



STATEMENT

Naar een evenwichtige, ontwikkelingsgerichte
en inclusieve arbeidsmarkt

Iedereen aan de slag



ABU / CEDRIS / NRTO / OVAL / SUMMUM.NU





Iedereen aan de slag

Nederland is één van de meest welvarende landen ter wereld. We doen het goed op een aantal mooie lijstjes, zo staan we al jaren in de top 10 van gelukkigste landen. Het is echter niet alles koek en ei achter de dijken. De veranderingen in de economie en arbeidsmarkt gaan zo snel dat als we niet ingrijpen de wal het schip zal keren. Welvaart en geluk staan onder druk omdat we een haperende arbeidsmarkt te veel als vanzelfsprekend zijn gaan beschouwen.

Onze arbeidsmarkt is star en leidt tot polarisering tussen werkenden met een vast contract en mensen die op een andere manier aan de slag zijn. Bovendien staan te veel groepen langs de kant. Ruim 1,5 miljoen mensen, die wel willen meedoen, zitten nu thuis. Binnen Europa behoren we net tot de middenmoot met de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking. Dat is niet goed en dat moet echt anders. Dat kan ook anders.

Wij, de vijf initiatiefnemers van dit statement, vormen de spil in transitie op de arbeidsmarkt. We zien dagelijks, ieder vanuit de eigen discipline, hoe de arbeidsmarkt te verbeteren valt. Door de handen ineen te slaan, denken wij iedereen in Nederland een maatwerkoplossing te kunnen bieden om aan de slag te gaan en te blijven. Een aanbod om van uitkering naar werk te

komen, duurzaam aan het werk te blijven of snel van werk naar werk te bewegen, iedereen op zijn of haar niveau.

Wij pakken die uitdaging graag op. Dat kunnen we echter niet alleen. Bij werkenden en niet-werkenden ligt een grote verantwoordelijkheid om ook zelf zo veel als mogelijk actief te participeren om ons aanbod en onze ondersteuning tot een succes te maken. Om zelf meer en meer eigenaar te worden van de eigen inzetbaarheid.

Het is ook aan de sociale partners, overheid en politiek om in beweging te komen en de modernisering van de arbeidsmarkt mogelijk te maken. Kortom, iedereen aan de slag zodat iedereen aan de slag kan en blijft. Voor de toekomst van Nederland. Wij willen ons daar ten volle voor inzetten en gaan graag het gesprek aan.

*Aart van der Gaag,
voorzitter ABU*

*Job Cohen,
voorzitter Cedris*

*Hans Hillen,
voorzitter NRTO*

*Aad Koster,
voorzitter OVAL*

*Johan Siebert,
voorzitter Summum.nu*

Trends: de veranderende wereld van werk

Innovatie is de spil van een moderne economie. Nieuwe technologieën ontwikkelen zich continue en kennis veroudert snel. Voor mensen op de arbeidsmarkt wordt het vermogen om nieuwe kennis en vaardigheden op te doen én te investeren in eigen ontwikkeling steeds belangrijker.

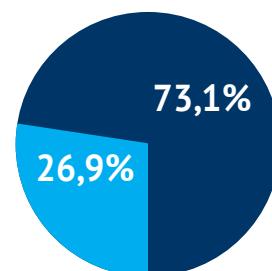
De huidige arbeidsmarkt kent echter weinig impulsen tot permanente ontwikkeling en draagt onvoldoende bij aan een leercultuur. Een leven lang leren is nog steeds geen algemeen aanvaarde praktijk.

In een innovatieve economie zijn aanpassingsvermogen en wendbaarheid de kern voor succes. Voor werkenden betekent dit steeds meer redeneren in termen van taken en opdrachten in plaats van functies en banen. Voor organisaties betekent dit dat ze steeds minder zijn opgebouwd rond een grote en vaste groep personeelsleden. Ze vormen eerder flexibele netwerken, waarin ze sommige medewerkers lang aan zich willen binden, en andere voor kortere tijd. Deze flexibiliteit geldt eveneens voor werkenden. Soms willen ze zich lang aan een organisatie committeren, dan weer zoeken ze vrijheid van wisselende uitdagingen of eigen ondernemerschap. Deze ontwikkeling is al volop gaande en onomkeerbaar. Het heeft ertoe geleid dat er naast

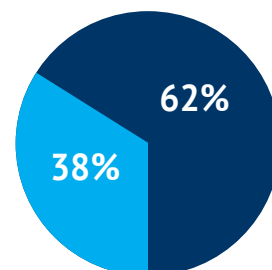
vaste contracten een waaier aan andere arbeidsrelaties is ontstaan, variërend van inhuur en oproepcontracten tot tijdelijke contracten voor enkele jaren. Ook de contractpartner verschilt van zzp'er tot aan uitzend- of detachingsbureau. Het sociale stelsel heeft met deze ontwikkelingen geen gelijke tred gehouden. Mensen met vaste contracten hebben de meeste rechten op sociale zekerheidsvoorzieningen en hebben de meeste privileges, zoals toegang tot verzekeringen en hypotheek.

