

Mijn eerste baan Tim Knol



De eerste baan maakt vaak diepe indruk en legt de basis voor later. **Singer-songwriter Tim Knol** (1989) begon met een krantenwijk. Maar eigenlijk was hij altijd al met muziek bezig. Onlangs kwam zijn tweede album 'Days' uit.

Een krantenwijk maakt je helder

"Pas was ik te gast in de radioshow van Giel Beelen. Als verrassing liet hij mij een fragmentje horen uit 1998. Toen was ik dus al aan het zingen. Samen met de band van mijn vader speelde ik een nummer van Steve Earle. Jarenlang ben ik al met muziek bezig. Vanaf mijn veertiende had ik mijn eigen bandje, we speelden vooral gezellige covers in kroegen in Hoorn en West-Friesland. We waren best lekker bezig. Maar nooit dacht ik aan een toekomst in de muziek. Natuurlijk droomde ik er wel van, maar met jou twintig andere bandjes.

Om mijn gitaren te kunnen betalen heb ik vanaf mijn dertiende een krantenwijk gehad. Eerst liep ik alleen een zondagskrantje, maar vanaf mijn vijftiende begon ik met het echte werk. Van mijn familie moesten wij altijd ook gewoon werken. Voor mij is het heel goed geweest, anders was ik misschien een verwend joch geworden. Iedere werkdag stond ik om vijf uur 's ochtends op. In die eerste periode was dat best wel zwaar, zeker als ik de avond ervoor had opgetreden met mijn bandje. Maar ik vond het vooral een heel relaxed baantje. Ik kan het dan ook iedereen aanraden: een krantenwijk lopen maakt je op een bepaalde manier helder.

Ik bezorgde iedere dag de grote landelijke ochtendbladen, niet de *Telegraaf* trouwens. Het centrale ophaalpunt was vlakbij mijn huis. Daar kwamen al die krantenjochies in alle vroegte hun wijk ophalen. Mijn wijk had ik in het havengedeelte van Hoorn. Het was een mooi stuk om 's ochtends vroeg te fietsen. Tijdens het werken luisterde ik naar muziek. Om zeven uur was ik klaar. Mijn fietstas haalde ik altijd gelijk van mijn fiets; ik vond het niet cool om met zo'n tas naar school te gaan.

Voor school dook ik altijd nog even een uurtje mijn bed in. Toch nekte de combinatie van school, werken en optreden mij op een gegeven moment wel. Nooit heb ik iets aan school gedaan, geen boek heb ik opengeslagen. De mavo in Hoorn heb ik wel afgemaakt. Daarna ben ik begonnen aan een opleiding detailhandel. Waarom? Het leek me wel leuk om in een winkel te staan, vooral het contact met mensen leek me wel wat.

Voor de opleiding heb ik stage gelopen in een cd-winkel in de Kalverstraat. Daarnaast had ik ook nog gewoon mijn krantenwijk. De stage was bedoeld om de kassa te leren kennen, hoe je achter de toonbank staat om mensen te helpen en dat soort dingen. Maar voor mij betekende het vooral: muziek ontdekken.

De opleiding heb ik geen jaar volgehouden. Ik ben vervolgens naar de Herman Brood Academie in Utrecht gegaan. Daar liepen heel veel zangers en zangeressen rond; allemaal mensen die beroemd willen worden. Niet dat ik dat trouwens wilde hoor.

In dat jaar werd ik opgepikt door Ferry Rosenboom van Excelsior Recordings, daarna ging het heel snel. Ik was net gestopt met mijn krantenwijk: de reis iedere dag van Hoorn naar Utrecht kostte te veel tijd. Wel ben ik – tot twee maanden geleden – blijven werken in de cd-winkel. Al heb ik daar afgelopen jaar bijna niet meer gestaan."

Roos Menkhorst

'Het leek me wel leuk om in een winkel te staan'

Carrière

Werken en zorgen

Even langs moeder

Een op de acht werknemers draagt naast hun baan ook verantwoordelijkheid voor de langdurige zorg voor een zieke naaste. Met simpele afspraken kunnen werkgevers helpen voorkomen dat deze mantelzorgers overbelast raken. 'En nee, dat kost geen geld.'

