



Verbindt en bundelt krachten

OVAL

Sander Vastbinder

OVAL maakt duurzame inzetbaarheid werkend. Dienstverleners die lid zijn vormen een sterk netwerk. Zij voldoen aan strenge kwaliteitseisen en versterken via het lidmaatschap hun positie. Er wordt actief samengewerkt, zodat mensen gezond, productief en met plezier aan het werk zijn, komen en blijven. Een blik in de wereld van OVAL.

Pijlers

OVAL is een groeiende vereniging en werkt in een viertal pijlers.

Vitaliteit



Mentaal en fysiek fitte en gezonde medewerkers die zijn toegerust om hun werk te doen.

Plezier



Met plezier naar het werk gaan, omdat het werk past. Zorgen dat de medewerker de competenties heeft om het werk te doen en de organisatie omstandigheden biedt die daaraan bijdragen.

Ontwikkeling



Het leveren van een bijdrage aan persoonlijke groei en zorgen voor wendbare medewerkers die zich kunnen aanpassen aan de ontwikkelingen in het werk en op de arbeidsmarkt.

Perspectief



Zoeken naar nieuw perspectief. Wanneer het tegenzit, bijvoorbeeld door ziekte of ontslag. Ook het begeleiden van nieuwe Nederlanders waarbij veelal taal en begeleiding naar scholing of werk worden gecombineerd.

Diversiteit aan leden

De leden van OVAL zijn organisaties, veelal bedrijven maar ook stichtingen en andere rechtsvormen: arbodiensten, adviesbureaus op het terrein van outplacement, loopbaanbegeleiding en -coaching, jobcoachorganisaties en re-integratiebedrijven zijn onder meer lid. Zij verschillen onderling in aanbod, omvang en aanpak. Gemene deler is dat zij actief zijn op 'de markt' en bijdragen aan inzetbaarheid van de werkende of nog niet werkende mens. Zij werken in opdracht van werkgevers, verzekeraars, UWV, gemeenten, sociale partners of het individu.

Het bereik van de dienstverlening van OVAL-leden is groot. Meer dan 250 duizend werkgevers, met in totaal 4,5 miljoen medewerkers, hebben een contract met een organisatie die lid is van OVAL. Circa 80% van de totale omzet van de arbodienst-

verlening wordt uitgevoerd door de leden. 75% van de loopbaan- en outplacementtrajecten en 50% van alle re-integratietrajecten worden uitgevoerd door OVAL leden.

Kwaliteit

OVAL-leden voldoen aan strenge kwaliteitseisen. Opdrachtgever vragen hier ook om. Ieder lid volgt de gedragscode, beschikt over een eigen klachtreglement en is aangesloten bij de geschillenregeling. Zo wordt de kwaliteit van dienstverlening gewaarborgd en naar een hoger niveau getild. De leden worden bij herhaling getoetst op kwaliteitseisen door een onafhankelijke certificerende instelling. Er worden eisen gesteld aan privacy en beveiliging van persoons- en medische gegevens. Primaire processen moeten op orde zijn. Heldere afspraken worden gemaakt met opdrachtgevers en kandidaten. Minimaal elke twee jaar wordt de tevredenheid gemeten. Ook wordt er geïnvesteerd in de deskundigheid van medewerkers van OVAL leden. Veel medewerkers zijn aangesloten bij een beroepsvereniging zoals bijvoorbeeld Noloc, NVVA of de NVAB.

Belangenbehartiging 3.0

Zoals iedere brancheorganisatie behartigt OVAL de belangen van leden. Dit doet OVAL bij de politiek, UWV, gemeenten, ministeries, werkgevers- en werknemersorganisaties en andere stakeholders. De belangenbehartiging gaat echter verder dan primair de belangen van leden. OVAL heeft de focus op maatschappelijk opgaven en uitdagingen op de arbeidsmarkt en de bijdrage die de branche kan leveren om deze aan te pakken en op te lossen.

