



OVAL, BRANCHE VOOR
DUURZAME INZETBAARHEID

9 punten voor een duurzame en gezonde arbeidsmarkt

9 punten voor een duurzame en gezonde arbeidsmarkt

Werk is sociaal, economisch en maatschappelijk van grote waarde in onze samenleving. Als branche voor duurzame inzetbaarheid pleit OVAL ervoor om de volgende punten op te nemen in het regeerakkoord. Samen dragen deze punten ertoe bij dat mensen zich ontwikkelen en dat zij gezond, productief en met plezier aan het werk zijn, komen en blijven. Wij zijn ervan overtuigd dat een nieuw kabinet daarmee grote stappen zet naar een duurzame en gezonde arbeidsmarkt.



OVAL

Leden van OVAL zijn arbodiensten, organisaties actief op het gebied van loopbaanbegeleiding, -coaching en outplacement, re-integratiebedrijven en jobcoachorganisaties. Samen zorgen zij ervoor dat mensen gezond, productief en met plezier aan het werk zijn, komen en blijven.

Werken is gezond

Wet- en regelgeving, de dienstverlening van professionals en het gedrag van werkenden en werkgevers moeten samen bijdragen aan de gezondheid van werkend Nederland.

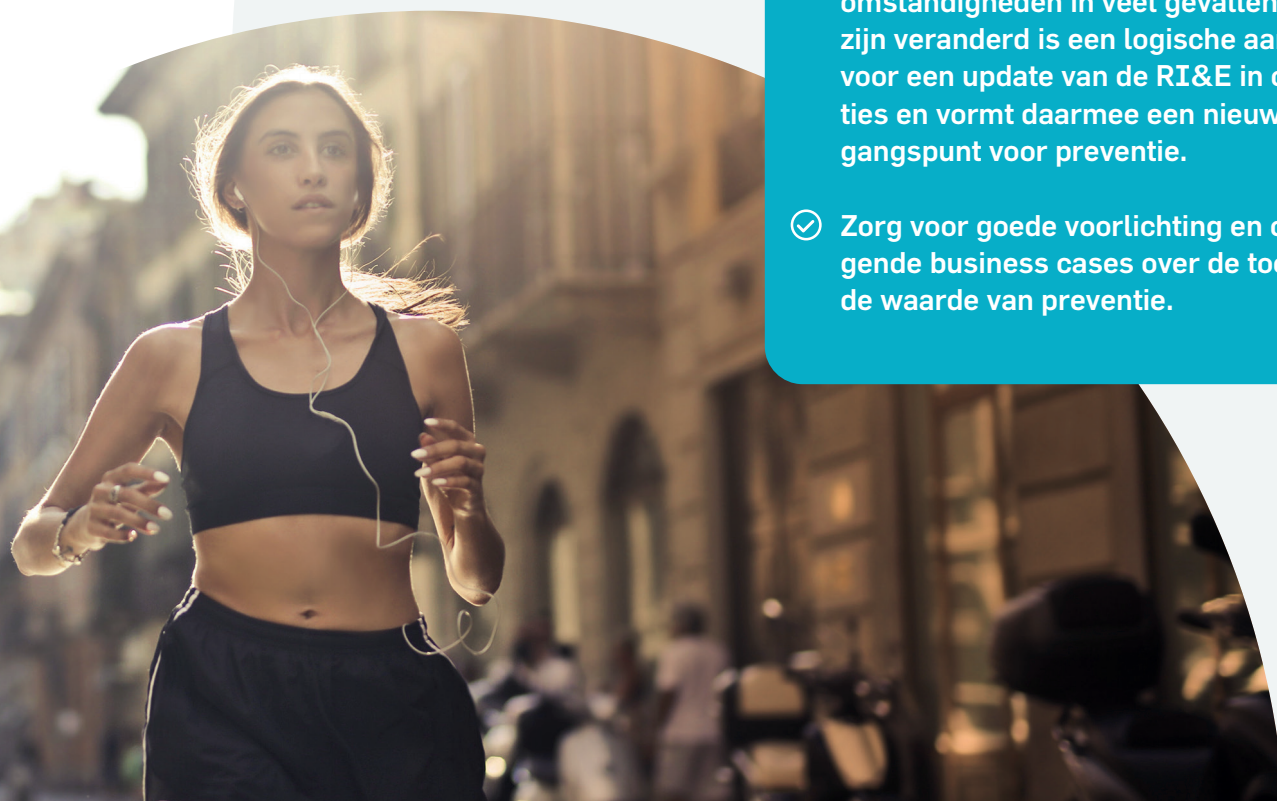
Met preventie en prikkels de mentale en fysieke balans versterken en inzetbaarheid verhogen

