

Standpuntnota CNV

'Wendbaar en weerbaar op de arbeidsmarkt'

T.b.v. het rondetafelgesprek 'Onbenut arbeidspotentieel' in de Tweede Kamer op 17 juni 2018

1. Wendbaar en weerbaar op de arbeidsmarkt

In de missie van het CNV is opgenomen dat "Wij geloven dat ieder mens als streven en doel heeft om 'tot bestemming te komen'. In onze prestatiegerichte en steeds complexere samenleving wil het CNV hieraan bijdragen door mensen weerbaar en wendbaar te maken bij het verrichten van werk."

In de kern geeft dit aan hoe het CNV tegen het vraagstuk van het 'onbenutte arbeidspotentieel' aankijkt. We willen eraan bijdragen dat werkenden wend- en weerbaar worden op de arbeidsmarkt, door het versterken van loopbaanbewustzijn en loopbaancompetenties en door (als vakbeweging) naast hen te gaan staan op 'transitiemomenten'. Daardoor moet uiteindelijk iedereen mee kunnen komen op die veranderende arbeidsmarkt en hoeft er niemand nodeloos aan de kant te blijven staan. 'Achteraf repareren' kan heel noodzakelijk en terecht zijn, maar is uiteindelijk niet de meest wenselijke oplossing.

2. Regie over eigen loopbaan

Dat wendbaar en weerbaar maken is in de visie van het CNV een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werknemers, werkgevers en de overheid. Het CNV heeft daar zelf een actieve rol in genomen. Het CNV wil werknemers in staat stellen regie te nemen over hun eigen loopbaan. Het CNV doet dat door in elke cao afspraken te maken over loopbaan apk's, scholingsadvies en over middelen, in de vorm van de leerrekening en reguliere scholingsbudgetten, voor algemene ontwikkeling (functie- en sectoroverstijgend) van werknemers. Een leerrekening onderscheidt zich van een regulier scholingsbudget doordat het een persoonlijk scholingsbudget is dat gedurende de gehele loopbaan kan worden gevuld, gebruikt en meegenomen.

3. De James Leerrekening

Het CNV is direct betrokken bij de leerrekening (James Leerrekening) en maakt daar ook afspraken over. Alleen een pot met geld is immers niet genoeg. Bewustwording en begeleiding zijn essentiële randvoorwaarden om er daadwerkelijk voor te zorgen dat mensen actief aan hun eigen ontwikkeling gaan werken. Als vakbond zijn we bij uitstek hiervoor in positie. In steeds meer cao's zijn we hiermee succesvol aan de slag gegaan. Problematisch is wel dat het huidige fiscale kader belemmerend werkt. Huidige fiscale regels maken het namelijk heel erg lastig om de leerrekening mee te nemen naar een nieuwe werkgever. Het CNV pleit er dan ook voor dat dat zo snel mogelijk wordt op gelost. Dit kan door de aanbieder van de leerrekening de fiscale aansprakelijkheid over te laten nemen. Bovendien zou de overheid voldoende budget beschikbaar moeten stellen om die begeleiding en bewustwordingsactiviteiten mogelijk te maken.

4. Antwoord op de vooraf gestelde vragen

1. Wat kan de overheid en het veld met o.a. werkgevers nog meer doen om mensen aan de slag te helpen en mismatches van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te voorkomen en tegen te gaan?

Het eerste antwoord op deze vraag is dat iedereen die de arbeidsmarkt betreedt vanaf het eerste moment en gedurende de gehele loopbaan aan de slag moet gaan met zijn of haar ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. Mensen kunnen daardoor veel gemakkelijker schakelen van sector naar sector, mocht daar de wens en noodzaak toe zijn.

De overheid kan daarbij behulpzaam zijn door eraan bij te dragen dat er structureel middelen beschikbaar zijn voor werkenden en met name kwetsbare groepen. Middelen die zij vervolgens zoveel mogelijk op eigen voorwaarden kunnen inzetten, daarbij geadviseerd door vertrouwenspersonen. Verder door bij te dragen aan het verkleinen van de kloof tussen werkenden (terrein van sociale partners) en werkzoekenden (terrein UWV en gemeenten). En door in beide domeinen eigen regie mogelijk te maken. De overheid zou meer kunnen doen om samenwerking over de 'kloof' heen te stimuleren.

Het tweede antwoord op deze vraag is dat werkgevers verder moeten willen kijken. De werknemer die direct inzetbaar is voor een bepaalde functie, is in veel gevallen niet meer beschikbaar. Werkgevers zullen dus bereid moeten zijn om te investeren in nieuwe mensen in termen van begeleiding en scholing. Hierbij is het noodzakelijk om meer te gaan denken vanuit 'skills' in plaats van afgebakende functiebeschrijvingen. Het CNV en de CNV loopbaanspecialisten van James experimenteren daarmee, onder meer binnen het regionale project 'House of Skills' in metropoolregio Amsterdam. Een dergelijke aanpak vergroot de mogelijkheden tot matches en helpt werkenden hun weg op de arbeidsmarkt te vinden.

Helaas komt het nog veel te vaak voor dat in dit kader mensen met een beperking buiten beeld blijven. Ondanks alle inspanningen die hiertoe de laatste jaren vanuit sociale partners en de overheid zijn geleverd.

