

Bode

Kabinet bezuinigt op AOW en WW

pagina 26

*Hoge uitval
startende hbo docenten*

pagina 16

Mobiliteit in het hbo

pagina 18

*Duncan Stutterheim opent
nieuwe opleiding Eventmanagement*

ROC van Amsterdam - Flevoland en Hogeschool Inholland

pagina 8

bo.nl



- 3 Van de redactie
- 4 Van de voorzitter
- 5 Kort-mbo nieuws
- 8 Duncan Stutterheim opent nieuwe opleiding Eventmanagement
- 10 AOW discussie, Pensioenleeftijd discussie, niet toch weer!
- 14 Kort hbo-nieuws
- 16 Hoge uitval startende hbo docenten
- 18 Mobiliteit in het hbo
- 22 Heijmans en vier Bossche onderwijsinstellingen werken samen aan innovaties in wonen en bouwen
- 24 Cadeaubonnen
- 25 BO cryptofilippine: Het nieuwe kabinet
- 26 Kabinet bezuinigt op AOW en WW
- 30 Interview Naïla, sinds maart stagiaire bij BO
- 31 Recept zalmmouse



BOde
21e jaargang, nummer 2, apr/mei 2026

Dit tijdschrift is een intern informatie-orgaan van BO.
ISSN-1872-0552

Hoofdredactie: Bjørn Grootswagers
Redactie: Henk Benders
Eindredactie: Petra Faber

Advertenties
info@bo.nl

Vormgeving en illustraties
alleburen ontwerp bureau
alleburen.nl

Druk
Weemen
077-351 61 16 / limburg@weemen.nl

BO
Vakbond voor het beroepsonderwijs en vo
Parallelweg West 15B, 4104 AX Culemborg
0345 - 531931
info@bo.nl
www.bo.nl

Redactionele artikelen en artikelen onder naam vallen buiten de verantwoordelijkheid van BO. Mededelingen van het hoofdbestuur of een bestuur van een sector, sectie of afdeling, alsmede artikelen onder naam vallen buiten de verantwoordelijkheid van de redactie.

Van de redactie

Beste lezers,

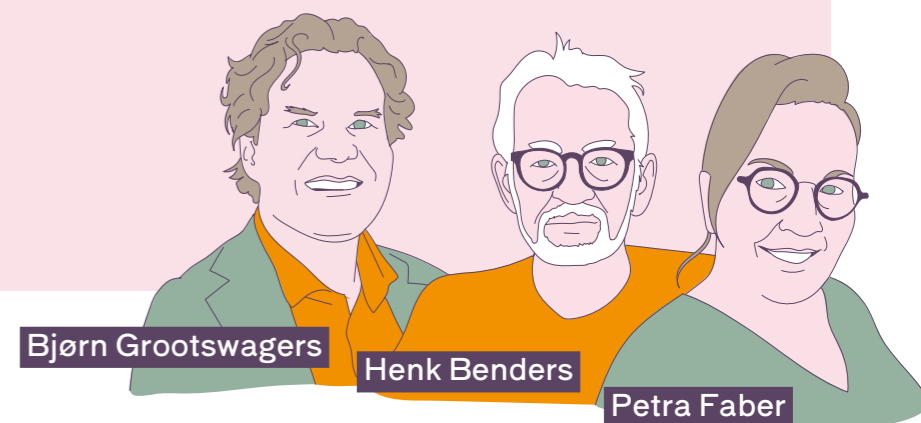
Het is voorjaar, de tulpen en de narcissen schieten uit de grond en de meeste van jullie hebben vast ook al weer op een terrasje mogen zitten, zo heerlijk in het zonnetje.

Echter, er komen toch wel wat donkere wolken aan, figuurlijk in dit geval. Het net aangetreden minderheidskabinet heeft ingrijpende plannen voorgesteld: ingrijpen in de AOW en verkorting van de WW. In deze BOde informeren we u daarover en geven ook aan wat de gevolgen zouden kunnen zijn van al deze plannen. Ik wil niet alles nu al weggeven, maar u kunt zich voorstellen dat deze plannen hier niet met veel enthousiasme zijn ontvangen.

Verder deelt onze voorzitter graag met u een mooie vergelijking tussen de ontwikkeling in het Nederlandse en Duitse beroepsonderwijs, erg interessant en verhelderend. Daarnaast kunt u een artikel lezen over de hoge uitval van startende docenten in het hbo en een over mobiliteit in het hbo. Uiteraard zijn er de gebruikelijke rubrieken: de cryptofilippine en een lekker recept. Ook treft u in deze BOde twee scherpe columns aan en twee ingezonden artikelen over een nieuwe opleiding Eventmanagement en een mooi voorbeeld van een samenwerking tussen het bedrijfsleven en een aantal opleidingen.

Tot slot willen we graag onze nieuwe stagiaire Naïla aan u voorstellen en daarom is deze keer met haar het interview afgenomen.

Veel leesplezier voor nu en hopen dat "de donkere wolken" gaan verdwijnen en dat we echt onbezorgd kunnen gaan genieten van de zon....



Bjørn Grootswagers

Henk Benders

Petra Faber



Beroepsonderwijs tussen ambitie en realiteit

Wat Nederland kan leren van de Duitse BIBB strategie

door: Sense de Groot, voorzitter BO

Het Nederlandse regeerprogramma Aan de slag! en de Duitse BIBB Strategie 2030 lijken op het eerste gezicht twee verschillende werelden. Het BIBB staat voor het Bundesinstitut für Berufsbildung. Toch delen ze eenzelfde onderliggende boodschap: zonder een sterk beroepsonderwijs stort de arbeidsmarkt in. Maar waar Nederland vooral de mouwen opstroopt, kiest Duitsland voor een diepere, kennisgedreven benadering. Juist in die tegenstelling schuilt een waardevolle les voor ons.

Een gedeeld gevoel van urgentie

Zowel Nederland als Duitsland ziet het beroepsonderwijs als de sleutel tot het oplossen van de structurele krapte op de arbeidsmarkt. Drie overeenkomsten springen eruit. Tekortsectoren als nationaal vraagstuk. In beide landen is het beroepsonderwijs de motor die moet blijven draaien om de economie draaiende te houden. Leven Lang Ontwikkelen als norm. Waar Nederland inzet op doorlopende leerlijnen en flexibiliteit, benadrukt het BIBB de rol van professionele ontwikkeling, "berufliche Fortbildung", in de digitale en ecologische transformatie. Samenwerking met het bedrijfsleven. Nederland wil de regionale verbinding versterken; Duitsland bouwt voort op het robuuste duale systeem waarin onderwijs en bedrijfsleven structureel verweven zijn. Deze gedeelde koers laat zien dat het beroepsonderwijs niet langer een sector in het onderwijs is, maar een strategische pijler van nationale toekomstbestendigheid.

Waar de wegen uiteenlopen

Juist in de verschillen wordt zichtbaar waar Nederland nog stappen kan zetten. Onderzoek als fundament. De BIBB strategie rust op een stevige onderzoeksbasis. Nederland kiest in Aan de slag! vooral voor uitvoeringsgericht beleid: stages, basisvaardigheden, regionale samenwerking. Duitsland wil eerst begrijpen, dan sturen. Basisvaardigheden versus toekomstvaardigheden. Nederland moet nog investeren in herstel van lezen en rekenen. Duitsland is al bezig met de volgende stap: AI-bekwaamheid en digitale geletterdheid als vanzelfsprekend onderdeel van beroepsvorming.

Internationalisering

Waar Nederland remt, wil Duitsland versnellen. Het BIBB ziet meertaligheid en internationale zichtbaarheid als voorwaarden om aantrekkelijk te blijven voor talent van buiten. Deze verschillen tonen een fundamentele spanning: Nederland wil vooral dóór, Duitsland wil vooral dóórdenken.

Drie lessen die Nederland direct kan toepassen

De Duitse strategie biedt concrete handvatten die het Nederlandse beroepsonderwijs sterker kunnen maken. Durf te stoppen met wat niet werkt. Het BIBB werkt volgens de richtlijn: eerst schrappen, dan vernieuwen. Nederland spreekt wel over minder regeldruk, maar zonder scherpe keuzes blijft het bij goede bedoelingen.

*Nederland wil vooral dóór,
Duitsland wil vooral dóórdenken.*

Maak beroepsonderwijs aantrekkelijk door vorming centraal te zetten. Duitsland benadrukt persoonlijkheidsontwikkeling als kern van beroepsonderwijs. In Nederland overheerst nog te vaak het beeld van het mbo als 'laag'. Door persoonlijke vorming en vakmanschap te verbinden, stijgt de maatschappelijke waardering. Digitalisering moet het leerproces versterken, niet alleen de administratie. Nederland kan daarvan leren dat software niet alleen moet registreren, maar vooral moet ondersteunen in leren, begeleiden en ontwikkelen.

Tot slot

Wie de twee strategieën naast elkaar legt, ziet een interessant contrast. De Duitse aanpak is als een perfect afgestelde motor: complex, degelijk en gebouwd op jarenlang onderzoek. De Nederlandse strategie lijkt meer op een ambitieuze verbouwing van een rijdende auto: we willen harder, zuiniger én ondertussen de passagiers opnieuw leren gas geven, remmen en sturen (lees: basisvaardigheden bijbrengen).

De uitdaging voor de komende jaren is om die beweging te combineren met de Duitse grondigheid. Want alleen dan gaan we echt aan de slag.

Cao-mbo stilzwijgend verlengd

Op 4 juli 2025 hebben wij een cao afgesloten met een looptijd tot 1 maart 2026. In deze cao staan procesafspraken, die op die moment worden uitgewerkt. Daardoor starten we eind maart met de onderhandelingen voor een nieuw cao en hebben de gezamenlijke bonden in overleg met de mbo-raad besloten om de huidige cao stilzwijgend te verlengen. De cao wordt nu met zeven maanden verlengd en geldt tot 1 oktober 2026. Dit zorgt ervoor dat we nu tijd hebben om inhoudelijke gesprekken te voeren over een nieuw cao. Alle rechten uit de huidige cao blijven doorlopen tot 1 oktober 2026 of tot er een nieuwe cao is afgesproken. De onderhandelaars van de FvOv doen hun best, om voor de zomervakantie een nieuwe cao af te sluiten.

Mbo-instroom blijft dalen

Het aantal studenten dat voor een mbo-opleiding kiest, is dit jaar gedaald met 1.400 studenten. En dat heeft grote gevolgen voor allerlei sectoren: zo dreigt er volgens de MBO Raad een groot tekort aan beroepen als buschauffeurs, beveiligers en supermarktmedewerkers. Dit schooljaar begonnen 156.300 studenten aan een mbo-opleiding, dat zijn 1.400 studenten minder dan het schooljaar ervoor. Dit blijkt uit cijfers van de MBO Raad. "We zien het aantal mbo'ers de afgelopen jaren al langer dalen. De afgelopen vier jaar is er een PSV-stadion vol aan mbo'ers verdwenen. Heel zorgelijk, want de behoefte aan mbo'ers neemt juist toe", licht voorzitter Adnan Tekin toe. Naast deze cijfers was er best veel positief nieuws te melden: techniek weet tegen de stroom in te groeien en zorg blijft stabiel. Citaat van de MBO Raad: "Het laat zien dat het mbo tegen de stroom in jongeren weet te enthousiasmeren voor beroepen waar de vraag groot is. Daar zijn we trots op. Dit zijn de mensen die woningen bouwen en windmolens repareren."