1

In 2018 werd het Preventieakkoord gesloten. Dit akkoord richt zich op het terugdringen van roken, overgewicht en problematisch alcoholgebruik. Het is nu tijd voor een preventieakkoord 2.0. Het is belangrijk dat medewerkers op een veilige, gezonde en productieve manier kunnen werken. Dit vergt een preventieve aanpak met bijbehorende interventies. Het gaat om interventies gericht op vitaliteit, leefstijl, bewegen, fysieke en mentale balans.

De uitkomsten van een Periodiek Medisch Onderzoek (PMO) en de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) kunnen een belangrijk uitgangspunt zijn voor preventie. Het zijn echter nu nog teveel 'vinklijstjes'. Hoog tijd om preventie niet meer alleen te richten op het voorkomen van verzuim maar vooral op het bevorderen van inzetbaarheid. Arboprofessionals zijn opgeleid voor (advies over) preventie; het is hun natuurlijke reflex. Het vraagt ook van werkgevers en werknemers de bereidheid om te investeren in preventieve (vervolg)interventies. Gerichte prikkels helpen daarbij.

- ✓ Sluit een preventieakkoord 2.0 met focus op een gestructureerde preventieve aanpak met bijbehorende interventies gericht op vitaliteit, leefstijl, bewegen, fysieke en mentale balans.
- ✓ Zorg dat investeren in (leefstijl)interventies fiscaal voordeel oplevert voor werkgevers.
- ✓ Richt de RI&E en PMO meer op life- en organisatie-events zoals thuiswerken, fusies etc.
- ✓ Het feit dat als gevolg van corona arbeidsomstandigheden in veel gevallen blijvend zijn veranderd is een logische aanleiding voor een update van de RI&E in organisaties en vormt daarmee een nieuw uitgangspunt voor preventie.
- ✓ Zorg voor goede voorlichting en overtuigende business cases over de toegevoegde waarde van preventie.





Investeer in instroom van bedrijfsartsen en geef ruimte aan andere arboprofessionals

2

Het rapport van de Kwaliteitstafel Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde uit 2020 laat zien dat het twee voor twaalf is. Het tekort aan bedrijfsartsen loopt de komende jaren nog verder op en essentiële zorg voor werkenden komt onder druk te staan. De branche investeert zelf fors in de werving en opleiding van bedrijfsartsen, maar kan dit niet alleen.

Het draait om samenwerking, ook met andere arboprofessionals. Taakdelegatie is niet nieuw en al jaren vanzelfsprekend in de curatieve zorg. Op de juiste wijze toegepast leidt het tot verhoging van de kwaliteit en continuïteit van de zorg en vermindert de eenzijdige druk op de bedrijfsarts.

- ✓ Richt een publiek-privaat noodfonds op om de opleiding tot bedrijfsarts uit te breiden.
- ✓ Faciliteer en promoot verdergaande taakdelegatie dan nu gebeurt.
- ✓ Verken aanpassing van het juridisch kader voor taakherschikking. Maak experimenten mogelijk.

