

BRANCHEORGANISATIES SAMEN IN ACTIE

VOOR IEDEREEN EEN PLEK OP DE ARBEIDSMARKT

De verschillen tussen vast en flex worden steeds groter, we worden te weinig gestimuleerd om aan onze eigen ontwikkeling te werken en er zijn nog steeds te veel mensen niet aan de slag. Kortom, de arbeidsmarkt hapert. Onder het motto 'Iedereen aan de slag' brachten vijf brancheorganisaties die dagelijks betrokken zijn bij transitie op de arbeidsmarkt, deze zomer een statement uit om het tij te keren.

Ria van 't Klooster, directeur NRTO:

'Geef mensen grip op hun eigen ontwikkeling'

Mensen werken steeds langer door en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt volgen elkaar in een steeds rapper tempo op. Het is dus zaak niet af te wachten maar jezelf zo goed mogelijk voor te bereiden op wat komen gaat. Maar hoe? Bij de Nederlandse Raad voor Training en Opleiding (NRTO) hebben ze daar heldere ideeën over. 'Creëer een arbeidsmarkt waarin iedereen die op de arbeidsmarkt actief is, het als zijn of haar verantwoordelijkheid ziet om te investeren in de eigen ontwikkeling en inzetbaarheid,' vindt directeur Ria van 't Klooster. 'Of je nu zzp'er bent, in loondienst werkt of werkzoekend bent. Dat is de situatie waar wij naartoe willen. Door mensen zelf de tools te geven én een persoonlijk opleidingsbudget zullen ze die verantwoordelijkheid ook echt bij zich zelf gaan zoeken. Voor opleiders betekent dit nog meer vraaggericht werken en maatwerk toegespitst op het individu.'

STATEMENT 'IEDEREEN AAN DE SLAG'

Een evenwichtige arbeidsmarkt, een inclusieve arbeidsmarkt en een ontwikkelingsgerichte arbeidsmarkt. Daarnaast streven de vijf ondertekenaars, de brancheorganisaties NRTO, ABU, OVAL, Cedris en Summum.nu, van het statement 'Iedereen aan de slag'. Met hun oproep richten zij zich tot de politiek om te komen tot een integrale visie op en aanpak van de arbeidsmarkt. Naast concrete maatregelen als het omvormen van het socialezekerheidsstelsel, dezelfde basiszekerheden voor alle werkenden, vinden zij dat mensen zo lang mogelijk inzetbaar moeten zijn en blijven. Ook moet er meer ruimte komen om te experimenteren met de inzet van uitkeringsgelden voor werk in de vorm van loonkosten-subsidie of opleiding. Voor mensen zonder perspectief op loonvormende arbeid moet er een participatieovereenkomst komen: een contract met afspraken over werken en leren. Jongeren die voortijdig stoppen met hun opleiding moeten terecht kunnen bij vernieuwde werk-leerbedrijven. Meer weten? www.abu.nl | cedris.nl | nrto.nl | oval.nl | summum.nu

Jurrien Koops, directeur ABU:

'Koppel sociale zekerheden niet aan een contractvorm'

De arbeidsmarkt anno 2016 is kleurrijk, divers en dynamisch en wordt gekenmerkt door verschillende werkvormen. Zelfstandigen, uitzendkrachten, mensen in loondienst en mensen die hybride werken en verschillende contractvormen combineren. 'Het bestaat allemaal naast elkaar,' zegt Jurrien Koops, directeur van uitzendbranchevereniging ABU. 'En in de toekomst wordt die mix alleen maar sterker. Toch is ons sociaal stelsel nog steeds gebaseerd op de traditionele relatie werkgever-werknemer. Als je bedenkt wat de toekomst nog allemaal in petto heeft – nog meer digitalisering, waardoor hele groepen werknemers op een andere manier moeten gaan werken en zelf de verantwoordelijkheid over hun loopbaan nemen – dan wordt snel duidelijk dat er iets moet veranderen. Gebeurt er niks, dan ontstaat er een grote tweedeling tussen mensen in vaste dienst en werkenden met een ander soort contract. Wij willen voor iedereen dezelfde basiszekerheden als het gaat om scholing, pensioen en arbeidsongeschiktheid. Ik beseft dat deze overgang tijd zal kosten maar het is de moeite waard.'