Catrien Spijkerman

De eerste twee maanden deed Marcel Kerkemeyer het een beetje stiekem'. "Ik begon een kwartiertje eerder met werken, om kwart over zeven. Halverwege de ochtend vroeg ik aan mijn leidinggevende of ik even naar huis mocht." Dan zette Kerkemeyer koffie voor zijn moeder en dronken ze samen een kopje, voor hij weer naar zijn werk ging. Kerkemeyer is voorman productie bij Unipro in Haaksbergen, producent van kleefstoffen en kunstharstvloeren. In de fabriek leidt hij een productieteam: grondstoffen afwegen en klaarzetten, vrachtwagens lossen.

Samen met zijn twee zussen zorgt Kerkemeyer voor zijn 87-jarige moeder. "Ze heeft veel begeleiding nodig, eigenlijk de hele dag. Ze is niet zo stabiel, en een beetje vergeetachtig. Ze is al een keer gevallen, toen kon ze niet meer opstaan. Ze moest naar het ziekenhuis, en daarna naar een revalidatiehuis. We willen niet dat ze langer dan drie uur alleen is."

Daarom heeft Kerkemeyer een schema gemaakt waarin de thuiszorg, zijn zussen en hij elkaar afwisselen. Zelf gaat Kerkemeyer iedere lunchpauze naar zijn moeder, en om

'Mijn zussen en ik willen niet dat ze langer dan drie uur alleen is'

dat hij vroege diensten heeft, kan hij 's middags alweer om vier uur bij haar zijn. Maar op de donderdagochtenden was er een 'gat' in het schema, en zag Kerkemeyer zich genoodzaakt onder werktijd even weg te gaan. Het mocht altijd wel, maar toch voelde hij zich bezwaard. Totdat Unipro een enquête onder haar werknemers afnam.

Kerkemeyer bleek officieel 'mantelzorger', dat is iemand die gedurende een periode van minimaal drie maanden acht uur of langer besteedt aan de zorg voor een naaste. Unipro vroeg alle werknemers die als 'mantelzorger' uit de enquête kwamen of ze misschien hulp nodig hadden.

"Dat was eigenlijk wel een opluchting", bekent Kerkemeyer. Sindsdien kan hij er zonder schuldgevoel eens per week even tussenuit. Dat kwartiertje hoeft hij niet meer in te halen.

Uit cijfers van het Sociaal en Cultureel Planbureau blijkt dat een op de acht werknemers in Nederland ook mantelzorger is. Veel van hen herkennen zich echter niet in die term, weet Sandrina Sangers van Werk en Mantelzorg, een samenwerkingsproject van Mezzo, de Landelijke Vereniging voor Mantelzorgers, Qidos, en HR-adviesbureaus. "Mensen vinden



Opgelucht was Marcel Kerkemeyer (l) dat hij van zijn baas Gerben Bouwmeester h

het vanzelfsprekend dat ze voor hun echtgenoot of ouder zorgen wanneer dat nodig is. Je vader begint wat te kwakken met zijn gezondheid, dus je gaat wat vaker langs om te helpen. Voor je het weet sta je er elke avond te koken en ga je eens per week met hem naar het ziekenhuis. Ineens ben je mantelzorger."

Als werknemers het zelf niet eens

beseffen, dan hebben hun werkgevers er helemaal geen weet van. Mantelzorg en Werk begon daarom al in 2005 een actie om het onderwerp onder de aandacht te brengen op de werkvloer. Uit onderzoek blijkt namelijk dat 40 procent van de werkende mantelzorgers zich overbelast voelt. Werkgevers kunnen maatregelen treffen om te voorkomen dat de

onder werktijd



het kwartiertje bij zijn moeder niet in hoefde te halen.

FOTO HERMAN ENGBERS

ze werknemers uitvallen.

De wettelijke regelingen bieden te weinig soelaas, waarschuwt Sangers. Volgens de kortdurende zorgverlofregeling kunnen werknemers tien dagen verlof opnemen, waarvoor de werkgever hen doorbetaalt. Ook kunnen ze zes keer het aantal uren dat ze per week werken onbetaald vrij nemen, aaneengesloten of verspreid

over het jaar. Slechts een kwart van de mantelzorgers maakt gebruik van de kortdurende verlofregeling, bijna niemand van langdurig verlof.