De flexibele arbeidsmarkt groeit

vast/flex 2003



vast/flex 2015



Bron: CBS, 2016

Een onevenwichtige arbeidsmarkt in cijfers



570.000 mensen met een Arbeidsongeschiktheidsuitkering (excl. Wajong)

Bron: UWV, CBS, 2015/2016

446.000 mensen met een WW-uitkering

248.000 mensen met een Wajongstatus

388.000 mensen met een Bijstandsuitkering



104.000 mensen

met een **WSW-dienstverband** (van wie 28.000 Wajongers)

kunnen alleen met ondersteuning werken

Bron: CBS, 2016



van het aantal werklozen is langdurig werkloos (>12 mnd)

Bron: CBS, 2016



van het aantal werklozen is ouder dan 45 jaar

Bron: CBS, 2016



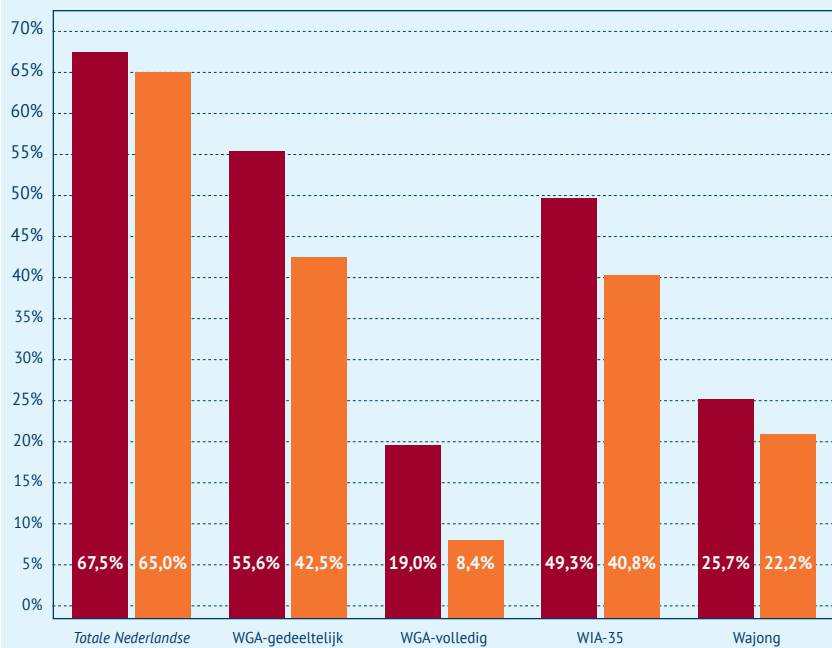
In 2015 zijn ruim **7.500** mensen van-werk-naar-werk geholpen

75% vond na inzet van een **outplacementtraject** een baan in een andere branche

Bron: Nationaal Outplacement Onderzoek 2015

Arbeidsparticipatie doelgroepen daalt

■ 2008 ■ 2014



Bron: UWV Monitor Arbeidsparticipatie, 2015



van de werkhervatters is via een private intermediair weer aan het werk gegaan. Dit zijn

90.000 WW'ers

Bron: UWV, 2015

1 dag aan het werk bespaart

6,5 miljoen euro

aan WW-uitkeringen

Bron: Statement Hart voor de Publieke Zaak, 2015

De vraag naar arbeid neemt in twee jaar toe met

209.000 banen

83.000

Hiervan worden via de uitzendbranche ingevuld

Bron: UWV Arbeidsmarktprognose 2016-2017



De drie pijlers onder een toekomstbestendige arbeidsmarkt

Een goede arbeidsmarkt speelt in op wat er in de economie gebeurt en op de verlangens van mensen op de arbeidsmarkt. In Nederland gebeurt dat onvoldoende. Werkgevers vragen om een dynamische en open arbeidsmarkt, terwijl deze op veel punten rigide is. Mensen vragen op hun beurt om een arbeidsmarkt die voor iedereen goed toegankelijk is, terwijl er nog grote verschillen bestaan tussen insiders en outsiders en er ruim 1,5 miljoen mensen aan de kant staan.