Onderwijsbezuinigingen van tafel

Het nieuwe kabinet Jetten, met de nieuwe minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap Rianne Letschert en staatssecretaris Onderwijs en Emancipatie, Judith Tielen zijn van plan de eerdere ingevoerde en geplande onderwijsbezuinigingen van 1,5 miljard euro, terug te draaien en/of niet door te voeren. Er zal worden gefocust op onderwijskwaliteit. Onder andere door versterking van de rol van de schoolleider, ondersteuning van zij-instromers en kansengelijkheid. Wat de effecten qua beleid en financiën op wat langere termijn zullen zijn voor het gehele onderwijs, moet nog worden afgewacht. Het mbo viel onder Minister G. Moes en valt nu onder Minister R.Letschert.

Nieuwe bekostiging mbo - vervolg

Bureau PwC heeft 21 januari jl. aan minister Moes een rapport aangeboden met analyses en doorrekeningen van diverse opties met betrekking tot de bekostiging van het mbo. Ook is er een brede onafhankelijke commissie "Herziening bekostiging mbo" ingesteld, onder voorzitterschap van dhr. Kees Vendrik (voormalig Kamerlid, Rekenkamerlid en econoom). Algemeen uitgangspunt is dat de financiering van het mbo toekomstbestendig moet zijn en vereenvoudigd moet worden en niet of minder afhankelijk van studentenaantallen. In sommige modellen zijn samenwerking met de regio, arbeidsmarktfactor en arbeidsmarktrelevantie en toegankelijkheid van het mbo meegenomen, ook suggesties voor wijzigingen in wetgeving en regelgeving. Nog in 2026 zal uit dit alles een definitieve mix en/of voorkeursoptie komen voor een nieuwe mbo-bekostiging.

Verplichte stagevergoeding - vervolg

Er is inmiddels een ambtelijke verkenning uitgevoerd (toezegging aan de 2e Kamer) naar wettelijk verplichte stagevergoedingen. De conclusie is dat een **wettelijke stagevergoeding mogelijk is!**

Er zijn wel nog aandachtspunten die onderzocht moeten worden. Bijvoorbeeld: Heeft een verplichte stagevergoeding invloed op het aantal beschikbare stageplaatsen? Hoe worden studenten qua stagevergoeding gelijk behandeld? Hoe wordt wetgeving over stagevergoeding gehandhaafd en de opstelling van de wetteksten zelf.

Mbo-scholen en duurzaamheid

De voortgang, de aanneming door het parlement en de invoering van de wet VABA loopt al langer. Er wordt nu gepoogd deze wet in 2026 aan te nemen en in te voeren. De wet heeft het doel mbo-scholen meer flexibiliteit te bieden naast de reguliere opleidingen, maar dan wel met een erkend diploma of certificaat.

Kenmerken van de wet VABA:

- Binnen de urennorm van het mbo meer ruimte voor hybride, praktijkgerichte onderwijsvormen.
- Opleidingen kunnen verkort worden, als de studenten aantoonbaar eerder opgedane leerervaring en werkervaring hebben verkregen.
- Meer ruimte voor passende keuzedelen aan studenten en meer keuzedelen. Daardoor meer keuzevrijheid en meer relevant aanbod voor studenten.
- Meer ruimte om, niet bekostigd onderwijs, wel relevante onderdelen van mbo-opleidingen aan te bieden met betrekking tot bijscholing en omscholing en/of een Leven Lang Ontwikkelen.

Brief MBO Raad en de informateur

Iedereen die nu actief is op de arbeidsmarkt zou zich - om bij te blijven - van tijd tot tijd moeten laten bijscholen en bij dreigende werkloosheid laten omscholen. Hiervoor is 100 miljoen euro vrijgemaakt in het regeerakkoord. De mbo-scholen moeten hier een belangrijke rol in krijgen. Zij kunnen de regionale arbeidsmarkttekorten in kaart brengen en ook de onderwijsrol vervullen bij het geven van de beroepsscholing. Het kabinet denkt ook aan een 'talentstrategie'. De bedrijven zouden planmatig moeten werken qua personeelsbeleid en moeten weten van hun personeel (of in kaart brengen) over welke gewenste vaardigheden de werknemers beschikken. Minister Letschert en minister Vrijbrief willen nog dit jaar komen met een simpele regeling, die mensen stimuleert zich periodiek/permanent te ontwikkelen.

KLIMmbo-vervolg

KLIMmbo is het overkoepelende kennisplatform voor iedereen die werkt in het mbo. Nieuwe kennis, inzichten en ervaringen over wetgeving, regelgeving, praktijkontwikkelingen, in het mbo, worden er gedeeld. Het platform KLIMmbo is sinds half januari 2026 in de lucht en actief. Iedereen in het mbo kan vragen stellen aan dit platform. Ook worden mbo-scholen over de inwerking-treding en de benodigde voorbereidingen betreffende de Wet VABA, onder andere via KLIMmbo geïnformeerd.

Meer mbo-vacatures en minder mbo-aanmeldingen

In 2025 waren er 1400 minder aanmeldingen in het mbo als in 2024. De studentenaantallen, over de breedte, nemen jaar na jaar af. Een zorgelijke ontwikkeling want mbo'ers, vakmensen zijn erg belangrijk en nodig in Nederland. Positieve uitzonderingen zijn het aantal studenten in de techniek, dat met 0,4% toenam en ook bij onderdelen van de zorg was er een lichte toename. Verder een afname.

De vacatures in het mbo blijven echter stijgen en de baankansen ook. Alleen bij onderwijssector mbo, steeg het aantal vacatures duidelijk. In het verlengde hiervan is er vraag naar docenten en instructeurs in, met name, de techniek, de zorg en ICT en ook is er vraag naar meer praktijkbegeleiders/stagebegeleiders.



Duncan Stutterheim opent nieuwe opleiding Eventmanagement

ROC van Amsterdam - Flevoland en Hogeschool Inholland



Het ROC van Amsterdam en Hogeschool Inholland starten samen een nieuwe Mhbo-opleiding Eventmanagement. De opleiding combineert mbo- en hbo-onderwijs in één doorlopende leerroute en leidt studenten op tot organiserende eventprofessionals.

Studenten kunnen in vier jaar tijd twee diploma's behalen: mbo niveau 4 en een hbo Associate degree (niveau 5). De officiële lancering was op 11 maart in de A'dam Toren, waar Duncan Stutterheim, bekend als succesvolle eventorganisator en oprichter van ID&T geïnterviewd werd door studenten van het ROC van Amsterdam - Flevoland en Inholland.

De nieuwe opleiding speelt in op een groeiende behoefte aan praktisch opgeleide eventprofessionals die zich stap voor stap kunnen ontwikkelen. En de behoefte om op verschillende niveaus te kunnen leren. De samenwerking maakt het mogelijk om de overlap te verminderen en de aansluiting te verbeteren wat motivatie en studiesucces verhoogt. Zonder studievertraging of een abrupte overstap van mbo naar hbo.

Leren in de praktijk van events

Eventmanagement Mhbo is sterk praktijkgericht. Studenten werken vanaf het begin aan echte eventprojecten en leren hoe evenementen tot stand komen: van planning en organisatie tot uitvoering en evaluatie. De focus ligt op het ontwikkelen van organiserende en coördinerende vaardigheden, passend bij het tactische niveau van de Associate degree.

"In deze opleiding staat het vak eventmanagement centraal," zegt Juliette Verboom, docent en projectleider bij het ROC van Amsterdam - Flevoland. "Studenten leren door te doen, maar ontwikkelen tegelijkertijd hun reflectief en organiserend vermogen. Zo groeien ze inhoudelijk én in verantwoordelijkheid."

Doorlopende leerroute mbo - hbo

Wat de opleiding onderscheidt, is de integratie van mbo- en hbo-modules binnen één samenhangend programma. Studenten maken al vroeg kennis met hbo-werkwijzen, terwijl ze hun mbo-basis behouden.

"De overgang van mbo naar hbo is voor veel studenten een struikelblok", aldus Lars Boom, projectleider bij

Hogeschool Inholland. "Door deze route zorgvuldig op te bouwen, bieden we studenten duidelijkheid, begeleiding en continuïteit. Ze weten waar ze naartoe werken en kunnen zich daar inhoudelijk op voorbereiden."

Na het behalen van het mbo-diploma in het derde jaar vervolgen studenten hun opleiding binnen de Associate degree Eventmanagement bij Inholland. In de latere fase verschuift de focus naar complexere events en bredere contexten binnen de eventbranche.

Aansluiting op de eventbranche

De eventsector blijft groeien en professionaliseren. Organisaties zoeken steeds vaker medewerkers die niet alleen uitvoerend sterk zijn, maar ook overzicht houden, kunnen organiseren en verantwoordelijkheid nemen binnen complexe projecten.

Met Mhbo Eventmanagement spelen het ROC van Amsterdam - Flevoland en Hogeschool Inholland in op deze ontwikkeling. De opleiding sluit aan op de praktijk van zakelijke evenementen, publieks- en sportevents en festivals, en bereidt studenten voor op een duurzame loopbaan in de sector.



Wat de opleiding onderscheidt, is de integratie van mbo- en hbo-modules binnen één samenhangend programma.

AOW discussie, Pensioenleeftijd discussie, niet toch weer!

Pensioenleeftijd

Velen, ook ik, waren blij dat er nu een nieuwe frisse, meer normale, regering in ons land aantrad. Het kabinet Jetten, gaat proberen een aantal (te) lang voorliggende dossiers, die in Nederland echt moeten worden aangepakt, op te lossen of er een eerste aanzet toe te doen. Goed denk ik dan. Eindelijk! (klimaat, stikstof, bouwen enz.)

Ik werd echter onaangenaam verrast door de nieuwe voorstellen en plannen voor de AOW en de WW. Taaie thema's die miljarden kosten en veel burgers kunnen en zullen raken. Maar de AOW... werd dat in 2019 niet eindelijk voor een lange periode opgelost? Nu dus een valse start van het kabinet en dat kan meteen ook de goodwill bij andere politieke partijen van de oppositie en bij de mensen in het land aantasten of zelfs verpesten. Ook voor de vele andere voorstellen die nog moeten komen.

Al vele jaren is de **vergrijzing** in vele delen van Europa een aandachtspunt. Vooral in relatie tot de **zorg** en de betaalbaarheid van de **pensioenen**. De pensioenen en de pensioenleeftijd zijn in de landen om ons heen niet hetzelfde geregeld.

Een overzicht:

- *België*: 65 jaar, langzaam oplopend tot 67 jaar. Vervroegd pensioen voor de leeftijd van 65 jaar is onder voorwaarden mogelijk, als men 42 jaar heeft gewerkt.
- *Duitsland*: 65 jaar. Stapsgewijs tot 2030 verhogen naar 67 jaar. Als men 45 jaar de sociale verzekeringspremie heeft betaald, kan men eerder met pensioen. Bij 35 jaar betaald ook eerder met pensioen, met enige korting.
- *Frankrijk*: 62 jaar.(!) Stapsgewijs verhogen tot 64 jaar in 2030. Mensen met zware beroepen of die zeer vroeg zijn begonnen met werken, kunnen soms met vervroegd pensioen.
- *Nederland*: Samen met Portugal en Finland heeft Nederland **nu al** een van de **hoogste pensioenleeftijden** van Europa. Het is nu 67 jaar en gekoppeld aan de gemiddelde leeftijdsverwachting, zal het stapsgewijs doorgroeien naar 70 jaar.

Echter, In de nieuwe plannen kunnen mensen met geboortjaar 1993, bij eventueel leven en welzijn, pas op de leeftijd van 71 jaar met pensioen!

