



OVAL, BRANCHE VOOR
DUURZAME INZETBAARHEID

Deltaplan Werk

Deltaplan Werk

De impact van de coronacrisis is enorm. De werkonzekerheid is groot.

Bedrijven kunnen dankzij noodmaatregelen zoals de NOW-regeling medewerkers voorlopig in dienst houden. Het betreft inmiddels circa 2 miljoen medewerkers. Ondanks deze noodmaatregelen verliezen medewerkers nu al hun werk. Dit jaar loopt de werkloosheid volgens het Centraal Planbureau (CPB) op tot 5 procent van de beroepsbevolking.

Volgend jaar stijgt de werkloosheid naar verwachting tot 7 procent.

Bijna 700.000 Nederlanders zijn dan op zoek naar een baan. Als er een tweede golf komt en er volgen strenge maatregelen, loopt de werkloosheid mogelijk op naar 10 procent. In dat geval zitten bijna

1 miljoen mensen zonder werk.

Wachten is geen optie. De coronacrisis en de ramp die dit veroorzaakt op de arbeidsmarkt grijpen wij aan met een plan om nu substantieel te investeren in ons belangrijkste kapitaal; mensen. Het doel van het Deltaplan Werk is het vergroten van werkzekerheid. Zoveel mogelijk mensen die aan het werk zijn, komen en blijven. Zowel op de korte als langere termijn. Om dit te bereiken zijn investeringen nodig die bijdragen aan de wendbaarheid en weerbaarheid van mensen. De investering die dit vraagt wordt op de korte en lange termijn geheel of gedeeltelijk terugverdiend door:

- schadelastbeperking op uitkeringen (WW en bijstand) die per gereduceerde uitkeringsmaand per omgaande effect resulteert.
- reductie van onvermijdelijke maatschappelijke en gezondheidszorgkosten.
- behoud en herstel van de verdien capaciteit van werknemers.
- het succesvol vormgeven aan gewenste toekomstbestendige transitievraagstukken.

Voor de Nederlandse waterbouwers was het Deltaplan een enorme opdracht. Zij konden niet terugvallen op ervaring en bestaande technieken. Dat kan voor het Deltaplan Werk grotendeels wel. Het Deltaplan werk bestaat uit een aantal verschillende maatregelen, afhankelijk van de snelheid en complexiteit van invoering. Voor alle maatregelen geldt; digitaal waar het kan, face tot face waar het moet.

Wij pleiten voor invoering van een nieuwe **noodmaatregel**. Dit in parallel met de NOW regeling voor bedrijven maar nu direct gericht op mensen en zelfregie. Mensen die hun werk verliezen of gaan verliezen als gevolg van de coronacrisis kunnen hiervan zelfstandig gebruik maken. Vervolgens zijn er bestaande **maatregelen die per direct** kunnen worden ingevoerd. Met deze maatregelen zijn goede ervaringen opgedaan en liggen kant en klaar op de plank om gebruikt te worden. Daarnaast zijn er bestaande **maatregelen op korte termijn** die met enig werk snel toegepast kunnen worden gemaakt. Sluitstuk van het Deltaplan Werk zijn de **maatregelen voor de midden en lange termijn**.

Noodmaatregel Werkfit voucher



Doelgroep

Werkloos / met werkloosheid bedreigd

Doel

Begeleiden naar passend werk, werkfit houden

Regeling

Voucher

Implementatie

z.s.m.

Investering

300 miljoen op basis van 200.000 mensen

De Werkfit voucher is een noodmaatregel gericht op zelfregie van mensen die hun werk verliezen, of binnen 2 maanden gaan verliezen, als gevolg van de coronacrisis. Zij kunnen met de Werkfit voucher direct zelf passende dienstverlening inkopen. Tijdsverlies wordt voorkomen. Mensen hoeven geen maanden te wachten totdat eventuele ondersteuning beschikbaar komt. Er hoeft geen recht op WW te zijn. Het is een noodzakelijke aanvulling op reeds bestaande re-integratie dienstverlening en bestaat uit korte, betaalbare en schaalbare dienstverlening. Zo laten we mensen niet wachten maar bieden direct passende ondersteuning en begeleiding op maat. Zo blijven ze fit voor de arbeidsmarkt en wordt men begeleid naar passend werk waar en wanneer dat kan. Hiervoor maken we gebruik van initiatieven zoals NLWerktDoor!