Behoud activerende prikkels in de eerste 2 jaar bij ziekte

3

Op het gebied van verzuim en re-integratie doet Nederland het goed. De Wet verbetering poortwachter (Wvp) is een succes en heeft geleid tot halvering van het verzuim. Toch lijken de mogelijke financiële lasten bij 2 jaar ziekte kleine werkgevers te belemmeren om personeel aan te nemen en zorgt de Wvp ook voor een 'vinkjeslijst' om loon-sancties te voorkomen. De oplossing zit niet in het collectiviseren van het 2e ziektejaar met allerlei ingewikkelde processen en overdrachtsmomenten tot gevolg. Sterker nog, dat neemt activerende prikkels weg en zal leiden tot een hoger verzuim en meer uitkeringen. De focus moet naar duurzame inzetbaarheid, preventie en duurzame re-integratie.

- ✓ Geef iedere werkende een ontwikkelbudget.
- ✓ Actualiseer de processen Wet verbetering poortwachter bijvoorbeeld door het invoeren van een inzetbaarheidsgesprek bij verzuim.
- ✓ Voer een no-riskpolis in voor een potentiële nieuwe werkgever zodra voor een werknemer de noodzaak spoor 2 traject is vastgesteld.
- ✓ Implementeer de verbeteringen uit de experimenten die worden opgestart in het kader van de ZonMw programma's Experimenten 2e spoor en Verbetering kwaliteit proces Wvp.



Maak Leven Lang Ontwikkelen mogelijk

Werk verandert, banen verdwijnen en verschijnen. De coronacrisis legt dit pijnlijk bloot.

Grote tekorten, overschotten en ongelijkheid op de arbeidsmarkt moeten worden voorkomen.

Opvolging van de adviezen van de commissie Borstlap zijn nodig zodat iedereen zich een leven lang kan ontwikkelen en inzetbaar blijft op de arbeidsmarkt.

- ✓ Creëer een Loopbaanwinkel die onafhankelijke en deskundige ondersteuning biedt bij een leven lang ontwikkelen, zet de burger en eigen regie centraal.
- ✓ Introduceer een vouchersysteem waarbij de burger zelf kiest voor een dienstverlener die het beste bij hem of haar past.
- ✓ Zorg dat iedereen periodiek een persoonlijke oproep krijgt van de Loopbaanwinkel.

Creëer met de Loopbaanwinkel een landelijke infrastructuur

4

De Nederlandse arbeidsmarkt is een lappendeken. Werknemers in loondienst zijn voor ontwikkelingsmogelijkheden vaak afhankelijk van de werkgever, of afspraken in de CAO. In Nederland ontbreekt een landelijke infrastructuur die onafhankelijke en deskundige ondersteuning biedt bij een leven lang ontwikkelen. Deze hoeft niet van de grond af te worden opgebouwd. Door optimaal gebruik te maken van bestaande voorzieningen en publiek-private samenwerking is de Loopbaanwinkel in iedere arbeidsregio vrijwel direct beschikbaar. De uitwerking van deze Loopbaanwinkel is al gemaakt.

[Klik hier](#) om dit document te lezen.

Geef iedereen een persoonlijk ontwikkelbudget

5

Er is op papier veel geld beschikbaar voor opleiden en ontwikkelen. Dit blijft echter ongebruikt op de plank liggen. Het zit verstopt in een woud van cao's, fondsen, subsidieregelingen, potjes, en is onbekend en onbereikbaar voor velen. Een koppeling van inzet van deze gelden via een persoonlijk ontwikkelbudget en een ontwikkeladvies kan de mogelijkheid tot concrete actie van het individu vergroten.

- ✓ Geef iedere Nederlander een persoonlijk ontwikkelbudget waarmee men zelf kan investeren in zijn of haar ontwikkeling.
- ✓ Zorg dat het persoonlijk ontwikkelbudget gevuld wordt door publieke en private gelden.



Maak ontwikkeladvies voor iedereen structureel mogelijk

Veel mensen hebben geen inzicht in hun huidige arbeidsmarktpositie, noch visie op hun persoonlijke ontwikkeling en werkzame toekomst. De behoefte aan professioneel advies en korte begeleidingstrajecten is enorm. Eind 2020 registreerden zich in een dag tijd 55.000 mensen voor een ontwikkeladvies. Bouw voort op dit succes.