Situatie Nederland

Ongeveer 2010 begon de pensioendiscussie ook serieus in Nederland te spelen. Dit kwam door kwesties zoals de vergrijzing, de stijgende levensverwachting, minder werkenden ten opzichte van gepensioneerden, de financiële crisis en het feit dat pensioenfondsen niet altijd meer konden garanderen dat de pensioenen waardevast bleven.

Er werd in de jaren vanaf 2010 diverse malen geprobeerd, steeds door opeenvolgende regeringen, **om samen met de sociale partners** het pensioensysteem fundamenteel te veranderen. In 2010 werd er al een soort akkoord bereikt door Agnes Jongerius van het FNV en Bernard Wientjes van VNO-NCW. Dit kwam er toen uiteindelijk niet van.

Probleemstelling:

Aandacht voor de betaalbaarheid van de AOW, de zekerheid van de AOW, de AOW/pensioenleeftijd dus hoe lang doorwerken.

Dit alles moest opnieuw - voor de korte en middellange termijn - geregeld worden en vastgelegd. Dan zou de pensioen problematiek, die er ook in Nederland aan zat te komen, voorshands opgelost zijn.

Negen jaar lukte dit desondanks niet.

Enige (begrijpelijke) redenen waarom het voorshands **niet lukte**:

- Nederland is het land met, aantoonbaar, het meest ingelegde, gespaarde, gereserveerde en zorgvuldig belegde pensioengeld, van de wereld!
- In de wereld en in Europa had en heeft Nederland (onder andere vastgesteld in de Mercer CFA Institute Global Pension Index) regelmatig het beste pensioenstelsel. In Europa gevolgd door IJsland en Denemarken en niet EU-land, Zwitserland.
- Zoals in zoveel landen wil een groot deel van de bevolking in Nederland, zeker gezien de twee voornoemde items, dat het zo blijft.

Toch spelen de eerder genoemde items als vergrijzing, minder werkenden in relatie tot het aantal gepensioneerden, waardevaste pensioenen en dergelijke in Nederland ook. De huidige nieuwe regering noemt ook weer de betaalbaarheid.

Oplossing en enkele conclusies

Na 9 jaar vergeefse pogingen, discussies, protesten, blokkades enz. waren in 2019 **alle** belangrijke partijen (regering, oppositie, werknemersorganisaties, werkgeverorganisaties, pensioenfondsen) er, al dan niet schoorvoetend, van overtuigd dat een **tijdige en langdurige pensioenstelselhervorming met alle facetten erin verdisconteerd** nodig was, rekening houdend met pensioenleeftijd en betaalbaarheid. Alle betrokken partijen waren uiteindelijk bereid om over hun eigen schaduw te stappen en tot een akkoord te komen. Voor vele jaren was dit punt dan opgelost en hing het niet meer als een zwaard van Damocles boven de markt.

Het pensioenakkoord van 2019 geldt als een van de meest omvattende en belangrijkste doorbraken in de recente politieke geschiedenis. Een echt POLDER-

AKKOORD. Ook bijvoorbeeld minister-president Rutte en Minister Koolmees, Lodewijk Asscher en de voorzitter van de VCP, Nick van Holstein (vertegenwoordigd indirect ook **BO**) waren betrokken en werkten mee aan de definitieve totstandkoming ervan.

Om nu, slechts enkele jaren na 2019, het pensioenakkoord weer ter discussie te stellen, is onverstandig, onnodig en neigt naar een **onbetrouwbare overheid. Niet doen dus.** Dit doorvoeren zal tot grote onvrede en stakingen leiden. Persoonlijk vind ik deze kwestie aanleiding tot protest en acties. In een landelijke krant zag ik een foto waarop Nick van Holstein (VCP) en Dick Koerselman (FNV), al na een uur vertrokken van het kennismakingsgesprek met het kabinet. Er is, begrijpelijk, ook al grote onrust over in de 2e Kamer.

WW-plannen

In de landen om ons heen probeert men met stimuleringsmaatregelen werkloze mensen weer aan het werk te krijgen en de duur van de werkloosheidsuitkering in de hand te houden. In België duurde het tot voor kort in principe net zo lang tot men weer werk vond. Zo kon je ook 20 jaar werkloos zijn met uitkering. Dat is daar sinds kort nu duidelijk meer afgebakend. Begrijpelijk vind ik. Ook dit proces is in Nederland al eerder doorlopen. In principe heb je in Nederland nu recht op werk en als dat echt niet lukt, recht op een WW-uitkering. Er zijn stimuleringsmaatregelen om weer te kunnen gaan werken en de werkloosheidsuitkering, de WW, is gekoppeld aan het aantal jaren dat je hebt gewerkt tot een maximum van 24 maanden. De plannen om de maximale Werkloosheidsuitkering te verkorten tot maximaal 1 jaar zijn onverstandig en ook weer korter als in de landen om ons heen. Voorbeeld: Je hebt een behoorlijke baan met een vast dienstverband en bent nu 40 jaar. Word je, na 10 jaar ontslagen, dan blijf je na enkele maanden WW-uitkering, al snel in de Bijstand te komen. Willen we dat?

Door de verhoging van de pensioenleeftijd zullen er meer arbeidsongeschikten komen. Ook de opkomst van AI kan leiden tot een verhoogde werkloosheid. Het gevolg zou wel eens kunnen zijn dat er grote groepen, in ons nog steeds welvarende Nederland, al vrij snel zullen terugvallen naar een Bijstandsuitkering. Dat kan en mag niet de bedoeling zijn. Ook deze voorgestelde bezuiniging was nu niet nodig en niet sociaal. En...het draagvlak voor deze regering om te beginnen met de bekende echte problemen (bouwen, stikstof, klimaat, personeel in de zorg en techniek) komt in gevaar. "First things first" kabinet!

Als er problemen zijn met – betaalbaarheid – zijn dat naar mijn mening **niet** de pensioenen en **niet** de werkloosheidsuitkeringen. Echte aandacht en zorgvuldige en doordachte maatregelen zijn nodig in de zorg/de zorgkosten op langere termijn betaalbaar te houden.

Kanttekeningen regeringsplan

• De transitie, de implementatie van het gehele pensioenakkoord van 2019, loopt tot 2028 en alle partijen zijn er nu voluit mee bezig. Ook het ABP.

• De betaalbaarheid van de pensioenen op langere termijn werd in het Pensioenakkoord van 2019 dus doorgerekend en in orde bevonden. Ook onlangs stelde een econoom van ABN AMRO dat de **betaalbaarheid** van het overeengekomen pensioenakkoord **in orde** is.

• De stijging van de pensioenleeftijd, langer doorwerken en de **betaalbaarheid** ervan, al deze facetten, **zijn wel degelijk doorgerekend en meegenomen** in het Pensioenakkoord. Een van de grote concessies, aan de vakbonden was, dat er voor ieder jaar gestegen levensverwachting **niet 12 maanden** maar wel **acht maanden** langer wordt doorgewerkt. Zo stijgt de pensioenleeftijd dus wel degelijk en niet onaanzienlijk.

• Het kabinet Jetten bij monde van Minister Vrijlbrief "parkeren nu de plannen" even en men gaat er een SER Advies over vragen. In de SER (Sociaal Economische Raad) zitten alle partijen, **dezelfde partijen**, die in 2019 meegedaan hebben aan de totstandkoming van het Pensioenakkoord. Het lijkt me heel onwaarschijnlijk en ongeloofwaardig, als zij nu tot een andere conclusie zouden komen.

• De frisse start van een nieuwe regering met vele uitdagingen, komt nu al in gevaar. Veel boosheid, verlies aan draagvlak in het parlement, de sociale partners en de bevolking. Dit alles door een kwestie die in 2019 voor de korte en middellange termijn al was **opgelost** (Pensioenakkoord). De regering zou zich nu moeten concentreren op bouwen, stikstof, de zorg, de techniek, onderwijs, klimaat enz. En, zeker als minderheidsregering, pogen de lijnen open te houden en geen onnodige ergernissen op te roepen bij partners die je nog vaak nodig zult hebben. Voormalig Staatsecretaris Vrijlbrief was er in geslaagd om het vertrouwen in de politiek bij de Groningers en anderen te herstellen. Als hij nu, als minister van Sociale zaken en Werkgelegenheid, de nieuwe zorgplannen en pensioenplannen gaat uitvoeren, zal hij ervaren dat **vertrouwen te voet komt en te paard vertrekt.**

• De nieuwe regering heeft zichzelf, **vrijwillig**, een lager financieel begrotingstekort opgelegd. In Europa is 3% van het Bruto Binnenlands Product gebruikelijk. Minister Heijnen koos een kleine procent lager. Dat staat voor miljarden euro's. Dan wordt de financiële situatie van het kabinet direct, **onnodig moeilijker**, als er tegelijkertijd toch gekozen wordt voor diverse grote andere benodigde investeringen. In een grote landelijke krant werd onlangs gesuggereerd dat de nieuwe NAVO-norm, verhoging van de defensie-uitgaven naar 5%, zoveel miljarden kost, dat de **betaalbaarheid van de defensie-uitgaven het echte probleem is en niet de betaalbaarheid van de pensioenuitgaven.**

Dus, wees geen onbetrouwbare overheid (Pensioenakkoord) maar maak als regering een frisse start met aanpak van de echte en bekende problemen.

Cao hbo 2026

De tekst cao hbo 2026 is beschikbaar en is te vinden op www.bo.nl. Er is ook een Engelstalige versie beschikbaar.

Praktische handleiding voor gesprekken en geschillen over functiewaardering

In 2025 heeft Bureau Berenschot, in opdracht van het Expertisecentrum van Onderwijsgeschillen, onderzoek gedaan naar de effectiviteit van de commissies voor functiewaardering en functieordenen in het onderwijs. Centrale vraag was in hoeverre deze commissies bijdragen aan toegankelijke en overtuigende rechtsbescherming voor medewerkers. Uit het onderzoek blijkt dat betrokkenen de landelijke bezwarencommissies (po, vo, mbo en hbo) als zorgvuldig ervaren en zich goed gehoord voelen. Tegelijkertijd is de bekendheid van de commissies beperkt en ervaren medewerkers drempels bij het indienen van een bezwaar.

Praktische handleiding voor medewerkers

Naar aanleiding van deze conclusies heeft Onderwijs geschillen, in samenspraak met de betrokken bezwarencommissies, een praktische handleiding ontwikkeld. Deze ondersteunt werknemers die een bezwaar willen indienen bij een landelijke commissie.

De handleiding geeft antwoord op vragen als:

- wanneer sprake is van een geschil over functiewaardering of functieordenen;
- of een interne bezwaarprocedure verplicht is;
- hoe een bezwaar wordt ingediend bij een landelijke commissie;
- en wat er in een bezwaarschrift moet staan.

Ook is er een voorbeeldbezwaarschrift opgenomen.

De handleiding is te vinden op www.onderwijsgeschillen.nl



Sociaal-Economische Raad adviseert positie mantelzorgers te versterken

Nederland is een zorgzame samenleving. Circa vijf miljoen mensen zorgen voor een naaste met fysieke of mentale gezondheidsproblemen en verlenen daarmee mantelzorg. Zo'n twee miljoen mensen doen dat naast een betaalde baan. Deze mantelzorgers bieden hulp aan iemand uit hun directe sociale netwerk. Dat doen zij niet in het kader van hun beroep of bedrijf, maar op basis van die sociale relatie. Voor het merendeel van de mensen die op dit moment hun werk combineren met mantelzorgtaken gaat dat gelukkig goed. Zij ervaren geen problemen met de combinatie. Maar voor een groeiende groep mensen leidt de combinatie tot overbelasting, met het risico dat zij uitvallen. Deze mantelzorgers ervaren combinatiedruk: het gevoel dat werken in combinatie met mantelzorg fysiek en/of mentaal moeilijk of niet meer vol te houden is.