- **Centraal loket.** Er wordt een centraal digitaal loket ingericht waar mensen zich kunnen melden. Er vindt een korte toets op rechtmatigheid plaats.
- **Werkfit voucher.** Na toekenning ontvangt men een Werkfit voucher ter waarde van circa € 1.500. Hiermee kunnen mensen zelfstandig dienstverlening inkopen bij gecertificeerde dienstverleners. Aansluiting kan worden gezocht bij de eisen van het UWV inkoopkader.
- **Bestedingsdoelen.** De Werkfit voucher kent verschillende bestedingsdoelen waaronder e-coaching loopbaanadvies, instrumenten en testen, begeleiding naar werk of zelfstandig ondernemerschap, financiële scan, etc. Op het stimuleren in de richting van kansrijke beroepen en scholingsmogelijkheden kan actief worden ingezet.

Ontwikkeldadvies



PER DIRECT

Doelgroep

Werkenden

Doel

Stimuleren regie over de eigen loopbaan

Regeling

TSOV (subsidieregeling Ontwikkeldadvies 45+)
Kort traject uitgevoerd door gecertificeerde dienstverleners

Implementatie

Per direct

Investering

150 miljoen per 250.000 ontwikkeladviezen

Door het Ontwikkeldadvies krijgen werkenden inzicht in het toekomstperspectief van het huidige werk, de eigen competenties en toekomstige loopbaanmogelijkheden. De werkonzekerheid en behoefte aan loopbaanbegeleiding, steun en advies was niet eerder zo groot. Op 10 januari jl. kwam er een einde aan de succesvolle subsidieregeling waardoor meer dan 25.000 werkenden van 45 jaar en ouder gebruik konden maken van gratis Ontwikkeldadvies. Door het Ontwikkeldadvies per direct te heractiveren, en het leeftijds criterium los te laten, stimuleert dit direct de regie over de eigen loopbaan. Werkenden worden daarbij ondersteund door gekwalificeerde uitvoerders. Het Ontwikkeldadvies kan per direct worden ingevoerd, kan eventueel tijdelijk gekoppeld worden aan de NOW, ook voor niet werkenden worden ingezet en is eenvoudig structureel te maken.



Scholingsvoucher



Doelgroep

Werkenden / niet-werkenden

Doel

Stimuleren van scholing in de richting van kans beroepen

Regeling

Regeling subsidie scholing richting kans beroep (scholingsvoucher)

Implementatie

Per direct

Investering

250 miljoen op basis van 100.000 deelnemers

Scholing is een belangrijk middel voor mensen om zich te ontwikkelen en duurzaam inzetbaar te blijven. Uit onderzoek is bekend dat scholing bijdraagt aan het sneller vinden van nieuw werk. Scholing kan worden ingezet voor transitievraagstukken op de arbeidsmarkt. De scholingsvoucher was onderdeel van het pakket 'Doorstart naar nieuw werk' (2015) en gericht op het voorkomen en beperken van werkloosheid. De scholingsvoucher was een voorziening die de directe kosten van scholing in de richting van een kansberoep financierde. Werkzoekenden vanuit de WW, ingeschreven werkzoekenden met een baan of zelfstandigen konden zelfstandig bij UWV een aanvraag indienen voor een scholingsvoucher van maximaal € 2.500. Uit de eindevaluatie (Panteia, april 2020) blijkt dat de scholingsvoucher succesvol en effectief is. De scholingsvoucher kan naast of in combinatie met het Ontwikkeladvies per direct worden ingezet en eventueel tijdelijk gekoppeld aan de NOW. Voor een duurzaam effect is een structurele regeling nodig die voor iedereen laagdrempelig en beschikbaar is, met aanbod van opleidingsadvies en aansluiting op bestaande (regionale) initiatieven en organisaties. De inzet van scholingsvouchers kan de periode tot het aanstaande STAP budget overbruggen en gebruik maken van de bijbehorende criteria.