Werk is belangrijk. Het is een bron van inkomsten en zorgt voor maatschappelijke participatie. Werk draagt bij aan gezondheid, persoonlijke ontwikkeling, zorgt voor plezier en biedt perspectief. Het werk en de arbeidsmarkt veranderen snel door trends als globali-

sering en digitalisering. Maar ook door demografische en maatschappelijke ontwikkelingen, politieke keuzes en wetgeving. Die zorgen ervoor dat tot op hogere leeftijd wordt doorgewerkt en de arbeid is geflexibiliseerd. OVAL maakt zich hard voor een inclusieve arbeidsmarkt met gelijke kansen voor iedereen. Zodat zoveel mogelijk mensen gezond, productief en met plezier aan het werk zijn, komen en blijven.

OVAL agendaert proactief belangrijke onderwerpen, vraagt aandacht voor knelpunten, onderneemt actie en komt met toekomstgerichte oplossingen. Deskundigheid en ervaring uit de praktijk van de leden spelen een belangrijke rol. Om te laten zien wat wel werkt, en vooral ook wat niet. Knelpunten worden zichtbaar en oplossingsrichtingen die werken in de praktijk worden aangedragen. Zo kan huidig en toekomstig beleid en wet- en regelgeving zich in de gewenste richting ontwikkelen.

Leven Lang Ontwikkelen

Om inzetbaar te blijven is een leven lang ontwikkelen noodzakelijk. Inzetbaarheid is de nieuwe sociale zekerheid. Iedereen moet de mogelijkheden hebben om zich te kunnen ontwikkelen, aan zijn eigen loopbaan te werken en daarbij – indien nodig – professioneel begeleid te worden. Dat is helaas nog niet het geval. Nederland is een lappendeken van regels en instanties, zo ook op de arbeidsmarkt: iedere doelgroep heeft z'n eigen loket, regels en (on)mogelijkheden. Werknemers zijn daarnaast vaak afhankelijk van een werkgever, die vooral oog heeft voor zijn belang op de korte termijn. Eventueel kan een beroep worden gedaan op een cao of opleidingsfonds – als men van het bestaan op de hoogte is. De pijnlijke constatering is dat er nu voor veel werknemers en 'anders werkenden' niets beschikbaar is. Bij werkloosheid is het eigenlijk al te laat.

OVAL pleit al jaren voor een persoonlijk ontwikkelbudget voor iedereen en de mogelijkheid voor een Loopbaan APK of ontwikkeladvies. Er worden door OVAL diverse acties geïnitieerd en uitgevoerd. Het gaat de goede kant op, resultaten worden zichtbaar.

Borstlap

Voor de commissie Regulering van werk onder leiding van Hans Borstlap schreef OVAL het position paper 'Nieuw fundament voor duurzame inzetbaarheid'. Vervolg is dat OVAL verder in gesprek is gegaan met de commissie. Begin 2020 bracht de commissie in opdracht van minister Koolmees haar advies uit over de toekomst van de arbeidsmarkt. Een van de onderdelen van het advies was om alle werknemers in staat te stellen zich te ontwikkelen en te blijven leren, onder meer door een persoonlijk ontwikkelbudget en het creëren van een landelijke organisatie – een loopbaanwinkel, die onafhankelijk begeleiding biedt. Het rapport is een belangrijke bouwsteen voor toekomstig beleid voor een leven lang ontwikkelen.

Deltaplan Werk

Om de kaalslag in de Nederlandse arbeidsmarkt te lijf te gaan na de uitbraak van de coronacrisis lanceerde OVAL het Deltaplan Werk. Het is van belang dat er noodzakelijke aanvulling op reeds bestaande dienstverlening beschikbaar komt. Zo laten we mensen niet wachten maar bieden direct passende ondersteuning en begeleiding op maat. Het Deltaplan Werk bestaat uit gerichte investeringen op de korte termijn, zoals het ontwikkeladvies, en voor de middellange en lange termijn, zoals de loopbaanwinkel. *Het Financieele Dagblad* schreef een groot artikel over het Deltaplan Werk, er waren interviews op BNR. 50PLUS diende een amendement in om vijfhonderd miljoen euro vrij te maken voor het Deltaplan Werk. Om mensen te ondersteunen en hen te helpen zich aan te passen aan de veranderde arbeidsmarkt, heeft het kabinet uiteindelijk €4 miljard uitgetrokken voor een sociaal pakket. Daarbij moeten werkzoekenden zoveel mogelijk bij één loket terecht kunnen voor begeleiding naar werk.