Een eerlijke en toekomstbestendige arbeidsmarkt vraagt om een integrale visie en aanpak gebaseerd op drie uitgangspunten. We benoemen bij elk uitgangspunt de bijbehorende concrete maatregelen.

1 Een evenwichtige arbeidsmarkt: koppel zekerheden niet aan contractvorm

In een evenwichtige arbeidsmarkt willen wij voor iedereen dezelfde basiszekerheden met betrekking tot scholing, pensioen en arbeidsongeschiktheid. De aard en de duur van het contract doen er dan niet toe. Het keuzeproces van werkenden én werkgevers moet qua werkvorm niet langer worden beïnvloed door het onderscheid in het sociale zekerheids- en belastingstelsel. We beseffen dat een dergelijke overgang tijd zal kosten, maar het is zaak om systematisch in deze richting te werken.

- Bij de herziening van de Wet werk en zekerheid komt centraal te staan dat er zo min mogelijk barrières zijn om doorstromen te realiseren op de arbeidsmarkt.
- Introduceer de ruimte om binnen cao's opeenvolgende arbeidscontracten voor de duur van vijf jaar overeen te komen.
- Bij de herziening van het pensioenstelsel is het uitgangspunt dat iedereen, ongeacht het soort arbeidsrelatie, straks over een redelijke, persoonlijke en meeneembare vorm van oudedagsvoorziening beschikt.

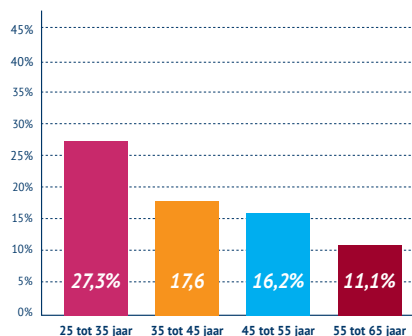
2

Een ontwikkelingsgerichte arbeidsmarkt: zet in op blijvende ontwikkeling van werkenden

In een ontwikkelingsgerichte arbeidsmarkt zien werkenden het als een opdracht om met regelmaat in hun eigen ontwikkeling te investeren. Zij worden daarbij gefaciliteerd en aangemoedigd. Het aanbod van onderwijs, training en instrumenten om eerder verworven competenties te meten, sluit daarop aan.

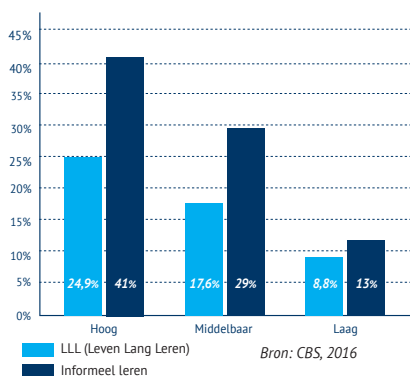
- Bied iedereen die op de arbeidsmarkt actief is - mensen met een vast of een tijdelijk contract, maar ook zzp'ers - en mensen met een bijstands- of WW-uitkering een persoonlijk budget van ontwikkelrechten aan. Dat moet ook geschikt zijn om langjarige opleidingen tot nieuwe beroepen te bekostigen.
- Cao's worden nog meer gericht op de ontwikkeling van medewerkers, bijvoorbeeld in de vorm van afspraken over permanente educatie of ondersteuning (op de werkplek) gekoppeld aan een persoonlijk budget van ontwikkelrechten.
- Iedere werkende bouwt een eigen portfolio op van competenties en opleidingen en kan eens in de paar jaar een inzetbaarheidscheck laten uitvoeren. Zorg er daarbij voor dat Erkenningen van Verworven Competenties (EVC's) en losse certificaten ruimhartig een plaats krijgen.
- Zorg voor een vraaggericht en modulair opgebouwd stelsel van opleidingen waarbij sprake is van een gelijk speelveld voor zowel publieke als private spelers.
- De recent geïntroduceerde transitievergoeding mag alleen gebruikt worden voor transities. Nu is het nog te veel een verkapte ontslagvergoeding.

Een leven lang leren is voor ouderen minder gebruikelijk dan jongeren



Bron: CBS, 2016

Een leven lang leren en informeel leren zijn minder gebruikelijk voor lager opgeleiden



Bron: CBS, 2016



1,6 miljoen
mensen tussen 25 en 65 jaar
volgen jaarlijks een opleiding.
84% van die deelnemers
doet dat bij een private opleider.