De Sociaal-Economische Raad (SER) adviseert het nieuwe kabinet om de positie van werkende mantelzorgers te versterken. Met onder andere:

- 8 weken betaald mantelzorgverlof
- Minder regeldruk
- Betere en onafhankelijke ondersteuning
- Meer respijtzorg
- Respijtzorg is een voorziening die mantelzorgers in staat stelt zorgtaken uit handen te geven om ademruimte te creëren.
- Concrete doelen om uitstroom uit de zorg terug te dringen

Nibud: Grootste daling inkomen voor ouder in de bijstand

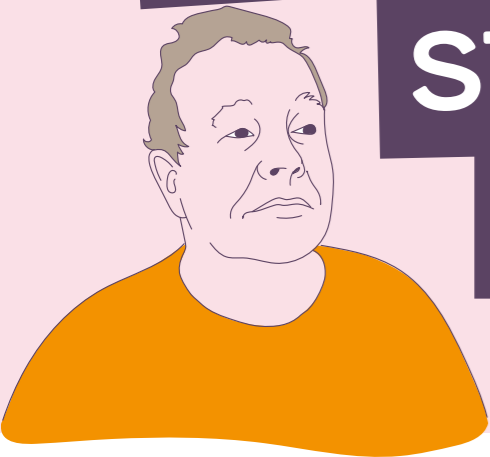
Alleenstaande ouders in de bijstand van wie het jongste kind 18 wordt, hebben de hoogste inkomensdaling. Dat heeft te maken met het extra bedrag aan kindgebonden budget dat éénoudergezinnen ontvangen, maar kan ook samenhangen met het soort vervolgopleiding. Dat blijkt uit berekeningen in het rapport *De financiële knip* op 18 jaar van het Nibud.

Een 17-jarige in het hoger onderwijs heeft al recht op studiefinanciering terwijl de ouders tot het 18e jaar de toeslagen blijven ontvangen. In het mbo geldt dit niet. In het eerste geval gaat een alleenstaande ouder er bijna € 720 per maand op achteruit zodra het kind 18 wordt. In het tweede geval € 309.

Inkomsten 18-jarige

Voor veel huishoudens ontstaat een complexe periode als kinderen 18 worden; er verandert niet alleen voor de kinderen veel, maar ook voor hun ouders. Vanaf het 18e jaar verschuiven belangrijke inkomsten van de ouders naar de jongeren zelf. Ouders ontvangen de kinderbijslag en het kindgebonden budget, maar studiefinanciering en de tegemoetkoming scholieren worden rechtstreeks aan jongeren zelf uitgekeerd. Ze komen daardoor niet automatisch in het huishoudbudget terecht, waardoor daar een gat ontstaat. Tegelijkertijd is te zien dat ouders met de laagste inkomens daarbij zelfs de inkomsten uit de bijbaan van thuiswonende jongeren nodig hebben om noodzakelijke uitgaven in het huishouden van te kunnen betalen.

Hoge uitval startende hbo docenten



Auteur: Marco Mosselman

Zestor, het arbeidsmarkt- en opleidingsfonds van cao-partijen, doet met regelmaat onderzoek naar de uitstroom van startende docenten in het hbo. Sinds 2013 lijkt er een kleine toename te zijn van het aantal starters dat in het hbo uitvalt. Onderstaande tabel toont dat in peilingsjaren 2013-2017 35% van de startende docenten na drie jaar uitvalt, terwijl het in peilingsjaar 2017-2019 gaat om 37%. Een percentage dat opvallend hoog is. Dit zijn cijfers van voor de terugloop van studentenaantallen en bezuinigingen op het hbo. Ook het aandeel starters dat al na één jaar uitvalt neemt toe van 20% naar 22%. Uit de meest recente cijfers van Zestor (2023) blijkt dat van de totale groep docenten die tussen 2019-2022 uitstromen, 32-40% startende docenten zijn.

Het blijkt dat van de totale groep docenten die tussen 2019-2022 uitstromen, 32-40% startende docenten zijn.

Redenen uitval

De belangrijkste redenen dat startende docenten vertrekken zijn:

- Tijdelijke contracten die niet worden verlengd;
- Onvrede over hoge werkdruk; het gevoel niet rustig te kunnen landen bij de nieuwe baan;
- Discrepantie tussen verwachtingen van starter en dagelijkse beroepspraktijk, bijvoorbeeld over het takenpakket, administratieve taken, lesvoorbereiding, nakijkwerk, het pedagogisch-didactische aspect van het docentschap;
- Moeite met het combineren van meerdere banen wanneer een starter ook deels nog werkzaam is in de beroepspraktijk;
- Een gebrek aan benodigde competenties, zoals pedagogisch-didactische vaardigheden, klassenmanagement en omgaan met werkdruk;
- Gebrekkige of geringe begeleiding tijdens de startfase;
- Onvrede over loopbaanmogelijkheden op langer termijn;
- De werkwijze een cultuur binnen de organisatie, bijvoorbeeld doordat de organisatie erg resultaatgericht is, er weinig tijd is voor reflectie of ontwikkeling door een hoge werkdruk of een starter de teamsfeer als onprettig ervaart.

Bron	Peilingjaren	UITVAL		
		Na één jaar	Na twee jaar	Na drie jaar
Zestor, 2019	2013-2017	20%	31%	35%
Zestor, 2022	2017-2019	22%	30%	37%

Tabel 1 Uitstroomcijfers startende docenten

Aanbevelingen

Zestor beveelt hogescholen aan op basis van een instellingsbrede visie een inductiebeleid te ontwikkelen. Een inductiebeleid is een samenhangend traject van leren, begeleiding en professionele ontwikkeling. Daarbij gelden de volgende aandachtspunten:

- *Zorg voor goed zicht op de beginsituatie.*
Verzamel gericht informatie om de problematiek rondom inductie helder in kaart te brengen en gebruik dit als gezamenlijk vertrekpunt bij het ontwerpproces.
- *Ontwerp methodisch vanuit een integraal perspectief.*
Methodieken als Design Thinking helpen om focus aan te brengen en inductievraagstukken behapbaar te maken.
- *Benut nog sterker de beschikbare kennis over effectieve inductie.*
Er is veel kennis beschikbaar over effectieve inductie: zowel kennis uit wetenschappelijk onderzoek, die mede ontwikkeld is door de eigen lectoraten van de hbo instellingen, als de praktijkkennis die opgedaan wordt in de inductiepilots.

- *Zorg voor een doorlopende ontwikkellijn.*
Veel hogescholen hebben visie en beleid op doorlopende professionalisering en ontwikkeling. De inductie van starters dient niet gezien te worden als een 'los' aspect, maar verankerd te worden in doorlopende professionaliseringstrajecten voor alle medewerkers.
- *Monitor systematisch de voortgang van de inductiepraktijken en de effecten ervan.*
Het gaat hier niet alleen om het ophalen van ervaringen van starters, begeleiders, leidinggevenden, HRM, etc. in kwalitatieve zin om zo de inductieaanpakken verder te ontwikkelen, maar ook om het verzamelen van kwantitatieve informatie zoals data over in-, door- en uitstroom van starters in het hbo.
- *Zorg voor stabiliteit in bekostiging en subsidiebeleid.*
De bezuinigingen die momenteel worden doorgevoerd vanuit de landelijke overheid zetten een sterke rem op duurzame personele ontwikkeling en zorgen voor ontslaggolven die zeer ongewenst zijn gezien de huidige lerarentekorten.



Mobiliteit in het hbo

Door: Marco Mosselman

De arbeidsmarkt voor leraren en ondersteunend personeel in het hbo is aan verandering onderhevig. In de afgelopen jaren nam de vraag naar personeel in het hbo toe, mede als gevolg van het Nationaal Programma Onderwijs. Uit cijfers van de Vereniging Hogescholen blijkt dat de formatie in de periode 2020-2023 met ruim 13 procent is toegenomen en daarna is afgenomen (tot 43.141 fte in 2024). Cijfers uit de jaarverslagen van hogescholen tonen voor 2025 en 2026 een verdere daling van de personele bezetting, vermoedelijk als gevolg van bezuiniging op het hoger onderwijs en daling van het aantal studenten. Vooral onder docenten is de (verwachte) daling groot (-10% in 2025 en -4% in 2026).

Zestor, het arbeidsmarkt- en opleidingsfonds van cao-partijen, onderzocht hoe aantrekkelijk medewerkers het vinden om te werken in het hbo. Wat zijn de motieven zijn om te kiezen voor een werkplek in het hbo en wat zijn de redenen om te vertrekken?

De meeste medewerkers (zowel OP als OBP) geven aan tevreden te zijn over waar ze werken en de werkzaamheden die ze uitvoeren. Als reden wordt o.a. aangegeven de mate van zelfstandigheid, het prettige contact met de

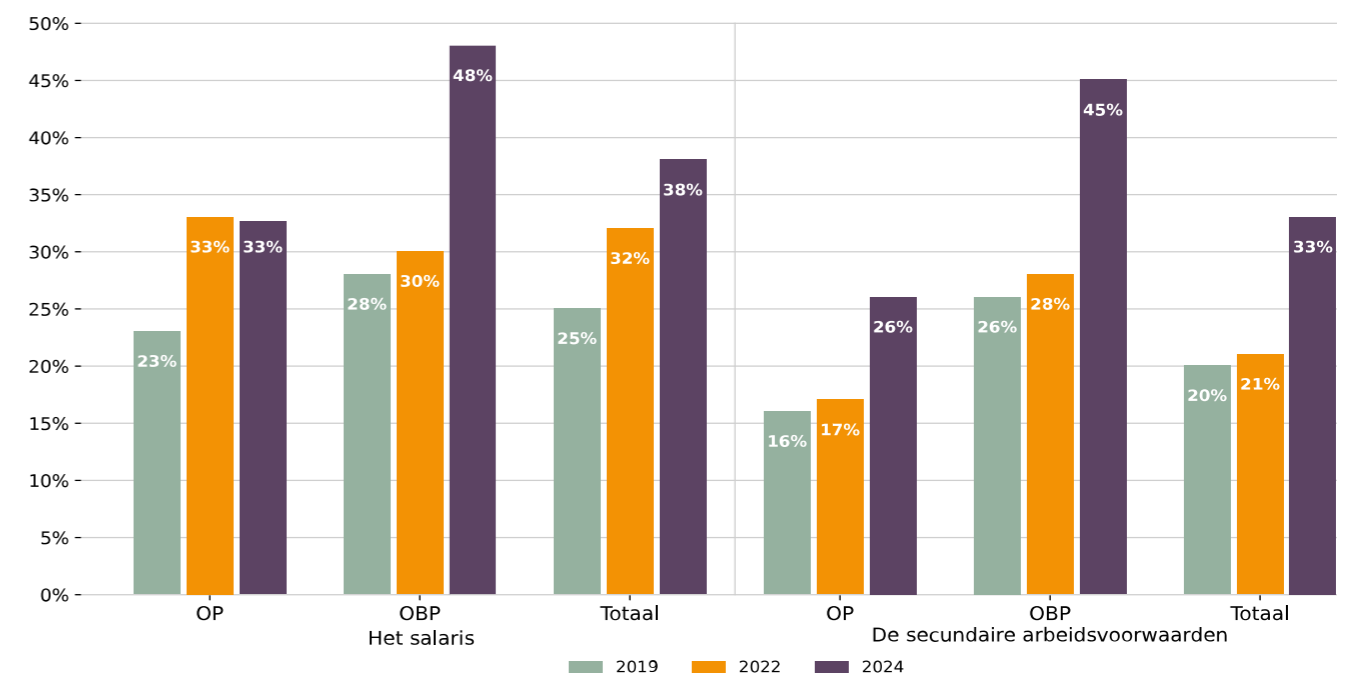
collega's en de inhoud van de werkzaamheden. Daarnaast spelen ook de secundaire arbeidsvoorwaarden, de werktijd en reistijd en rol om te kiezen voor een baan bij een hogeschool. Goede arbeidsvoorwaarden zijn belangrijk om nieuwe medewerkers te werven.