6

- ✓ Maak ontwikkeladvies structureel mogelijk voor iedereen, breng geen beperkingen aan in doelgroepen.
- ✓ Breid het flankerend beleid van het aanstaande STAP budget financieel zodanig uit dat iedereen door middel van een voucher periodiek een ontwikkeladvies kan aanvragen.
- ✓ Aanvullende of andere benodigde dienstverlening als vervolg op het ontwikkeladvies financieren mensen zelf uit hun persoonlijk ontwikkelbudget of eigen middelen.

Inclusieve arbeidsmarkt, iedereen doet mee

Werk is één van de meest fundamentele aspecten van het menselijk bestaan. Om aan het werk te komen en te blijven verdienen mensen met een kwetsbare positie de ondersteuning die daarvoor nodig is.

Laat meer arbeidsbeperkten werken door uniforme toepassing jobcoaching

7

Mensen met een arbeidsbeperking vormen een kwetsbare groep op de arbeidsmarkt. Zij hebben begeleiding op de werkvloer nodig en zijn bovengemiddeld vaak werkloos. 60% van de mensen met een arbeidsbeperking heeft na inzet van een jobcoach een baan bij een reguliere werkgever. Door iedere gemeente wordt jobcoaching verschillend ingevuld waardoor werkgevers, werkzoekenden en jobcoachorganisaties te maken krijgen met verschillen in aanpak, tariefstelling en kwaliteit van jobcoaching.

- ✓ Leg een eenduidige definitie en landelijke aanpak van jobcoaching vast in wet- en regelgeving.
- ✓ Leg een vast tarief en kwaliteitseisen aan jobcoachorganisaties en jobcoaches wettelijk vast. Maak hierbij gebruik van bestaande kwaliteitseisen van OVAL en Noloc.



Benut sociale ontwikkelbedrijven alleen voor beschut werk

8

De mogelijkheden voor het verrichten van beschut werk zijn te beperkt. Het afschaffen van de sociale werkvoorziening is een cruciale vergissing geweest. Daardoor staan er te veel mensen aan de kant voor wie het niet mogelijk is om zelfstandig werk te verrichten. Een initiatiefnota is ingediend voor een landelijk netwerk van sociale ontwikkelbedrijven. Dat netwerk zou mensen met een arbeidsbeperking, met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (bijstand), met psychosociale problematiek en inburgeraars naar passend werk moeten helpen, binnen of buiten de sociale ontwikkelbedrijven. Deze doelgroep is te groot en vraagt om veel verschillende specialismen die binnen de sociale ontwikkelbedrijven moeten worden opgebouwd. Met alle risico's van dien voor betrokkenen. Het is ook niet nodig.

- ✓ Benut de bestaande succesvolle re-integratiepraktijk voor mensen die kunnen werken op de reguliere arbeidsmarkt buiten een beschutte omgeving. Maak daarbij gebruik van de beschikbare private infrastructuur en dienstverlening.
- ✓ Versterk de activiteiten van sociale ontwikkelbedrijven uitsluitend tot het organiseren van beschut werk.



Maak vaart met behandeling van het wetsvoorstel Breed Offensief

9

De behandeling van het wetsvoorstel Breed Offensief is tot nader order uitgesteld. Het wetsvoorstel is met groot draagvlak tot stand gekomen. Het bevat een aantal maatregelen waardoor meer mensen uit de Participatiewet met een arbeidsbeperking aan het werk kunnen gaan en blijven, zoals het uniformeren van de loonwaardebepaling, het harmoniseren van instrumenten voor re-integratie en het wegnemen van administratieve knelpunten voor werkgevers. Invoering per 1 januari 2022 is niet meer haalbaar. Het uitstellen van behandeling van het wetsvoorstel belemmert het duurzaam aan de slag helpen van mensen.

- ✓ Zet de behandeling van het Wetsvoorstel Breed Offensief zo snel mogelijk in gang, zodat de maatregelen op korte termijn kunnen worden ingevoerd.



JUNI 2021