

Manifest Duurzame Inzetbaarheid

Voor een sterke economie zijn vitale organisaties én vitale mensen nodig. Mensen die over de juiste vaardigheden, competenties én gezondheid beschikken om ook op de arbeidsmarkt van morgen een duurzame bijdrage te kunnen leveren. Loopbaan, vitaliteit en inzetbaarheid zijn niet alleen een verantwoordelijkheid van arbeidsorganisaties, maar ook van ieder individu. OVAL doet een aantal aanbevelingen aan een nieuw kabinet om het mogelijk te maken dat iedereen duurzaam aan de slag kan op de arbeidsmarkt van nu, morgen en in de toekomst.



Persoonlijk inzetbaarheidsdossier – en budget voor alle werkenden

Iedere werkende moet zelf regie kunnen voeren over zijn inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Ter ondersteuning hiervan krijgt iedereen de beschikking over een persoonlijk inzetbaarheidsdossier en een bijbehorend budget.



Transitievergoeding inzetten voor transitie

De transitievergoeding moet worden besteed aan investeringen in van-werk-naar-werkbegeleiding, loopbaanbegeleiding en/of bij- of nascholing, direct aansluitend aan ontslag of in de twee jaar daarna, waarbij als de transitievergoeding hoger dan € 8.000 is, het meerdere niet geormerkt is.



Loondoorbetaling

De loondoorbetalingsperiode blijft twee jaar. De werkgeversverantwoordelijkheid voor re-integratie beperkt zich tot de terugkeer bij de eigen werkgever (eerste spoor). De verantwoordelijkheid van het tweede spoor verschuift naar de werknemer.



Inburgering in publiek-private samenwerking

Gemeenten krijgen de regie over de inburgering van nieuwkomers en oudkomers, en realiseren daarvoor bij voorkeur duale trajecten met taal en werk of taal en opleiding. Inkoop geschiedt bij publieke en private partijen op basis van resultaat, kwaliteit en prijs.



Koppel zekerheden niet aan contractvorm

Er is veel discussie over contractvormen op de arbeidsmarkt. Er is consensus over vast is té vast is en flex is té flex. Koppel zekerheden niet aan contractvorm en voer arbeidscontracten in van vijf jaar. De voordelen daarvan zijn dat werknemer en werkgever zich er van bewust zijn dat werknemers voldoende brede vaardigheden moeten hebben en houden om ook na afloop van het contract bij een andere werkgever voldoende kansen te hebben. En dat zij daar beide een verantwoordelijkheid in hebben.



Ondersteuning voor de kwetsbare mensen op de arbeidsmarkt

Mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt krijgen de ondersteuning die nodig is om hen aan het werk te krijgen en te houden.

Toelichting

Persoonlijk inzetbaarheidsdossier – en budget voor alle werkenden

Iedere werkende moet zelf regie kunnen voeren over zijn inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Ter ondersteuning hiervan krijgt iedereen de beschikking over een persoonlijk inzetbaarheidsdossier en een bijbehorend budget.

Waarom en hoe?

De wereld om ons heen verandert voortdurend en de impact op de inrichting van ons werk is groot. Digitalisering en andere ontwikkelingen maken dat taken en functie-eisen steeds sneller wijzigen. Tegelijkertijd gaan we langer doorwerken, flexibiliseren arbeidscontracten en stijgt de gemiddelde leeftijd van werkenden. Dit stelt eisen aan de vitaliteit, flexibiliteit en ontwikkeling van iedereen. Individualisering is een andere belangrijke maatschappelijke trend, die we ook terugzien in de wereld van werk. Arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden worden individueler. Waar vroeger afspraken vooral op collectief niveau plaats vonden is er nu een grotere roep om afspraken op maat, passend bij de eigen ontwikkeling, de persoonlijke omstandigheden en de kansen op de arbeidsmarkt.