Over de organisatie geeft 66% van de medewerkers aan tevreden te zijn. Wat opvalt is dat de slechts 25% van de medewerkers vindt dat de organisatie voldoende doet om talentvolle medewerkers te behouden.

Instroommotieven

Tussen docenten (OP) en ondersteunend personeel (OBP) zijn er enkele opvallende verschillen in de instroommotieven. Daarbij valt op dat docenten vaker kiezen voor een baan in het hbo vanwege de inhoud van het werk en het maatschappelijk belang. Voor ondersteuners spelen het salaris, de secundaire voorwaarden, de werktijden en de reistijd een belangrijkere rol (zie Figuur 1). Het percentage docenten dat het salaris noemt als instroomreden is sinds 2019 ook toegenomen, maar voor hen speelt het salaris over het algemeen toch een minder grote rol (als keuzemotief).

Figuur 1 Belang van salaris als instroommotief, naar functiegroep, 2019-2024 (%)



De instroommotieven van mannen en vrouwen tonen over het algemeen geen grote verschillen. Het enige dat opvalt, is dat mannen vaker voor een baan bij een hogeschool kiezen vanwege het maatschappelijk belang van het werk en het salaris, vrouwen iets vaker vanwege de werkdruk en de mogelijkheid om thuis te werken.

Hoger opgeleiden kiezen vooral vanwege de inhoud en het maatschappelijk belang voor een baan in het hbo. Voor mbo'ers spelen het salaris, de werktijden en de secundaire arbeidsvoorwaarden een voorname rol.

Motieven voor vertrek

Zestor vroeg medewerkers die op zoek zijn naar een baan bij een andere werkgever naar de belangrijkste redenen hiervoor. Onvrede over de werkwijze en cultuur is de meest genoemde reden (zie Figuur 2). Ruim een derde van de hbo-medewerkers (36%) noemt dit als reden voor het zoeken van een andere baan. Andere belangrijke redenen zijn: onvrede over de inhoud van het werk, behoefte aan een nieuwe uitdaging en (onvrede over) het salaris of de loopbaanmogelijkheden.

Vergeleken met 2019 (de situatie voor corona) zoeken hbo-medewerkers in 2024 vaker een andere baan uit onvrede over de inhoud van het werk (resp. 24 en 33%). Het belang van goede loopbaanmogelijkheden is sinds 2022 iets afgenomen, en hetzelfde geldt voor de werkdruk. Zoals bekend, ervaren medewerkers een aanzienlijke werkdruk, maar vergeleken met eerdere jaren wordt dit minder vaak genoemd als zoekmotief.

Bepalende factoren voor verloopintentie

Zestor heeft ook onderzoek gedaan naar de vraag welke factoren van invloed zijn op het zoeken naar een andere baan in een andere sector. Dit is met name relevant vanuit arbeidsmarktperspectief. Het zoeken van een 'functie elders' is namelijk een belangrijke indicatie voor vertrek uit de sector en daarmee voor de vraag naar nieuw personeel (zogenaamde vervangingsvraag).

Uit de analyse blijkt dat de tevredenheid over de inhoud van het werk een sterk negatief effect heeft op de verloopintentie van medewerkers. Naarmate medewerkers meer tevreden zijn over hun werk, zoeken zij minder vaak

*Mannen kiezen vaker voor een baan bij een hogeschool
vanwege het maatschappelijk belang van het werk
en het salaris, vrouwen iets vaker vanwege de
werkdruk en de mogelijkheid om thuis te werken.*

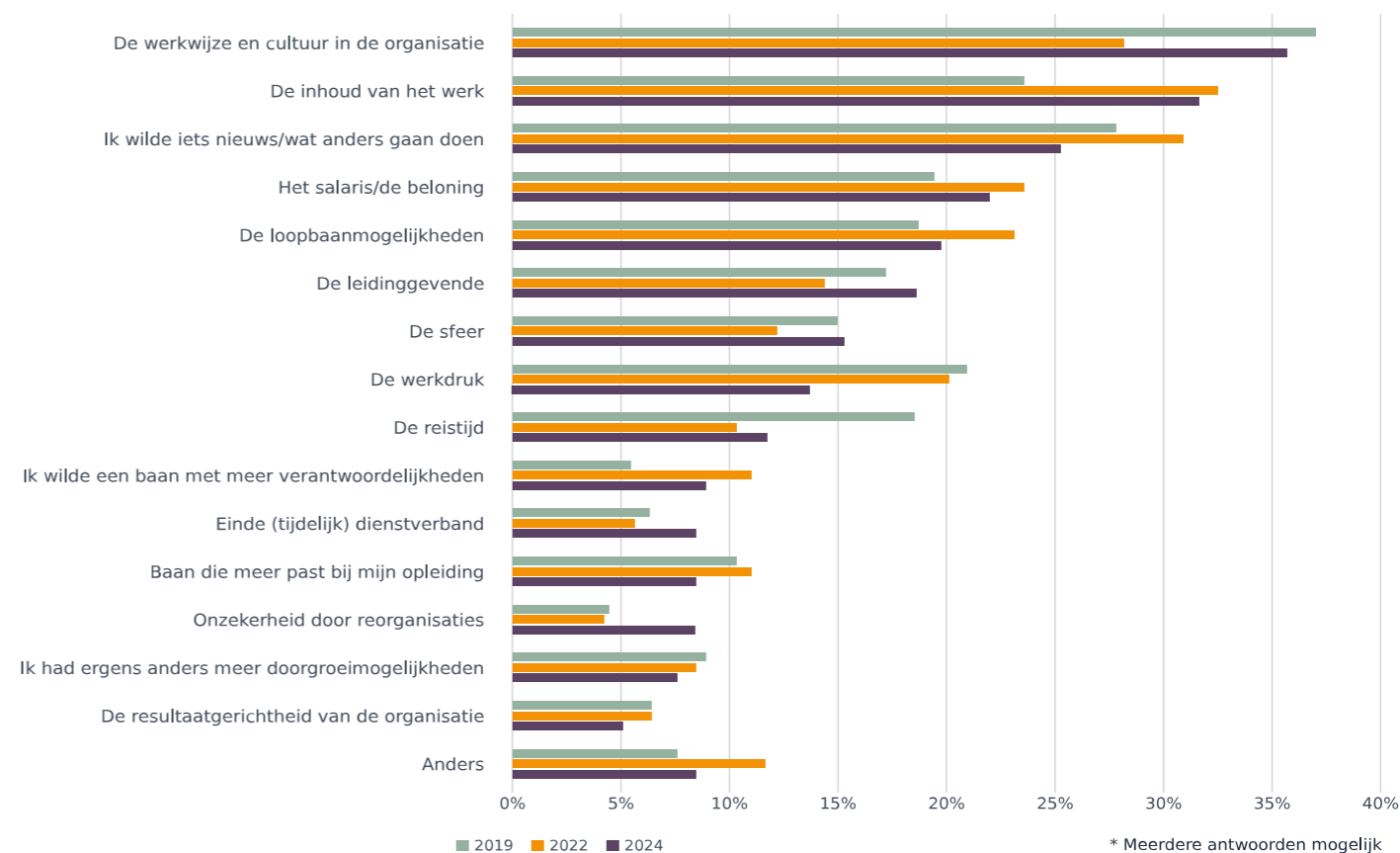
naar een andere baan. Onvrede over de inhoud van het werk leidt omgekeerd tot een grotere kans op vertrek uit de sector. Naast de inhoud van het werk spelen ook andere factoren een rol, zoals loopbaan- en ontwikkelmogelijkheden, het gebruik van talenten (competenties), en de manier van leidinggeven. Medewerkers die hierover tevreden zijn, zoeken minder vaak naar een andere baan dan medewerkers die hierover ontevreden zijn. Dit bevestigt het belang van voldoende groeimogelijkheden en een goede benutting van de talenten van medewerkers.

Langer doorwerken in het hbo

Waar medewerkers in het verleden met hun 65ste van hun pensioen konden gaan genieten, moeten zij nu tot hun 67ste of langer doorwerken. Uit het onderzoek van Zestor blijkt dat dit laatste echter niet iedereen is gegeven. Een belangrijk deel van de oudere medewerkers (52%) wil graag eerder stoppen met werken en/of is fysiek en mentaal niet in staat om door te werken (41%). Naar functiegroep zijn er geen wezenlijke verschillen, maar de bereidheid om door te werken verschilt wel naar geslacht,

aanstellingsomvang en positie in het huishouden. Mannen (55%) willen relatief vaker doorwerken tot de AOW-leeftijd van 67 dan vrouwen (41%) en voltijders (65%) vaker dan deeltijders (38%).

Een deel van de oudere medewerkers (55+) wil onder voorwaarden wel langer doorwerken. De meest genoemde voorwaarde om dit te doen, betreft een vermindering van het aantal uren of dagen per week. Ruim de helft van de oudere medewerkers (56%) noemt dit als randvoorwaarde om langer door te willen werken. Daarnaast wordt ook gewezen op: de financiële (on)aanrekkelijkheid om te stoppen, lichter werk en ondersteuning door werkgever en/of collega's. Uit verklarende analyses blijkt verder dat de bevoegenheid van medewerkers zeer bepalend is voor hun bereidheid om langer door te werken, en de mate waarin medewerkers uitputting ervaren sterk van invloed is op het kunnen doorwerken. Om ervoor te zorgen dat oudere medewerkers langer willen en kunnen doorwerken, is het dus van belang om in het HR-beleid te focussen op de bevoegenheid van medewerkers en op minder mentale uitputting.



Figuur 2 Redenen om op zoek te gaan naar andere baan, 2019-2024 (% | hbo)





Heijmans en vier Bossche onderwijsinstellingen

werken samen aan innovaties in wonen en bouwen

Jongeren doen ervaring op met échte maatschappelijke opgaven

Bouwbedrijf Heijmans start een meerjarige samenwerking met vier Bossche onderwijsinstellingen: Avans Hogeschool, HAS Green Academy, Koning Willem I College en Yuverta.

Studenten van verschillende opleidingen en onderwijsniveaus werken samen met onderzoekers aan actuele vraagstukken rond wonen, bouwen en leefomgeving. De studenten werken vanuit een bestaand woningbouwproject in 's-Hertogenbosch.

Deze samenwerking, onder de naam Nomade, brengt studenten en onderzoekers dicht bij de transitie-opgave die er ligt op deze vraagstukken en stimuleert leren, kennisontwikkeling en innovatie voor zowel Heijmans als de onderwijsinstellingen. Het gaat om studenten van het mbo, associate degree, hbo bachelor en masteropleidingen. Vanuit de onderzoekskant zijn zowel practoratoren en lectoraten betrokken.