Bron: CBS, 2016



3

Een inclusieve arbeidsmarkt: zorg dat zo veel mogelijk mensen mee kunnen doen

In een inclusieve arbeidsmarkt worden de mogelijkheden van grote groepen mensen optimaal aangesproken. Iedereen kan op eigen niveau meedoen.

- Creëer ruimte om op grote schaal te experimenteren met de inzet van uitkeringsgelden voor werk. Een deel van de bijstand of WW-uitkering mag (eventueel langdurig) omgezet worden in een (forfaitaire) loonkostensubsidie, opleiding of andere besteding die transitie bevordert.
- Voor een groep mensen zal loonvormende arbeid zonder ondersteuning nooit een reëel perspectief worden.
 - Werkgevers worden ontzorgd om deze groep toch loonvormend in te zetten. In alle arbeidsmarktregio's komen en blijven expertise en instrumenten voor de begeleiding van deze groep beschikbaar.
 - Voor wie desondanks niet duurzaam loonvormend aan de slag kan, wordt de 'participatieovereenkomst' ontwikkeld: een contract waarin (deels) loonvormende werkzaamheden en leer-/trainingsaspecten eenvoudig gecombineerd kunnen worden.
- Ter voorkoming van 'draaideureffecten' worden administratieve drempels weggenomen voor mensen die zich van een bijstanduitkering naar een situatie met (neven)inkomsten uit kleine of tijdelijke banen ontwikkelen.
- Voor jongeren die niet-gekwalificeerd uitstromen uit speciaal-, praktijk- of entree/mbo-onderwijs komt een aansluitende infrastructuur beschikbaar, waarbij werken, leren en certificeren in de praktijk mogelijk wordt. De rol die werk-/leerbedrijven hierbij spelen, vraagt om conceptvernieuwing en herwaardering.
- Voor wie wel partieel kan werken maar de goede plek nog niet heeft gevonden, wordt in publiek-private samenwerking een goede oplossing gevonden. De overheid stelt heldere kaders en is opdrachtgever, terwijl uitzendbureaus, re-integratie-bedrijven, sociale ondernemingen, werk-/leerbedrijven en opleidingsinstituten het op zich nemen om deze mensen een plek op de arbeidsmarkt te geven.

Tot slot

Een goede, moderne arbeidsmarkt is eerlijk en wendbaar en heeft voor iedereen voldoende stimulans om verder te komen. Voor wie er nog geen plek is, zijn er krachtige instrumenten en is er voldoende, al dan niet financiële, ondersteuning om de stap naar de arbeidsmarkt te kunnen zetten. Iedereen die al wel aan het werk is, wordt aangesproken en ondersteund om zich zo veel als mogelijk verder te ontwikkelen en weerbaar en wendbaar te worden of te blijven.

Met deze ambities als uitgangspunt en een gerichte samenwerking tussen alle partijen, willen wij de uitdaging aangaan om iedereen met een maatwerkoplossing aan de slag te krijgen én te houden. Om de veerkracht van onze economie te vergroten. Om het geluksgevoel van de Nederlanders te versterken en om onze welvaart te borgen.

Zoals gezegd kunnen we dat niet alleen. Onze visie, ambitie en inzet staan. Wij roepen alle partijen op om hiermee aan de slag te gaan. Wij doen mee!



De totstandkoming van dit statement is inhoudelijk begeleid door Peter van Lieshout, hoogleraar aan de Universiteit van Utrecht.

De Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) is dé belangenbehartiger voor ondernemers in de flexbranche en leidend in de wereld van (flexibel) werk.

Cedris is de landelijke vereniging voor sociale werkgelegenheid en re-integratie. De leden van Cedris bieden en organiseren, in opdracht van rijk en gemeenten en in samenwerking met het bedrijfsleven, werk voor mensen met een vergrote afstand tot de arbeidsmarkt.

De Nederlandse Raad voor Training en Opleiding (NRTO) is de overkoepelende brancheorganisatie voor alle particuliere trainings- en opleidingsbureaus in Nederland.

OVAL is de brancheorganisatie van arbodiensten, interventiebedrijven, outplacement- en loopbaanbedrijven, re-integratiebedrijven en jobcoachorganisaties.

Summum.nu is de overkoepelende organisatie van een selecte groep bureaus voor search, werving en selectie.