Een derde antwoord op deze vraag is dat er actief ondersteuning moet worden georganiseerd door vakbonden en werkgeversorganisaties in sectoren die onder druk staan. Zodat werknemers van bedrijven en organisaties in de problemen gemakkelijk de overstap kunnen maken van het ene bedrijf naar het andere bedrijf, ofwel van sector naar sector. Goedwerkend voorbeeld hiervan is Youfit@retail, het vervolgproject op Loopbaansupport Detailhandel.

2. Welke belemmeringen/knelpunten ervaart u bij het aan werk helpen, wat gaat goed en wat gaat fout?

Als het gaat om meer regie voor werkenden over de eigen loopbaan onderscheidt het CNV vier belangrijke knelpunten en belemmeringen:

- Versnippering van loopbaandienstverlening, scholingsmiddelen en mobiliteitsprojecten, waarbij veel ondersteuning ad hoc en niet structureel beschikbaar is;
- Het ontbreken van een duidelijk loket voor werkenden om hun weg te vinden en daarachter te weinig samenwerking tussen het publieke domein (werkzoekenden) en het terrein van sociale partners (werkenden);
- Voor een behoorlijk grote groep werkenden geldt dat zij moeilijk hun weg vinden op de arbeidsmarkt en competenties missen om zichzelf daar op te 'verkopen'. Persoonlijke begeleiding is daarom hard nodig, soms ook nog als mensen al in een nieuwe baan zitten;
- Bij faillissementen, maar ook bij individueel ontslag, is er nog te weinig ruimte voor 'warme' werk-naar-werk begeleiding, waardoor mensen eerst op straat komen te staan en dan van nul af aan moeten beginnen.

Knelpunten/belemmeringen bij meer willen werken: te kleine banen en te starre roosters

In het kader van deze vraag is het ook noodzakelijk om te wijzen op het creëren van de juiste randvoorwaarden, zodat mensen die meer *willen* werken ook meer *kunnen* werken. In meerdere sectoren, bijvoorbeeld de detailhandel, is dat vaak nog problematisch. De zorgsector is in dit kader exemplarisch.

De zorgsector wordt gekenmerkt door 900.000 vrouwelijke medewerkers in deeltijdbanen, met 60% die 25 uur of minder werkt. Deeltijd lijkt de norm binnen alle leeftijdscategorieën, met een gemiddelde van 23,5 uur. Uit onderzoek van McKinsey blijkt dat in Nederland 86% van de vrouwelijke medewerkers in de zorg deeltijd werkt, tegenover 50% of minder in andere West-Europese landen. Het vergroten van deeltijdbanen helpt bij zowel het oplossen van de personele tekorten als het vergroten van de financiële zelfredzaamheid van vrouwelijke zorgprofessionals. Reden genoeg om meer uren werken makkelijker én aantrekkelijker te maken voor vrouwen in de zorg. Dat vraagt om extra investeringen in de infrastructuur rondom zorgtaken thuis (betaald mantelzorgverlof, investeren in kinderopvang en extra partnerverlof). Het vraagt ook om een andere organisatie van werk in de zin van meer roostervrijheid.¹

3. Kunt u voorbeelden van 'best practices' geven?/4. Wat zijn de instrumenten die ingezet kunnen worden om meer mensen aan het werk te helpen? Heeft u hiertoe concrete aanbevelingen?

Best practices als het gaat om meer regie over de eigen loopbaan zijn wat het CNV betreft: House of Skills, Youfit@retail (detailhandel) en Sterk in je werk (zorgsector).

Als het gaat om 'meer mensen aan het werken helpen' past een voorbehoud. De 'beste praktijk' hiertoe bestaat niet en ook niet 'hét instrument'. Elke werknemer, elke loopbaan en elke werkvloer is in zekere zin uniek. Goede voorbeelden zijn ook sectorafhankelijk. Meer

¹ Voor meer achtergrond, zie de de positionpaper van CNV Zorg & Welzijn voor het rondetafelgesprek Arbeidsmarktbeleid in de Zorg op 28 januari jl.: https://www.tweedekamer.nl/debat_en_vergadering/commissievergaderingen/details?id=2018A04425



roostervrijheid speelt bijvoorbeeld sterk in het meer aantrekkelijk maken van de zorgsector, maar speelt elders weer minder. Een goede aanpak om nog meer mensen aan de slag te krijgen zal ook op elke werkvloer gestalte moeten krijgen.

Er is inmiddels een scala aan instrumenten ontwikkeld om werkgevers daarbij te 'ontzorgen' en werknemers te ondersteunen. Zoals de financiering van een jobcoach om de werknemer op de werkplek te begeleiden, de no-risk polis waarmee het risico van loondoorbetaling bij ziekte is afgedekt, de loonkostensubsidie of loondispensatie indien de productiviteit van de werknemer lager is en proefplaatsing waarbij de werknemer de eerste paar maanden werkt met behoud van uitkering, in plaats van een 'gewone' proeftijd.

Eén rode draad is er wel te ontdekken: 'meer mensen aan het werken helpen' vraagt een langdurige inspanning van zowel werkgevers, werknemers, als de overheid. Een aanpak die verder gaat dan 'actieplannen', 'deltaplannen' enzovoort.