Ambitie

De gezamenlijke ambitie is helder: bijdragen aan een gezonde, toekomstbestendige leefomgeving. Een belangrijk uitgangspunt van de samenwerking is dat studenten van verschillende niveaus en scholen niet naast elkaar, maar mét elkaar werken. In dit programma vormen zij multidisciplinaire Nomade-leerteams, begeleid door docenten, lectoren, onderzoekers én

professionals van Heijmans, die ook zelf actief deelnemen aan deze teams.

Doorlopend

De kracht van deze aanpak is dat het geen losse stages betreft, maar een doorlopende leer- en innovatiecyclus. Waar individuele stage- en scriptieonderzoeken vaak op zichzelf staan, bouwen de Nomade-leerteams voort op de uitkomsten van voorgaande teams. Onderzoek en innovaties worden zo niet afgesloten, maar toegepast en verder ontwikkeld. De thema's waaraan wordt gewerkt zijn bovendien direct gekoppeld aan de strategische opgaven van Heijmans, zoals het versnellen van de woningbouw, het toepassen van duurzame en circulaire materialen en het realiseren van gezonde leefomgevingen.

De samenwerking loopt drie jaar en is opgebouwd in verschillende fases, waarin studenten, docenten en onderzoekers steeds dieper ingaan op de thema's. Alle opgedane kennis en ontwikkelde oplossingen worden gebundeld en zichtbaar gemaakt in 2028 tijdens de Dutch Design Week.

Een belangrijk uitgangspunt van de samenwerking is dat studenten van verschillende niveaus en scholen niet naast elkaar, maar mét elkaar werken.

Regeneratief bouwen

In de samenwerking staat het zogeheten regeneratief bouwen voor meerlaagse appartementen centraal. Waar duurzaam bouwen zich richt op het verminderen van negatieve impact, gaat regeneratief bouwen een stap verder: hoe kan een gebouw juist waarde toevoegen voor bewoners, natuur en omgeving? Bijvoorbeeld door bij te dragen aan schonere lucht, meer biodiversiteit en een betere leefkwaliteit.

Studenten en onderzoekers werken daarbij aan vier samenhangende thema's:

- **Groen en water:** hoe zorg je voor voldoende groen, wateropvang en verkoeling in en rond gebouwen?
- **Circulaire en biobased materialen:** hoe pas je hernieuwbare en herbruikbare materialen toe op een manier die ook maakbaar en betaalbaar is?
- **Sociale samenhang:** hoe ontwerp je woongebouwen die ontmoeting stimuleren en bijdragen aan sterke gemeenschappen?
- **Schaalbaar en uitvoerbaar bouwen:** hoe maak je innovatieve oplossingen toepasbaar op grotere schaal?

Deze thema's sluiten direct aan bij actuele vraagstukken in de bouwsector en bij de behoefte aan nieuwe kennis en vaardigheden.

Willemspoort

De studenten werken vanuit een bestaand woningbouwproject in 's-Hertogenbosch: Willemspoort, gelegen nabij de onderwijsinstellingen. Dit project fungeert als praktijkvoorbeeld van gestapelde binnenstedelijke bouw waar alle bovenstaande

thema's samenkomen. Nieuwe ideeën kunnen zo van dichtbij worden onderzocht, getest en verder ontwikkeld. Zo ervaren studenten hoe complex stedelijk bouwen kan zijn en hoe theorie en praktijk samenkomen.

Investeren in studenten en maatschappelijke impact

Voor Heijmans is de samenwerking nadrukkelijk een investering in mensen én in innovatie. De bouwsector staat voor grote opgaven, terwijl goed opgeleid personeel schaars is. Door studenten langdurig te betrekken via de Nomade-leerteams, ontwikkelen zij niet alleen kennis, maar dragen zij ook concreet bij aan oplossingen voor de leefomgeving van morgen.

Daarmee raakt de samenwerking aan de sociale kant van maatschappelijk verantwoord ondernemen: investeren in talentontwikkeling, onderwijs en gelijke kansen. Studenten vergroten hun kansen op de arbeidsmarkt, terwijl bedrijven en de regio profiteren van nieuwe kennis, nieuwe inzichten en toepasbare innovaties.

Regionale samenwerking

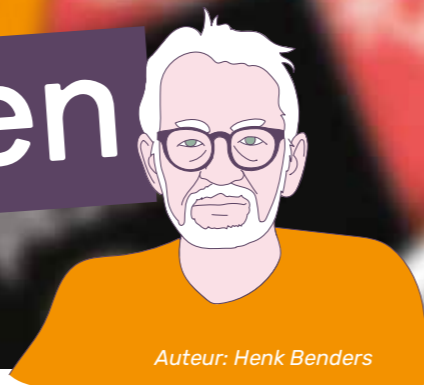
De samenwerking wordt mede mogelijk gemaakt door ondersteuning vanuit de Regiodeal, een programma waarin Rijk en regio investeren in het versterken van regionale samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven. Deze bijdrage maakt het mogelijk om onderzoekers in te zetten en grote groepen studenten actief te laten deelnemen aan het programma.



Officiële vastlegging van de samenwerking tussen Heijmans en de onderwijsinstellingen

Bron: Heijmans

Cadeaubonnen



Auteur: Henk Benders

Ik weet niet hoe u erin staat, maar ik heb een pesthekel aan cadeaubonnen. Menig feestvarken krijgt ze bij zijn afscheid. Als pensionado weet ik er alles van. Niet dat ik een hekel heb aan cadeautjes, maar de uitvinder van cadeaubonnen mag wat mij betreft op dezelfde wijze gestraft worden als Sisyfus, u weet wel die gast die de rest van zijn leven hetzelfde rotsblok dag in dag uit tegen een steile berg op moest duwen. Dezelfde straf gun ik trouwens alle cadeaubonbonzen. Vanwaar mijn gram? Ik probeer het uit te leggen.

Verlopen

Het is mij – en u waarschijnlijk ook – al verschillende keren overkomen dat ooit ontvangen cadeaubonnen verlopen waren en dat ik ze niet meer kon inleveren. Die bonnen verdwijnen bij mij steevast achter in de kast en ik denk er net op het verkeerde moment aan: als ik al iets gewoon heb betaald.

Soorten bonnen

Dan zijn er ook nog verschillende soorten cadeaubonnen. Grofweg kun je de volgende indeling maken: bonnen uitgegeven door één bedrijf, zeg maar even BOL, Basicfit of de bakker op de hoek en bonnen die je eerst nog moet omruilen voor een bon van het bedrijf waar je iets wilt kopen. Zo'n bon heet dan pakweg Cadeaukaart en wil je die besteden bij BOL dan moet je die dus eerst omzetten naar een BOL-bon.

Probleem

Probleem bij de eerste categorie: je krijgt een bon van een bedrijf waar je niets nodig hebt. Ik heb ooit voor 150 euro bioscoopbonnen gekregen. De gever had toevallig gehoord dat ik een film had gezien en dacht 'bingo'. Nu ga ik niet iedere maand naar de bios en de bios die ik dan meestal bezoek, accepteert nou net niet die bonnen. Balen!

De tweede categorie bonnen, de omruilers dus, halen helemaal het bloed onder mijn nagels. Uiteindelijk mag je dus 2 keer een ellenlange code invullen om iets te kunnen kopen, met een boel e-mailverkeer als bonus.

Twee avonden

Onlangs vroeg mijn schoonzus mij of ik haar mee wilde helpen bij de aanschaf van een tuinset bij BOL en dat met 6 verschillende cadeaukaarten 'want jij bent zo handig met computers'. Dat laatste klopt niet, maar goed: in het land der blinden etc.

*Mijn schoonzus vroeg mij
of ik haar mee wilde helpen
bij de aanschaf van een tuinset
met 6 verschillende cadeaukaarten.*

Het heeft me echt 2 avonden gekost om die stoelen te bestellen. Omgezette bonnen waren in de spambox terecht gekomen. Het omzetten van één bon levert 4 mailtjes op, dus ik mocht 24 mailtjes doorploeteren om de juiste codes te verzamelen. Is net alles ingevoerd, gaat er op het einde toch nog iets fout. Via een k** chatbot en een chatmedewerker kreeg ik om half elf 's avonds te horen dat de transactie vanzelf wordt teruggedraaid. 'Duurt wel drie uur, dus morgen nog een keer proberen, mijnheer' Grrrrrrr! De volgende dag nog maar een keer aan de slag. Met hindernissen is het bestellen gelukt, maar wat een gedoe!

Ban de BON

Hierbij roep ik gulle gevers op alle cadeaubonnen in de ban te doen en gewoon geld te geven. Leuk envelopje en bij briefgeld: vouw er een overhemdje, zwaantje, stropdasje of rokje van. Laat je ook nog eens zien dat je je best hebt gedaan.



BO cryptofilippine: Het nieuwe kabinet

Dit keer houden we het actueel en gaan we de politiek in. De leden van het kersverse kabinet zijn nog druk bezig aan elkaar te snuffelen, maar ongetwijfeld zullen we hun namen over niet al te lange tijd dagelijks in de kranten lezen. Het gaat dus om de namen (voor- of achternaam) van de ministers en staatssecretarissen. Vul de vakjes in en breng daarna de letters over naar het balkje onder het cryptogram. Achter iedere omschrijving staat het aantal letters en een V voor voornaam en A voor achternaam. Bij juiste invulling leest u daar een wens die hoort bij BO. U kunt deze wens voor 11 mei aanstaande doormailen aan redactie@bo.nl, onder de goede inzenders wordt een boekenbon van 20 euro verloot.

1		9	7			15	6	20	7	10	7	21	
2	3		32		31	1	11	2	22	29	27	36	24
3	1		10	10			2	5		12			14
4	8	31		18		4	35		13	18			11
5	23	2			9	26	14	36	4			9	33
6	32		21	22			15		16		12	13	
7	30	19	6		16			35	1				17
8		25	3	17	28	28			5	3	22		11
9	18	10		11	11	6	5	18				34	4

1. Zij moet onze core business behartigen. Studeerde trouwens in de schônste stad van 't laand waar ik toevallig ook woon. (9, A)
2. Hij moet samen met zijn vrouwelijke collega ons land gaan verdedigen. (6, A)
3. Hij heeft zijn achternaam een beetje mee en zorgt dat de auto's niet te lang in de file staan. (9, A)
4. Zat in het vorige kabinet in de ondergrondse, routinier die nu zorgt dat iedereen een baan heeft. (8, A)
5. Ze droomt van stranden met deze bomen, maar ze heeft eerst nog wat goed te maken. (6, A)
6. Hij mag China niet in. Kan lastig worden in zijn functie. (6, V)
7. Hij mag zich beter scheren en moet aardig blijven tegen de hermandad. (4, A)
8. Zeehond die de baas hoopt te zijn. (3, V)
9. Mag in de bajes naar de oudjaarsconferentie van haar voornaamgenote kijken. (7, A)
10. Moet af en toe een list verzinnen in het buitenland. (3, V)
11. Haar achternaam zal vaak foutief gespeld worden en dan moet ze nog onafhankelijk blijven ook. (6, A)
12. Kan zo aan de slag bij de afvalverwerking in Brabant en vindt afvalscheiding sowieso belangrijk. (3, A)
13. Emotionele routinier die voor zijn werk regelmatig mag duiken op de Antillen. (4, A)
14. Voor ons de belangrijkste bewindspersoon. Hou je kop erbij als je met haar overlegt. (6, A)
15. Haar achternaam kan zijn voornaam zijn en ze moet geld verdienen koppelen aan het klimaat. (6, V)
16. Je zou haar op een ander ministerie verwachten kijkend naar haar achtergrond, maar ze bouwt liever huizen dan ze plat laten bombarderen. (8, A)
17. Heeft beloofd met zijn voornaamgenoot goed op de centen te passen. (9, A)
18. Gooit graag een hengeltje uit en verbouwd zijn eigen groenten. (5, V)

1	2	3	4	5	6	7	:	8	9	10	11	12	13	14		15	16	17	
18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32		33	34	35	36

Oplossing BOde 12026 – feb/mrt: **Kennis is de sleutel tot de toekomst**
De winnaar van de boekenbon is C. Rijniers uit Amsterdam

Kabinet bezuinigt op AOW en WW



Auteur: Marco Mosselman

Volgens het regeerakkoord 2026 wordt vanaf 1 januari 2033 de AOW-leeftijd een-op-een gekoppeld aan de gemiddelde levensverwachting. Dat betekent dat als de gemiddelde levensverwachting met een jaar stijgt de AOW leeftijd ook met een jaar omhoog gaat. Wij zijn hier niet blij mee en dan druk ik mij genuanceerd uit. Wij hebben daar de volgende redenen voor.

