geen oplossing zijn van het falen van ministeries.

Wat zijn randvoorwaarden?

Om een succesvol adviestraject te realiseren, is het cruciaal om in het beginstadium te inventariseren welke belangengroepen van waarde zijn. Dit kan helpen om vraagstukken

aan de agenda-kant die anders over het hoofd worden gezien, te identificeren. Het zou een rol kunnen zijn van de kroonleden om bij te houden of verschillende belangen goed genoeg worden gehoord tijdens het traject.

Daarnaast is het belangrijk om stakeholders vanaf het begin duidelijkheid te geven over hun rol in het adviestraject. Op die manier kunnen toekomstige teleurstellingen worden voorkomen. Het motto zou uiteindelijk moeten zijn: "We nemen jullie mee" in plaats van "We nemen het mee".

Tijdens het proces is het noodzakelijk om een goede terugkoppeling te geven aan externe belangengroepen. Een tussentijdse check, bijvoorbeeld door middel van een klankbordgroep van belanghebbenden, kan waardevol zijn om te zien of alles nog steeds goed verloopt.

Tot slot is het belangrijk dat de handtekening van externe belangengroepen aan het einde van het adviestraject iets waard is. Dit kan ervoor zorgen dat zij zich sterker committeren aan het advies tijdens de uitvoering.

Hoe nu verder?

Om effectieve participatie te bereiken, is het van cruciaal belang dat de SER begint met het experimenteren van verschillende participatievormen. Door middel van pilots kunnen we wellicht te weten komen welke benaderingen wel en niet werken.

Tafel 6

Deelnemers: Van der Veen (tafelvoorzitter), Fey, Van der Meulen, Thijssen, Van de Ven, Ter Weel

Tafelverslaglegging: Van Essen

Belang legitimiteit, breedte, draagvlak

- Er is verschil tussen ervaren en feitelijke legitimiteit. De SER betreft al stakeholders bij de voorbereiding van adviezen en verkenningen, maar dat wordt door de buitenwereld niet altijd zo ervaren. Dat kan beter worden gecommuniceerd. Maar het komt ook door de taal die de SER gebruikt. Er wordt bijv. gesproken over werkgevers en werknemers, zzp'ers identificeren zich daar niet mee, terwijl ze feitelijk wel in de trajecten worden meegenomen. Let dus ook op het taalgebruik in communicatie-uitingen;
- De SER is volgens een van de deelnemers relatief onbekend, met name buiten de Randstad. Mensen moeten geïnteresseerd zijn, om te willen participeren. Veel mensen weten echter niet precies wat de SER doet, behalve misschien dat het een praatgroep is. Er zou meer moeten worden gewerkt aan de zichtbaarheid van de SER in de provincie;
- Het is wenselijk om criteria voor participatie te ontwerpen en kaders mee te geven. Het is goed om af te vragen: voor welke groepen is dit vraagstuk relevant, hoe representeer/betrek je hen erbij, maar ook: wat doe je met de opbrengsten en welke afwegingen spelen daarbij. Het is belangrijk keuzes en afwegingen goed te communiceren;
- Zet je in op een burgerberaad, dan mis je draagvlak van maatschappelijke organisaties. Die moeten er iets mee, maar staan buitenspel. Dat roept vragen op: hoe organiseer je het zodat de juiste dilemma's en afwegingen worden gemaakt? Wat ga je met de opbrengsten daarvan doen? Wat betekent dat voor je rol als geleding in de SER? Als de plannen al vast staan en je wilt of kunt niets met de opbrengsten van het burgerberaad doen, dan moet je er ook niet aan beginnen.

Participatie binnen de SER

- Er wordt al veel aan participatie gedaan binnen SER-trajecten. De rapporten zijn goed en de SER weet al goed de verschillende perspectieven op te halen. Dat moeten we blijven doen en misschien nog wel meer doen, maar wel zichtbaarder maken en beter communiceren. We moeten beter laten zien dat we al veel partijen betrekken en weerleggen dat groepen niet worden gehoord.

Botsproef

- Participatie zit nu vooral in het middenstuk van het adviesproces. De SER beoogt echter handelingsperspectief te bieden. Daarvoor is het belangrijk om praktijk en uitvoering te betrekken bij de oplossingen. Aan het einde kunnen we vaker een botsproef doen. Betrek praktijk en uitvoering bij het beoordelen van de voorgestelde aanbevelingen. Gaan die werken? Zijn ze uitvoerbaar? Dit draagt bij aan het draagvlak.

Integrale afweging

- Organisaties binnen de SER worden geacht een integrale afweging te maken, vanuit een publiek gedeeld belang. Dit leidt vaak tot een consensus, compromis. Het betrekken van ngo's kan in dat opzicht lastig zijn. Het zijn one-issue partijen die voor één belang opkomen. Zij hebben/voelen niet die integrale verantwoordelijkheid en achten zich daardoor ook niet altijd gebonden aan een compromis/akkoord;
- Betrokkenheid van one-issue partijen kan, gegeven de integrale verantwoordelijkheid van de geledingen binnen de SER, beter buiten de SER om worden georganiseerd, zoals bijv. bij het Klimaatakkoord. Dat geldt ook voor de meest vergaande participatievormen zoals burgerberaden.