“Langdurig verlof geldt bijvoorbeeld alleen wanneer de zieke in een terminale fase is, en biedt voor verzorgers van chronisch zieken dus geen oplossing. Bovendien willen veel werknemers helemaal niet min-

der werken”, zegt Sangers. Werkgevers moeten daarom zélf beleid maken, vindt zij. Dat betekent vooral: flexibiliteit. Het is precies hoe Unipro het aanpakt.

“Ons beleid bestaat uit een A-viertje”, vertelt Gerben Bouwmeester, directeur van Unipro. “Daarin staat: leidinggevende en werknemer moeten samen een oplossing vinden. Ik denk dat een goed mantelzorgbeleid bij veel bedrijven en overheden mislukt doordat ze alles proberen in regels te vangen. Ze zijn bang dat ze het verwijs krijgen de werknemers niet gelijk te behandelen. Maar iedere mantelzorger heeft andere behoeften, en iedere functie is anders.”

Bij Unipro mag de een daarom een paar keer per dag even naar huis bellen, de ander begint een keer per week een uurtje later. “Soms ligt het wat ingewikkelder. We hebben wel eens iemand tijdelijk op een afdeling met minder verantwoordelijkheden laten werken, zodat hij wat meer rust kreeg”, vertelt Bouwmeester. “Afwezigheid kun je compenseren door bijvoorbeeld de dertiende maand in te houden. Altijd in overleg, natuurlijk.”

Bouwmeester laat zijn werknemers niet alle kwartiertjes inhalen. “Soms is het beter als iemand naar huis gaat, wanneer hij toch al met zijn hoofd daar zit. Als dat betekent dat hij er de volgende dag wél voor de volle 100 procent kan staan, dan hebben we daar meer aan.” En nee, dat kost de werkgever geen geld, zegt hij. “We zijn en blijven een commercieel bedrijf. Onze werknemers zijn heel loyaal, dat levert zelfs geld op. Ons ziekteverzuim ligt onder het gemiddelde.”

Voor het zover komt, moeten bedrijven er eerst voor zorgen dat het onderwerp bespreekbaar is, zegt Sangers. “Uit eigen onderzoek blijkt dat bijna de helft van de mantelzorgers het niet vertelt op het werk. Ze zeggen dat hun baas er niet voor openstaat, en dat collega’s het gezeur vinden. Maar om te voorkomen dat je overbelast raakt, is het belangrijk dat je collega’s in ieder geval weten dat je privésituatie lastig is.”

Ook Bouwmeester benadrukt het belang van openheid. Toen Unipro drie jaar geleden de enquête onder haar werknemers hield om te onderzoeken hoeveel mantelzorgers er werkten, leidde dit er ook toe dat de medewerkers onderling meer over het onderwerp gingen praten. “Voorheen stonden medewerkers zich er wel eens aan dat een collega steeds onder werktijd belde, of zomaar dagen achter elkaar weg was. Nu is er meer begrip.”

Om het onderwerp levend te houden, besteedt Unipro er jaarlijks aandacht aan op de Nationale Mantelzorgdag. Bovendien houdt twee keer per jaar iemand van het mantelzorgsteunpunt een inloopspreekuur in het bedrijf. Ook tijdens sollicitatiegesprekken brengt Unipro het onderwerp aan de orde.

Zijn collega’s en leidinggevende vragen Marcel Kerkemeyer wel eens naar zijn moeder. De nuchtere Tuker vindt het wat ver gaan om te zeggen dat hij bij hen zijn ‘hart lucht’. “Maar ik vind het fijn, een beetje belangstelling. Je moet een beetje over je schroom heenstappen, maar het is een geruststelling om er op je werk over te praten.” Zijn collega’s hebben er begrip voor als hij even weg is. “Je moet goed met je moeder omgaan, dat vinden zij ook. En ze weten: eens worden ook zij mantelzorger.”

idealebanen 19

Bureau Boelens

voor al uw vragen over werk



Behandel uw werkster zoals u zelf behandeld wilt worden

Louise Boelens is arbeidspsycholoog en jurist. U kunt haar uw vraag over de omgang met collega’s, chefs en personeel, promotie, stress en andere kwesties rondom werk voorleggen. Eén van die vragen beantwoordt zij wekelijks op deze plek.

l.boelens@bureauboelens.nl
Maximaal 200 woorden.
Anonimiteit verzekerd.