Ontwikkeladvies

Dankzij de Tijdelijke Subsidieregeling Ontwikkeladvies Vijfenvetigplussers konden werkende vijfenvetigplussers gratis Ontwikkeladvies te krijgen. OVAL heeft zelf onderzoek gedaan naar de ervaringen van de leden met het Ontwikkeladvies. Ook uit

formele evaluatie door onderzoeksbureau Regio-plan bleek dat op korte termijn positieve effecten zichtbaar zijn van het Ontwikkeladvies. Werkenden hebben een positievere houding ten aanzien van de eigen loopbaan, voelen zich beter toegerust op de arbeidsmarkt en geven aan meer zelfkennis en zelfvertrouwen te hebben. Ook op lange termijn blijven nagenoeg alle positieve effecten op werknemers zichtbaar. Tevens geven zij aan (vaker) na te denken over de loopbaan, zich (meer) te oriënteren op relevante cursussen en trainingen en actiever om zich heen te kijken.

OVAL pleit al jaren voor een persoonlijk ontwikkelbudget voor iedereen en de mogelijkheid voor een Loopbaan APK of ontwikkeladvies

Samen met Noloc is een beroep gedaan op minister Koolmees om het Ontwikkeladvies beschikbaar te maken, maar dan voor iedereen ongeacht leeftijd of werksituatie. In gesprek met het ministerie van SZW is verder overlegd over de invulling van het Ontwikkeladvies. In het kader van communicatie draagt OVAL praktijkcases aan. Deze kunnen vervolgens worden gebruikt in de communicatie en campagnes van de overheid. Binnen een maand nadat het Ontwikkeladvies weer beschikbaar is gesteld werd het maximaal aantal van 22.000 ontwikkeladviezen bereikt. Vanaf december 2020 is weer voor 50.000 mensen Ontwikkeladvies beschikbaar. Het Ontwikkeladvies komt per 2022 meer structureel beschikbaar in het kader van het STAP-budget (Stimulans van de Arbeidsmarktpositie). Ook voor de verdere invulling hiervan zal OVAL betrokken worden.

Loopbaanwinkel

Samen met de leden van OVAL is een eerste concrete uitwerking gemaakt van de Loopbaanwinkel. De

Loopbaanwinkel biedt een structurele oplossing om blijvend te werken aan de ontwikkeling van zowel werkend als niet-werkend Nederland. Hierbij wordt optimaal gebruikgemaakt van bestaande voorzieningen. UWV, gemeenten, werkgeversorganisaties, vakbonden en private dienstverleners worden hierin met elkaar verbonden. Zo ontstaat een omvangrijk, fijnmazig en laagdrempelig netwerk.

Op meer dan 500 fysieke locaties kunnen werkenden en niet-werkenden kosteloos terecht voor informatie, eerstelijnsadvies en korte ontwikkeltrajecten. Uitvoering vindt decentraal plaats op het niveau van de 35 arbeidsmarktregio's door gecertificeerde dienstverleners. De Loopbaanwinkel komt zo dicht bij de gebruiker, met meer kennis van en zicht op de regionale arbeidsmarkt, netwerk en ontwikkelingen. Op deze manier wordt voorkomen dat er een extra loket voor een loket wordt gebouwd. Bovendien wordt optimaal gebruikgemaakt van een reeds bestaande en goed ontwikkelde professionele dienstverlening op het gebied van loopbaanadvisering in Nederland. Deze hoeft niet te worden opgebouwd en is per direct beschikbaar.