Een persoonlijk inzetbaarheidsdossier is een middel om op een flexibele en individuele manier tegemoet te komen aan al deze veranderingen. Het geeft werkenden de mogelijkheid om zelf regie te voeren over hun loopbaan. Het voorstel is om iedere werkende vanaf de start van zijn loopbaan de beschikking te geven over een persoonlijk inzetbaarheidsdossier en een daaraan gekoppeld jaarlijks te besteden inzetbaarheidsbudget. Door dit effectief in te zetten kunnen mensen ervoor zorgen dat ze hun werk kunnen behouden of in staat zijn om een nieuwe werkkring te vinden. Zo zal de een opleiding volgen en de ander investeren in fysieke of mentale fitheid of een betere werk-privé balans.

Iedere werkende krijgt periodiek (bijvoorbeeld iedere drie jaar) een inzetbaarheidsscan aangeboden. Deze scan geeft inzicht in de positie op de arbeidsmarkt en de mogelijkheden om deze te verbeteren: individueel, flexibel en op maat.

Werkenden, werkgevers en de overheid hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat mensen kunnen blijven meedoen op de arbeidsmarkt. OVAL stelt voor dat alle drie de partijen hierin investeren. Werkenden worden geprikkeld en gefaciliteerd om meer na te denken over hun inzetbaarheid, nu en in de toekomst. Werkgevers profiteren van meer betrokken en betere inzetbare medewerkers. En de overheid heeft natuurlijk belang bij een goed functionerende arbeidsmarkt waarin mensen fit, competent en in balans (blijven) werken.

Transitievergoeding inzetten voor transitie

De transitievergoeding moet worden besteed aan investeringen in van-werk-naar-werkbegeleiding, loopbaanbegeleiding en/of bij- of nascholing, direct aansluitend aan ontslag of in de twee jaar daarna, waarbij als de transitievergoeding hoger dan € 8.000 is, het meerdere niet geormerkt is.

Waarom en hoe?

De Wet Werk en Zekerheid kent een transitievergoeding, die in de geest van de wet bedoeld is om de transitie naar nieuw werk te bevorderen, maar in de praktijk vaak wordt ingezet om de uitkering aan te vullen, schulden af te betalen, dagelijkse uitgaven te doen of de spreekwoordelijke dakkapel te bouwen. In een tijd die vraagt

om meer investeringen in duurzame inzetbaarheid, ligt het voor de hand om de vergoeding bij ontslag te oormerken voor investeringen in de transitie, tenminste voor een bepaald bedrag.

De ervaring leert dat mensen het rendement van investeringen in van-werk-naar-werk of duurzame inzetbaarheid op langere termijn onvoldoende zien. Dat pleit voor het oormerken van de vergoeding. Daar waar collectieve afspraken worden gemaakt over de inzet van de vergoeding t.b.v. de transitie gaan die afspraken voor. Voor mensen die niet meer beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt vanwege pensionering is de vergoeding niet geoormerkt. Bij vergoedingen groter dan €8.000 wordt een bedrag tot € 8.000 geoormerkt. Mensen die direct aansluitend een nieuwe baan vinden, kunnen hun geoormerkte bedrag in de twee jaar aansluitend inzetten voor bij- en nascholing, loopbaanbegeleiding of andere investeringen in duurzame inzetbaarheid.

Loondoorbetaling

De loondoorbetalingsperiode blijft twee jaar. De werkgeversverantwoordelijkheid voor re-integratie beperkt zich tot de terugkeer bij de eigen werkgever (eerste spoor). De verantwoordelijkheid van het tweede spoor verschuift naar de werknemer. Dit kan bijvoorbeeld na minimaal drie maanden en maximaal één jaar, tenzij er na het eerste jaar nog aantoonbare mogelijkheden zijn voor het eerste spoor. Het wordt mogelijk voor de werkgever om zich te verzekeren. Werkgever en werknemer betalen premie. Aansluitend zou de periode voor WGA kunnen worden beperkt tot 5 jaar. Aansluitend ontstaat er dan een periode van maximaal 7 jaar in plaats van de huidige 12 jaar verantwoordelijkheid van de werkgever.

Waarom en hoe?