Hoe zit het als de werkster zwart werkt?

Bureau Boelens van drie weken geleden over de huishoudelijke hulp leverde veel reacties op. De meeste kwamen van particulieren die het graag goed willen regelen. Reden genoeg dus om wat dieper in te gaan op de positie van de werkster.

Veel brieven schrijvers waren verbaasd dat een werkster recht heeft op vakantiegeld en doorbetaling bij ziekte. Het is toch haar keuze om zwart te werken. Iemand vroeg: “Als ik mijn hulp vakantiegeld en dergelijke geef, kan ik het dan opgeven bij de belastingdienst? Moet zij dan ook aangifte doen? Daar zit zij vast helemaal niet op te wachten.”

Het klopt waarschijnlijk dat veel huishoudelijke hulpen ‘zwart’ werken. Soms is dat noodgedwongen (geen verblijfsvergunning), maar vaker omdat ze geen soesa willen, of omdat ze gekort zullen worden op hun uitkering, of (ten onrechte) denken dat hun partner minder belastingvoordeel heeft. Met hoe zij het regelt, heeft u als werkgever niets te maken. U hoeft niks op te geven bij de belastingdienst. En of zij het opgeeft, heeft geen effect op haar rechten. Bij zwart werk kan zij haar rechten tegenover u wellicht lastiger afdwingen, maar dat is sowieso moeilijk voor een werknemer. Om haar rechtens te behandelen is dus vooral een morele plicht.

Veel mensen zien de werkster als een zelfstandige dienstverlener. Iemand schrijft: “Ik betaal toch ook de kapster of pedicure niet als zij mij opbelt om de afspraak af te zeggen omdat zij ziek is!” Op zich kan een werkster als zzp’er werken. Sommigen doen dat. Zij hebben hiervoor een verklaring van de belastingdienst nodig, de zogeheten VAR, waarbij is vastgesteld dat ze voor tenminste drie werkgevers werken. Als zelfstandige moeten ze zelf een buffer opbouwen voor ziekte, vakantie, werkloosheid en pensi-

oen. En hier zit het probleem. Om een redelijk uurloon van tien euro te verdienen, zouden zij het dubbele daarvan moeten vragen. Plus 6 procent btw (het tarief op persoonlijke dienstverlening). Er zijn niet veel particuliere huishoudens waar dit voor de werkster wordt betaald.

De meeste werksters werken daarom in een ‘normaal’ arbeidscontract waarop de regeling voor deeltijd huishoudelijk personeel van toepassing is. Dit betekent dat een aantal zaken uit het arbeidsrecht van toepassing zijn, maar niet alle (bijvoorbeeld geen verzekering voor WW en WIA, geen werkgeverscompensatie premie ZVW en slechts beperkte ontslagbescherming). Rechten die ze wel heeft betreffen vooral het recht op tenminste het minimum uurloon plus vakantietoeslag, een doorbetaalde vakantie van vier weken en doorbetaling van loon tijdens ziekte gedurende zes weken. Deze termijn begint bij iedere ziekmelding overnieuw. De hoogte is 70 procent van het loon. Een lezer vroeg zich af hoe je kunt controleren of de werkster echt ziek is. “Als particulier ben je immers niet aangesloten bij een arbodienst.” De

‘Ik betaal de kapster of de pedicure toch ook niet door’

beste controle ligt in een goede relatie met uw personeel. Bij ziekte zou u best kunnen vragen naar een verklaring van een arts. Maar als u het echt niet vertrouwt, zoek dan een ander, zou ik zeggen.

Vakantietoeslag komt bovenop het uurloon en bedraagt 8 procent. Betaalt u inclusief dan moet dat uit de overeenkomst blijken. Je kunt niet zomaar stellen dat als het loon boven het minimum ligt, het vakantiegeld daar al in zit. Bovendien mag een minimale vakantie van vier weken nooit worden afgekocht. Iedereen heeft vrije tijd nodig voor herstel. Gebruik een handige vuistregel: behandel uw werkster zoals u zelf als werknemer behandeld wilt worden. Op de site van FNV-Bondgenoten vindt u meer informatie.