Afspraak = afspraak

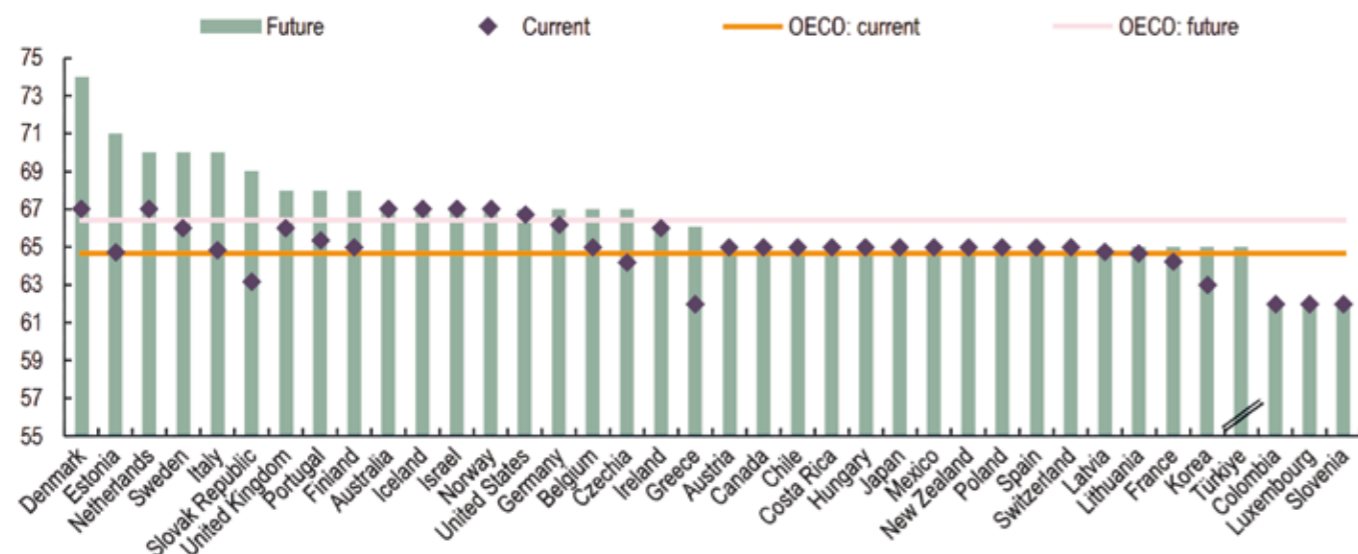
Ten eerste is bij het pensioenakkoord dat tussen de sociale partners in 2019 afsloten afgesproken dat voor elk jaar dat de levensverwachting stijgt, de AOW-leeftijd met 8 maanden stijgt, in plaats van 12 maanden. Een in het verleden gemaakte afspraak kan natuurlijk gewijzigd worden als de omstandigheden veranderen, maar welke omstandigheden gewijzigd zouden zijn ten opzichte van 2019 is ons niet duidelijk. Bovendien als je een afspraak wilt wijzigen dan overleg daar eerst over met de partijen met wie die afspraak is gemaakt. Dat laat de nieuwe regering achterwege.

Internationaal is de pensioenleeftijd al hoog

Denemarken en Nederland hebben in de OESO al de hoogste pensioenleeftijd en zijn van plan die verder te verhogen. Die verdere verhoging vloeit al voort uit de in het pensioenakkoord gemaakte afspraken. Er is dan ook uit concurrentieoverweging geen enkele reden om de pensioenleeftijd verder te verhogen. Iedereen begrijpt denk ik dat als de pensioenleeftijd zoals in Frankrijk iets meer is dan 63 jaar de kosten voor de AOW veel hoger zijn dan als de pensioenleeftijd zoals in Nederland 67 jaar is.

Figuur 1 De pensioenleeftijd voor mannen in OESO-landen

Normal retirement age for men entering the labour market at age 22 with a full career



Koppeling aan gemiddelde levensverwachting zorgt voor zeer ongelijke uitkeringsduur

De koppeling AOW-leeftijd aan gemiddelde levensverwachting zorgt voor zeer ongelijke uitkeringsduur het reduceert iedereen tot één enkel gemiddelde en negeert substantiële verschillen tussen bevolkingsgroepen. Dat was al zo onder de afspraak in het pensioenakkoord van 2019, maar dat neemt alleen nog maar toe. De extra levensjaren die in statistieken zichtbaar worden, zijn namelijk ongelijk verdeeld naar sociaal-economische status, opleidingsniveau, inkomen, beroep en gezondheid.

Diverse analyses van het Centraal Bureau voor de Statistiek laten zien dat de levensverwachting bij 65 jaar sterk verschilt naar sociaaleconomische status, met verschillen van meerdere jaren. De koppeling aan het gemiddelde leidt daarom tot aanzienlijke verdelingseffecten: laagopgeleiden en mensen in fysiek zware beroepen ontvangen relatief minder AOW-jaren, terwijl hoogopgeleiden en mensen in lichtere beroepen juist profiteren qua AOW jaren. De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2018) benadrukt bovendien dat hoger opgeleiden niet alleen langer leven, maar ook meer jaren in goede gezondheid doorbrengen, terwijl lager opgeleiden vaker gezondheidsproblemen hebben rond de pensioengerechtigde leeftijd. Voor deze groepen betekent een stijgende AOW-leeftijd dat zij langer moeten doorwerken, vaak in slechte gezondheid, voor een kortere uitkeringsperiode. Bovendien hebben deze groepen minder de mogelijkheid om via spaargeld of aanvullend pensioen eerder met pensioen te gaan. Dit werd door de overheid wel onderkend en daarom is er de vroegpensioenregeling (RVU) gekomen voor zware beroepen. Die maakt echter geen deel uit van de AOW en je moet dus als werknemer in een zwaar beroep het geluk hebben dat dit in cao is geregeld.

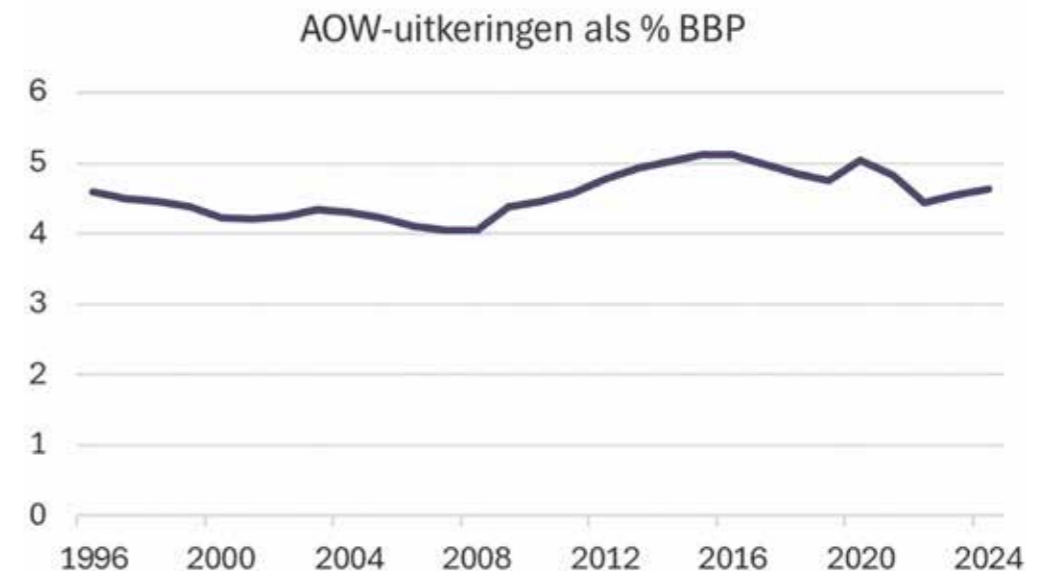


Er ontstaat cocktail van bezuinigingen die met name ouderen zullen raken.

Hogere AOW leeftijd leidt tot meer arbeidsongeschikten

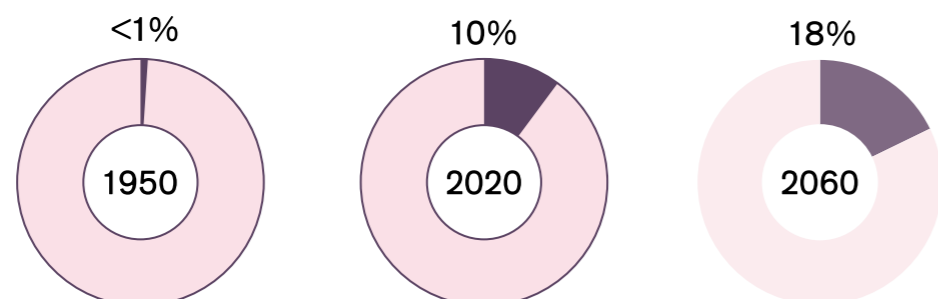
Veel ouderen halen het einde van hun loopbaan niet in goede gezondheid. Van de ongeveer 900.000 mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering is tien procent tussen de 60 en 65 jaar, en bijna dertig procent is ouder dan 55. Volgens cijfers van het UWV neemt de WIA-instroom van 60-plussers voor elke maand verhoging van de AOW-leeftijd gemiddeld met 0,2 procent toe. Wij zijn dus straks meer geld kwijt zijn aan WIA-uitkeringen. Maar daar staat tegenover dat er relatief minder aan AOW uitgekeerd hoeft te worden. Verwachting is echter dat de structurele bezuiniging geraamd op bijna 2,8 miljard euro in 2060 niet gehaald gaat worden.

De AOW wordt helemaal niet onbetaalbaar



Han de Jong, oud hoofdeconoom van de ABN AMRO schreef een column waarin hij motiveert waarom de AOW helemaal niet onbetaalbaar wordt. Hij schijft: *“Als percentage van het BBP schommelen de AOW-uitkeringen al drie decennia tussen vier en vijf procent. De financiële last voor onze economie is derhalve al minstens dertig jaar constant. En dat ondanks de vergrijzing en ondanks dat de koopkracht van de AOW min of meer is gegarandeerd door de koppeling aan het minimumloon. Doordat we steeds welvarender worden, kunnen we het ons veroorloven. De verhoging van de AOW-leeftijd heeft natuurlijk ook geholpen.”*

Zorguitgaven als procent van het bbp



Figuur 2
zorgkosten als
percentage bbp

In het coalitieakkoord is afgesproken dat het verplichte eigen risico in de zorg per 1 januari 2027 stijgt van € 385 naar € 460 per jaar. Een mijn inziens pijnlijke maar noodzakelijke stap. Willen we de zorg betaalbaar houden dan moet er iets gebeuren. Aan de andere kant worden ouderen als groep (en dan heb ik het over 55 plussers) wel bovenmatig hard geraakt in vergelijking met andere groepen. De maatregelen treffen met name 55-plussers met een slechte gezondheid en een lager inkomen. Wie boven de 55 jaar is heeft grote kans langer dan een jaar werkloos te zijn. Zelfde geldt voor de bezuinigingen op de WIA: 30 % van de mensen met een WIA uitkering is 55 jaar en ouder. Combineer dat met verhoging van het eigen risico en de afschaffing van de aftrekbaarheid van zorgkosten en er ontstaat cocktail van bezuinigingen die met name ouderen zullen raken. De maatregelen gelden weliswaar voor iedereen, maar pakken heel verschillend uit voor de verschillende leeftijdsgroepen.