OVAL zoekt actief naar manieren om de krachten te bundelen

Belangrijk onderdeel van de Loopbaanwinkels zijn de vouchers. Met die vouchers maakt men periodiek gebruik van een kort loopbaan- of ontwikkeltraject. Hiervoor is ook gekeken naar de ervaringen met de loopbaancheques in België. Via de website kan op eenvoudige wijze aanmelding en het betrekken van de voucher plaatsvinden. Dit kunnen mensen geheel zelfstandig doen of met behulp van ondersteuning. Mensen komen vaak pas in beweging als er een acute noodzaak of directe aanleiding is. Daarom ontvangt iedere volwassene periodiek, bijvoorbeeld eens in de vier of vijf jaar, een persoonlijke oproep van de Loopbaanwinkel.

Op basis van de uitwerking van het concept van de Loopbaanwinkel zoekt OVAL actief contact en is in gesprek met andere partijen over verdere vormgeving en mogelijkheden tot samenwerking. Er zal nog heel wat werk verzet moeten worden. Hierbij is zeker ook de politiek aan zet.

Gezondheid en vitaliteit

OVAL staat ook voor gezondheid en vitaliteit. Een aantal activiteiten verdienen bijzondere aandacht.

Week van de werkstress

Meer dan een miljoen mensen lopen het risico op een burn-out. Dat kan duizend-en-een oorzaken hebben en zich manifesteren in evenzoveel symptomen. OVAL heeft vanaf 2018 de organisatie overgenomen van het ministerie van SZW. Doel is om werkenden en werkgevers bewust te maken van hun eigen verantwoordelijkheid en de mogelijkheden om een gebalanceerd leven te leiden waarin werkstress niet tegen, maar juist voor hen gaat werken.

Corona

OVAL heeft de informatievoorziening en activiteiten in het kader van corona intensief opgepakt. Er vindt intensief overleg, afstemming en samenwerking plaats met het ministerie van VWS en de GGD over de bijdrage van arbodiensten en het testen van medewerkers.

Alliantie samen werken voor werk

OVAL zoekt actief naar manieren om de krachten te bundelen. Zo vormt OVAL samen met de NRTO (private opleiders), ABU (uitzendbureaus) en Cedris (sociale werkplaatsen) de alliantie Samen werken voor werk. Gezamenlijk hebben zij een landelijk en regionaal dekkend netwerk van duizenden dienstverleners op het gebied van arbeidsbemiddeling, inzetbaarheid, scholing en begeleiding van werkzoekenden. De alliantie wil zoveel mogelijk mensen (weer) aan de slag helpen, ook mensen met een afstand

tot de arbeidsmarkt. Dat vereist vooral meer inzet van nieuwe instrumenten, partners en samenwerkingen. Publiek-private samenwerking en maatwerk in de regionale dienstverlening voor werkzoekenden en werkgevers is namelijk hard nodig. De alliantie biedt de 35 arbeidsmarktregio's in Nederland een concreet pakket aan dienstverlening.

Online arbeidsmarkt-event iedereen aan de slag!

Eind 2020 organiseerde de alliantie het online arbeidsmarkt-event Aan de slag, juist nu! In dagelijkse webcasts deelden arbeidsmarktexperts hun kennis en visie op de arbeidsmarkt en hun praktijkervaringen, telkens vanuit een ander perspectief op

de arbeidsmarkt. De opbrengst van de webcasts zijn in een werksessie voorgelegd aan Hans Borstlap en Tweede Kamerleden. In maart 2021 vinden de verkiezingen plaats. In de webcast zijn Kamerleden ingegaan op hun plannen om te komen tot een activerend arbeidsmarktbeleid, wat zij meenemen uit de adviezen van de commissie-Borstlap en welke lessen zij uit voorgaande uitzendingen willen meenemen in hun plannen. ■

Ook de krachten bundelen?

Kijk op www.oval.nl of neem contact op via info@oval.nl.



Sander Vastbinder

Sander Vastbinder is manager activering en loopbaan bij OVAL. In zijn vorige functies werkte Sander als consultant en projectmanager om knelpunten op de arbeidsmarkt aan te pakken. Dat deed hij voor verschillende sectoren in samenwerking met werkgeversorganisaties, vakbonden en overheid. Tevens was hij teamleider van loopbaancentrum C3 werkt!