Stimuleren van leren en ontwikkelen in bedrijven



Doelgroep

Werkgever / werkenden

Doel

Stimuleren van leren en ontwikkelen in het MKB

Regeling

SLIM subsidieregeling

Implementatie

Per direct

Investering

Verhoging van budget van 50 naar 100 miljoen

Werkgevers kunnen een belangrijke rol spelen om het leren en ontwikkelen van medewerkers te stimuleren. Met name in het mkb is het minder gebruikelijk dat medewerkers hun kennis en vaardigheden up to date houden tijdens hun werkende leven. Werkgevers hebben daar vaak minder kennis van of tijd en geld voor dan in grotere bedrijven. Dit jaar is de SLIM-subsidieregeling van kracht gegaan waarmee bedrijven tot 60% subsidie kunnen ontvangen. Het aantal aanvragen van individuele bedrijven overtrof het subsidieplafond in het eerste tijdvak. Toekenning wordt nu door loting bepaald. Door verhoging van budgetten en het loslaten van tijdvakken kan het leren en ontwikkelen van werkenden vrijwel direct bij meer bedrijven worden gestimuleerd. Daarnaast kan de regeling zo worden aangepast dat ook scholing zelf en/of Van Werk Naar Werk activiteiten subsidiabel worden. Dit geldt ook voor aanvragen die worden gedaan in een samenwerkingsverband.

Uitbreiding en intensivering re-integratie dienstverlening


PER DIRECT

Doelgroep
WW-gerechtigden

Doel
Actiever begeleiden naar werk, werkfit houden

Regeling
Inkoopkader re-integratiediensten UWV

Implementatie
1 juli 2020

Investering
Verhoging re-integratiebudget UWV (nader te bepalen)

Door uitbreiding en intensivering van de huidige re-integratiedienstverlening kunnen meer mensen actiever en voor langere duur begeleid worden naar werk of werkfit blijven. Er is de afgelopen jaren sterk bezuinigd op bemiddelings- en re-integratiebudgetten. De WRR (Het betere werk, 2020) concludeert dat Nederland nauwelijks meer investeert in actief arbeidsmarktbeleid, ook in vergelijking met andere landen in Europa. Re-integratiedienstverlening zou direct beschikbaar moeten zijn voor diegenen die dat nodig hebben. Dus nu zeker ook voor de doelgroep WW-gerechtigden, naast mensen met een Arbeidsbeperking en vanuit de Ziektewet. Door de stijgende werkloosheid verminderen de baankansen. Het is van belang dat de begeleiding naar werk en het werkfit houden van mensen intensiever en voor langere duur plaatsvindt. Op 1 juli 2020 wordt het nieuwe UWV inkoopkader Re-integratiediensten van kracht. Dat moment kan aangegrepen worden om de re-integratiedienstverlening te intensiveren en uit te breiden voor WW-gerechtigden.

Preventieve inzet Van Werk Naar Werk


KORTE TERMIJN

Doelgroep
Met werkloosheid bedreigden / WW gerechtigden

Doel
Voorkomen van werkloosheid dan wel het verkorten van de werkloosheidsduur

Regeling
Algemene Maatregel van Bestuur, werkloosheidswet

Implementatie
1 september 2020

Investering
n.v.t.

Werkloosheid kan worden voorkomen door preventieve Van Werk Naar Werk begeleiding.

In de huidige aanpak van werkloosheid ligt de nadruk op nazorg, namelijk bemiddeling en re-integratie als werkloosheid al is ingetreden. Door gebruik te maken van reeds bestaande mogelijkheden in de werkloosheidswet, met name artikel 130 (experimenten) en mogelijk artikel 61 (faillissementen), kan door een Algemene Maatregel van Bestuur de dienstverlening aan met werkloosheid bedreigde werknemers 4 maanden starten voorafgaand aan ontslag of aflopen van het arbeidscontract. Van deze mogelijkheid is reeds in het verleden succesvol gebruik gemaakt in een publiek - private aanpak.