Veranderingen in WW

Ook met de WW heeft het nieuwe kabinet woeste plannen. De voorgestelde veranderingen zijn:

- Maximaal 12 maanden WW (nu maximaal 24 maanden)
- Eerste 2 maanden uitkering verhoogd van 75% naar 80% loon
- Na twee maanden uitkering van 70% van € 5293 euro bruto per maand (was 70% van € 6617)
- Strengere toegang: 42 van 52 weken gewerkt (nu 26 van 52 weken gewerkt)
- Minder opbouw: 0,5 maand WW per gewerkt jaar (nu 1 maand per gewerkt jaar)

Een in mijn ogen veel groter probleem is de steeds maar stijgende zorgkosten. Het Centraal Planbureau meldt dat de zorguitgaven van minder dan 1% van het BBP in 1950 oplopen naar 18 % van het BBP in 2060. In 2024 waren de zorgkosten volgens het CBS 10,0 procent van het bruto binnenlands product. In 2023 bedroegen de gezondheidszorguitgaven in Nederland € 5.871 per inwoner. Daarmee gaf Nederland meer uit aan gezondheidszorg dan 24 andere EU-landen. Alleen Duitsland en Oostenrijk gaven meer uit, met respectievelijk € 6.417 en € 5.938 per inwoner.

Dit zijn schokkende bezuinigingen, die ook voor jongeren verstrekende gevolgen hebben. Met een halve maand per jaar duurt het 24 jaar om het recht op één jaar WW op te bouwen. Als een werknemer 10 jaar gewerkt heeft dan heb je recht op 5 maanden WW. En na die vijf maanden? Dan kom je in de bijstand (tenzij je een partner hebt die werkt want in dat geval krijg je meestal niets) of moet je je huis opeten. De coalitie schermde ermee dat de uitkering de eerste twee maanden met 5% omhoog gaat naar 80% van het oude loon. Maar dat valt in het niets bij de bezuinigingen en een verlaging van het maximumdagloon van 20% naar € 63.500 bruto per jaar. Rekening houdend met een uitkeringspercentage van 70% komt de maximale uitkering op € 44.450 bruto per jaar, ook al was het inkomen hoger. Een hbo docent met schaal 11 verdient een jaarsalaris van ongeveer € 93.000. De maximale WW uitkering is € 44.450 bruto. De WW uitkering is dus minder dan de helft van het jaarsalaris. En welk probleem zijn we nu aan het oplossen? Het Algemeen Werkloosheidsfonds (Awf), dat de uitgaven voor WW-uitkeringen dekt, vertoont een structureel overschot in de begrotingen voor 2025 en 2026. Door aanhoudend lage werkloosheidscijfers en de premie-differentiatie (2,74% premie voor vaste contracten en 7,74% voor flexcontracten) is de reservepositie van het Awf sterk. En zitten werkgevers hier op te wachten? Ik vraag het mij af. Financieel levert het werkgevers niets op. Als het Awf minder uitgeeft aan WW-uitkeringen, verbetert het saldo van dat fonds, het fonds loopt vol, wat het begrotingstekort verkleint. Maar: alleen als de premies gelijk blijven.

Tot slot

Deze regering is een minderheidsregering en de plannen lijken een onderhandelingsstrategie waarbij er hoog wordt ingezet en als het nodig is om een meerderheid te krijgen er concessies gedaan kunnen worden. Als de WW onder druk straks niet terug gaat van 24 maanden naar 18 maanden in plaats van de voorgestelde

12 maanden zal de VVD dat als een overwinning vieren. De bestaanszekerheid van mensen in groot gevaar brengen in het kader van een onderhandelingspauze vinden wij onaanvaardbaar. Wij gaan dan ook met geen enkele verslechtering van de WW en AOW akkoord en als het kabinet deze plannen doorzet dan kon het wel eens een hete herfst gaan worden.



Interview Naila,

sinds maart stagiaire bij BO



Door: Henk Benders

Dit keer dus geen interview met een nieuw lid, maar een met een nieuwe medewerkster van BO. Sinds half maart van dit jaar loopt Naila stage bij ons. Naila volgt de opleiding Management Assistent op het ROC Midden Nederland in Utrecht. Iedereen die komende tijd contact met BO opneemt heeft een grote kans Naila aan de lijn te krijgen.



Wie is Naila?

Naila woont in Utrecht bij haar ouders. Naila heeft nog een even oude broer en zus, en ze is er dus een van een drieling, 24 jaar geleden geboren in Utrecht. Ze heeft nog een zusje van 16. Vader werkt bij de gemeente Utrecht als schuldhelpverlener en moeder werkt bij een revalidatiecentrum. Vader en moeder zijn geboren in Marokko en zijn op jonge leeftijd naar Nederland verhuisd.

Na de basisschool heeft Naila havo gedaan en daarna heeft ze even de studie pedagogiek gevolgd. Dat vond ze toch niet zo goed bij haar passen. Ze heeft de overstap naar de opleiding Management Assistent gemaakt. 'Dat past beter bij mij', licht ze toe.

Waarom stage bij BO?

Het was niet makkelijk om een goeie stageplaats te vinden. Een plaats bij de gemeente Utrecht viel af vanwege de beperkte begeleidingsmogelijkheden. Andere stageplaatsen waren weer net te ver weg. Naila: 'Veel bedrijven vinden het ook makkelijker als een stagiaire 4 of 5 dagen per week kan komen werken. Ik heb alleen maandag en dinsdag om stage te lopen.' Ze had de vacature van BO eerder gezien, maar het aantal reisminuten schatte ze eerst te hoog in. Ze heeft daarna alles nog eens nagerekend en Culemborg blijkt dichterbij dan gedacht. Dat het kantoor van BO bijna naast het station ligt, speelt ook een rol.

Naila heeft wel een idee wat het werk van een vakbond inhoudt. Ze heeft zich eerder al georiënteerd bij het CNV voor een stageplaats, maar ze zegt dat ze zich nog wel moet verdiepen in het totaalpakket dat een vakbond aanbiedt.

Wat gaat Naila doen bij BO?

Bij BO heeft ze samen met Petra, haar begeleider bij BO, een takenlijst opgesteld. Ze kijkt uit naar het organiseren van de jaarlijkse bijeenkomst voor onderwijsondersteuners. Ook de administratieve kant lijkt haar erg leerzaam. Als uitdaging ziet ze het telefonisch contact met relaties en het out-of-the-box denken.

Naila vindt haar sterke kanten betrouwbaarheid, vriendelijkheid, nauwkeurigheid en discretie. Ze ziet ook de valkuil van nauwkeurigheid en dat is té perfect willen zijn.

Vrije tijd

Naila: 'Ik besteed een flink deel van mijn vrije tijd aan mijn geloof. Ik haal erg veel voldoening uit de koranlessen. Daarnaast hou ik van wandelen in de natuur. Om fit te blijven volg ik groepslessen kickboksen, zumba en doe ik cardiotraining.'

Vakantie

Naila: 'Mijn familie heeft een appartement in Tétouan, Marokko. Uiteraard gaan we daar vaak naar toe. Andalusië in Spanje wil ik ook nog een keer graag bezoeken.'

Tot slot

Door een interview af te nemen, leer je iemand snel kennen. Naila weet me positief te verrassen met haar warme persoonlijkheid en directheid; iemand met veel capaciteiten in huis die doelgericht te werk gaat. Mocht u binnenkort contact opnemen met BO, dan weet u nu wie er achter Naila schuilgaat. Een portretfoto vindt Naila geen goed idee, dus hebben we het op deze manier opgelost.

Recept

Zalmmousse

Auteur: Henk Benders

Ingredienten

- 1 **groene paprika** (rode is ook geen ramp)
- ½ **komkommer** (ik skip die soms)
- 5 g verse **peterselie** (gedroogde: ook goed)
- 480 g **wilde zalm** in blik (als tie getemd is: geen probleem)
- 200 g **cottagecheese** (= hüttenkäse)
- 8 el **mayonaise** (ik doe soms 4 mayo en 4 halvanaise of 4 griekse yoghurt)
- ½ tl gedroogde **dragon** (belangrijk)
- ½ tl gemalen **cayennepeper**
- 8 blaadjes **gelatine**
- 125 ml **koud water**
- 2 el **citroensap**
- 6 blaadjes **kropsla** (die zijn voor de show)

Tip: de zalm wil niet altijd even makkelijk uit de vorm komen. Een paar stevige klappen tegen de vorm helpt, met een mesje voorzichtig langs de mousse steken zodat er lucht tussen vorm en mousse komt ook en mijn gouden truc: vorm 20 seconden in heet water zetten.

Hierbij weer een recept dat bij familie en vrienden bekend is en altijd in de smaak valt. Het aardig is dat je het op verschillende manieren kunt inzetten: als onderdeel van de gewone maaltijd, op een feestje en als je een etentje geeft voor vrienden. Ik heb voor dit recept speciaal schaal in de vorm van een vis gekocht. Ziet het er op tafel nog eens feestelijk uit ook. Je kunt de mousse vooraf klaarmaken, dus geen stress op het moment zelf.

Allerhande

Ik heb het recept pakweg 25 jaar geleden uit de Allerhande geknipt. Het is ondertussen een keer of 50 gekopieerd en nu nog kom ik bij het opruimen her en der kopietjes ervan tegen. In het laatste jubileumnummer van Allerhande verscheen er een selectie van de meest succesvolle recepten van de afgelopen veertig jaar. Daar stond deze mousse ook weer bij.

Bereidingswijze

1. *Snij de paprika in blokjes, de halve komkommer in plakjes en de peterselie fijn. Laat de zalm uitlekken en prak fijn*
2. *Meng de zalm met de cottagecheese, mayonaise, paprika, peterselie, dragon en cayennepeper. Breng op smaak met peper en eventueel zout.*
3. *Week de gelatineblaadjes in een steelpan 5 min. in 125 ml koud water (per 6 personen). Verwarm vervolgens tot de gelatine is opgelost. Haal van het vuur, meng het citroensap erdoor en laat afkoelen.*
4. *Spoel de cakevorm om met koud water en verdeel 6 el van het gelatinemengsel (per 6 personen) over de bodem. Verdeel de komkommer dakpansgewijs erover en laat 10 min. opstijven in de koelkast.*
5. *Meng ondertussen de rest van de gelatine door het zalmmengsel. Verdeel over de komkommer en laat minstens 1½ uur opstijven in de koelkast. Verdeel de slabladeren over een schaal en stort de zalmmousse erop.*



Smakelijk!

Hoe zou mijn CAO eruitzien zonder vakbond?

*Word lid
van BO!*



Het eerste halfjaar is gratis.
De lidmaatschapskosten
zijn ook nog via je werkgever
fiscaal aftrekbaar.
Goed geregeld toch?

scan de qr-code
of ga naar bo.nl