Petra van de Goorbergh, directeur OVAL:

'Zo veel mogelijk mensen aan de slag krijgen en houden'

Wie werkt, is gezonder, heeft een groter sociaal netwerk en meer structuur in het leven. Hoe meer mensen dus werken, hoe beter, vindt OVAL, de brancheorganisatie van arbodiensten, loopbaan- en re-integratiebedrijven. 'Wij willen ermaartoe dat iedereen een vorm van betaald werk kan doen,' aldus directeur Petra van de Goorbergh. 'Een inclusieve arbeidsmarkt dus waarin iedereen aan de slag kan en meedoet. Het liefst in betaald werk en als dat echt niet lukt, in beschermt werk.' Een groot deel van de mensen kan dat op eigen kracht. Een deel van de mensen heeft daar begeleiding en bemiddeling bij nodig. 'Aan publieke en private partijen de taak om hun krachten en expertise te bundelen om zo veel mogelijk mensen die aansluiting bij de arbeidsmarkt te laten vinden en om ze aan de slag te krijgen en te houden,' vindt Van de Goorbergh.

Jan-Jaap de Haan, directeur Cedris:

'We moeten belemmerende schotten afbreken'

Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zijn minder wendbaar. Daardoor hebben ze extra ondersteuning en begeleiding nodig om aan de slag te gaan. Op dit moment is dat lang niet optimaal, vinden ze bij Cedris, de landelijke vereniging voor sociale werkgelegenheid. 'Alleen als we in Nederland een beter functionerende arbeidsmarkt krijgen waarin die ondersteuning en ontzorging beter worden georganiseerd, krijgen we een hogere arbeidsmarktparticipatie van deze doelgroepen,' zegt directeur Jan-Jaap de Haan. 'In het verleden hebben we te veel aparte hokjes gecreëerd.' Belangrijk voor het bereiken van zo'n inclusieve arbeidsmarkt is volgens De Haan onder meer het beslechten van de grenzen tussen vast en flex, maar ook tussen baan en uitkering. 'Daarbij gaat het niet alleen om het aanpassen en verbeteren van regelgeving, maar ook om het verder uitbouwen van kennis en infrastructuur, zoals het opzetten van regionale detachingsfaciliteiten en een leer-werkinfrastructuur voor deelnemers vanuit de Participatiewet.'

Johan Siebert, voorzitter Summum.nu:

'Flexibiliteit zet mensen veel sneller weer aan het werk'

Mensen met een vast contract hebben meer zekerheid, meer kansen en lopen een stuk minder risico. 'Onterecht,' vindt Johan Siebert voorzitter van Summum.nu, de overkoepelende organisatie van search, werving- en selectiebureaus. 'Contracten bieden schijnzekerheid, jongeren zijn er niet in geïnteresseerd en ouderen worden erdoor gedupeerd. De arbeidsmarkt zoals we die vandaag de dag kennen, is niet waar de wereld op zit te wachten, zowel werkgevers als werknemers niet. Overheidsmaatregelen zoals de nieuwe Wet werk en zekerheid werken, hoe goed bedoeld ook, vaak averechts en maken de verschillen tussen vast en flex alleen maar groter. Bedrijven durven het risico niet aan en na drie tijdelijke contracten worden mensen gewoon weer aan de kant gezet.' Om het tij te keren, streeft Summum.nu naar een flexibele arbeidsmarkt waarin iedereen ongeacht de contractvorm aan de slag is tegen een fatsoenlijk salaris. Siebert: 'Door flexibiliteit en losse klussen wordt de drempel lager en krijg je mensen van buiten het arbeidsproces veel sneller weer aan het werk.'