Het samenspel van twee jaar loondoorbetaling, Wet verbetering poortwachter en keuzevrijheid bij de inrichting van de verzuimbegeleiding zorgt voor de juiste prikkels voor werkgevers en werknemers. Dit blijkt uit de omvang van het verzuim, dat de afgelopen tien jaar is gehalveerd en nu op een historisch laag niveau ligt. Toch geven met name kleine werkgevers aan moeite te hebben met de huidige verplichtingen en bijbehorende kosten. Daarom is het van belang om een oplossing te bieden die recht doet aan de voordelen van de loondoorbetalingsperiode, re-integratie bij eigen en andere werkgever optimaal kan worden opgepakt en er een betere balans is in verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer.

Inburgering in publiek-private samenwerking

Gemeenten krijgen de regie over de inburgering van nieuwkomers en oudkomers, en realiseren daarvoor bij voorkeur duale trajecten met taal en werk of taal en opleiding. Inkoop geschiedt bij publieke en private partijen op basis van resultaat, kwaliteit en prijs.

Waarom en hoe?

De Algemene Rekenkamer heeft eind januari een kritisch rapport gepubliceerd over de resultaten van het nieuwe inburgeringsstelsel dan in 2013 in werking is getreden. De eigen verantwoordelijkheid als basis van het inburgeringsbeleid werkt onvoldoende in de praktijk. Het merendeel van de inburgeraars heeft ondersteuning nodig bij de start van een inburgeringstraject. Duale trajecten zijn met de Wi2013 nauwelijks gestimuleerd en er zijn belemmeringen in de toepassing ervan. Het huidige beleid stimuleert inburgeraars onvoldoende om op het hoogst haalbare niveau examen te doen. Dit verkleint mogelijk de kans op participatie.

OVAL-leden herkennen deze kritiek. Tussen 2007 en 2012 zijn in publiek-private samenwerking zeer goede resultaten behaald in de inburgering. De gemeenten kochten, als professionele inkopers, trajecten in voor inburgeraars bij publieke en private opleiders. Daar waar mogelijk werden duale trajecten ingekocht, waarin taal en werk of taal en opleiding werden gecombineerd. Dit om zo snel mogelijk de kans op participatie te vergroten. Zo'n 60% van de trajecten werden ingekocht bij private aanbieders, vaak in de combinatie taal en werk. De gemeenten beoordeelden bij de inkoop de kwaliteit van de opleiders op basis van examenresultaten, prijs-kwaliteit-verhouding en mogelijkheden tot maatwerk, bijvoorbeeld taallessen in avonduren en het weekend.

OVAL pleit dan ook voor het terugleggen van de regie bij inburgering bij de gemeenten, die veel beter dan de individuele inburgeraar in staat zijn om kwalitatief goede opleidingen in te kopen en dan de mogelijkheid hebben om taal en werk te combineren in duale trajecten. Zeker ook gezien het feit dat de gemeenten een groot deel van de inburgeraars in het kader van de Participatiewet ook al dient te ondersteunen.

Ondersteuning voor de kwetsbare mensen op de arbeidsmarkt

Mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt krijgen de ondersteuning die nodig is om hen aan het werk te krijgen en te houden.

Waarom en hoe?

In de afgelopen jaren is er steeds meer verantwoordelijkheid bij de burger zelf komen te liggen. Daarnaast zijn er drie grote decentralisaties doorgevoerd. Het doel daarvan was om ondersteuning op maat te kunnen bieden en kosten te besparen. Echter, OVAL constateert dat de ondersteuning op het vlak van werk in veel gevallen te beperkt is. Het gaat om jongeren die voorheen in de Wajong terecht waren gekomen, mensen met een arbeidsbeperking en mensen die al jarenlang werkloos zijn. Gemeenten moeten hen ondersteunen bij het vinden van werk en het behouden daarvan, bijvoorbeeld door middel van jobcoaching. In te veel gevallen organiseren gemeenten dat niet of te beperkt. Omdat de kennis ontbreekt. Of omdat de middelen ontbreken.

OVAL pleit dan ook voor ruimere middelen voor het begeleiden van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Zeker in een aantrekkende economie zijn er meer kansen op de arbeidsmarkt en is het vanuit economisch en maatschappelijk perspectief realistisch om hen ondersteuning te bieden.