ESF+ regeling 2021-2027



MIDDEN EN LANGE TERMIJN

Doelgroep

Werkenden / niet-werkenden

Doel

Arbeidsmarktactivering en stimuleren
duurzame inzetbaarheid

Regeling

ESF+ regeling 2021-2027

Implementatie

1 januari 2021

Investering

n.v.t.

Richt de ESF+ regeling zodanig in dat vanaf 1 januari 2021 direct de arbeidsmarktactivering en duurzame inzetbaarheid van mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt wordt gestimuleerd. In 2021 start een nieuwe programmeringsperiode voor het Europees Sociaal Fonds (ESF+) voor de jaren 2021-2027. Het budget bedraagt naar verwachting circa 550 miljoen. Activiteiten die met ESF+ worden ondersteund zijn gericht op het werkfit maken, matchen, scholen, begeleiden, coachen van mensen uit de doelgroep met het doel ze duurzaam inzetbaar te maken op de arbeidsmarkt. Laat de aanvraag niet alleen via arbeidsmarktregio's verlopen. Biedt sectoren en samenwerkingsverbanden de kans om met een eigen aanpak te komen. Dit stimuleert betrokkenheid en verantwoordelijkheid en door cofinanciering kunnen zij ook financieel bijdragen.

Arbeidsmarkt- hervorming versneld doorvoeren



MIDDEN EN LANGE TERMIJN

De coronacrisis maakt pijnlijk zichtbaar waar de kwetsbaarheden liggen op de arbeidsmarkt en hoe groot de noodzaak tot structurele hervorming en culturomslag is. Deze noodzaak was al aanwezig door ontwikkelingen op het gebied van digitalisering, globalisering, demografie en flexibilisering van werk. Daarbij is het zeer aannemelijk dat, na de financiële crisis en nu de coronacrisis, wij ook in de toekomst te maken krijgen met plotselinge rampspoed op de arbeidsmarkt. De coronacrisis kan aangegrepen worden als katalysator waarmee van de nood een deugd wordt gemaakt. Er zijn voldoende onderbouwde rapporten waaronder van de Commissie Regulering van Werk en de WRR. Oplossingsrichtingen voor een Leven Lang Ontwikkelen en inclusieve arbeidsmarkt zouden versneld doorgevoerd moeten worden om de werkzekerheid structureel te vergroten. Hierbij denken wij aan onderstaande maatregelen.

Individueel ontwikkelbudget

Ken iedereen een individueel ontwikkelbudget toe. Breidt de STAP regeling zodanig uit dat meer dan de beoogde 200.000 mensen vanaf 2022 hiervan gebruik kunnen maken. Introduceer een systeem met individuele leerrechten of richt een Nationaal Scholingsfonds op waar mensen aanspraak kunnen maken op om-, her- of bijscholingsbudgetten.

Loopbaanwinkel

Open de loopbaanwinkel voor het verkrijgen van loopbaan-, ontwikkeladvies en begeleiding. Onafhankelijk, laagdrempelig, professioneel en uitgevoerd in publiek – private samenwerking.

Professionalisering

- kom tot een geïntegreerde aanpak om het risico van kennisveroudering en beperkte inzetbaarheid tegen te gaan.
- Investeer in methoden en professionals die weten hoe ze talenten van mensen ontwikkelen.

Aanvullende werkgelegenheid

Creëer aanvullende werkgelegenheid (basisbaan/participatiebaan) voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

OVAL

OVAL bundelt de krachten van dienstverleners die actief zijn op het terrein van werk, loopbaan en vitaliteit. Zij maken samen duurzame inzetbaarheid werkend. Hun opdrachtgevers zijn werkgevers, verzekeraars, UWV, gemeenten en individuele werknemers en werkzoekenden. OVAL-leden voldoen aan strenge kwaliteitseisen. Ze worden hier regelmatig op getoetst.



JUNI 2020