



Jij Blijft bij

Verslim, versnel en verduurzaam de arbeidsmarkt!

De arbeidsmarkt verandert snel. Denk maar aan de vergaande robotisering en automatisering. En in deze groeiende informatiemaatschappij moeten we ook langer doorwerken. Als we al deze ontwikkelingen om willen zetten in kansen moeten we anders denken, durven en doen. Zo is de medewerker van de toekomst geen pion maar een zelfbewuste, goed voorbereide, in zichzelf investerende 'baas'. Iemand met regie op de eigen loopbaan! Om dit te bewerkstelligen en de BV Nederland gezond de toekomst in te loodsen, moet de hele maatschappij - overheid, opleiders, sociale partners, pensioenfondsen, werkgevers én werknemers – investeren in het gezond, gelukkig én arbeidsfit maken en houden van mensen. Werk preventief aan een goede gezondheid, bijscholing en ontwikkeling om klaar te zijn en te blijven voor de beroepen van de toekomst. Duurzaam inzetbaar zijn dus. En dat is niet alleen investeren in plezier en gezondheid maar ook in kennis en vaardigheden. Kortom een leven lang leren en ontwikkelen.

Jij Blijft Bij!

In het afgelopen jaar hebben twintig bedrijven in West-Brabant in het project *Jij Blijft Bij* samen stappen gezet om hun medewerkers duurzaam inzetbaar te krijgen en houden. Hun opgedane kennis en ervaring heeft niet alleen geleid tot acties binnen de bedrijven maar heeft ook geleid tot 5 leeropbrengsten die verder gaan dan alleen duurzame inzetbaarheid.

1. Maak het eenvoudiger om werkzaam te zijn in meerdere sectoren.

Sectoren. Het lijken soms wel gescheiden werelden met ieder hun eigen CAO's, O&O fondsen en uitkeringsinstanties. Het staat flexibiliteit en werken in meerdere sectoren in de weg. Richt een regionaal, intersectoraal O&O fonds op voor het vergroten van de mobiliteit tussen sectoren. Zo kunnen we ook seizoenspieken in diverse sectoren beter opvangen. Werknemers moeten in onze ogen voor meerdere werkgevers met wisselende CAO's inzetbaar kunnen zijn. De werknemer krijgt zo meer regie over zijn of haar loopbaan en is breder inzetbaar!

TIP: Kijk eens over de grens naar bijvoorbeeld het Belgisch model: 1 CAO, 1 pensioenfonds, geen rekening naar de werkgever.

2. Denk niet in baan zekerheid maar in inkomenszekerheid!

Banen veranderen. En steeds sneller. Om snel te kunnen wisselen van werkgever (en sector) moet er door de overheid en sociale partners geïnvesteerd worden in het flexibel inzetbaar maken van werknemers. Pas hierop de wet aan door versoepeling van het ontslagrecht, de ketenbepaling en de WW uitkering na ontslag nemen van de medewerker. De werkgever en werknemer zijn nu in praktijk juist minder flexibel. Het huidige systeem is complex en in een sterk veranderende maatschappij en arbeidsmarkt middels onwerkbaar.

Om de benodigde flexibiliteit te realiseren en de arbeidsmarkt nu en in de toekomst gezond te houden, moeten we 'tegen de golven in' durven gaan en anticyclisch gaan opleiden. Breed investeren in de eigen regie van werknemers is noodzakelijk. Zet hiervoor gezamenlijk een revolving fund op om middelen vrij te maken en hierdoor werknemers de regie te geven op hun eigen loopbaan.



3. Poets het re-integratieproces na verzuim op!

Werkgevers en werknemers zijn samen prima in staat om oplossingen te vinden rondom ziekte, langdurig verzuim en re-integratie en het creëren van een juiste werk-privé balans. Faciliteer en investeer daarin! In de huidige situatie is de werkgever verantwoordelijk voor haar medewerkers tot het pensioen, maar in de praktijk krijgen werkgevers te weinig instrumenten om de medewerker daar goed in te begeleiden. Zeker als er sprake is van langdurig verzuim. Alles via de bedrijfsarts laten lopen is kostenverhogend en bovendien vertragend gezien het grote tekort aan bedrijfsartsen. De complexe wet- en regelgeving op het gebied van verzuim is niet werkbaar. Durf los te laten in vertrouwen en maak werkgevers en werknemers samen verantwoordelijk voor preventie van ziekteverzuim.

4. Overheid, laat je adviseren en faciliteer!

Investeren in duurzame inzetbaarheid is een zaak van werkgevers en werknemers. Zij weten wat werkt en nodig is om maatwerk te leveren op dit gebied. De overheid kan hier in faciliteren maar niet in complexe en conflicterende wetgeving zoals nu het geval is op het vlak van duurzame inzetbaarheid. Laat je als overheid adviseren door werkgevers en werknemers en geef hen de middelen om de juiste stappen te zetten. Een voorbeeld van die conflicterende wetgeving? Denk eens aan de wet verbetering Poortwachter in relatie tot de AVG.

5. Maak een flexibel pensioen mogelijk. Voor iedereen!

Voor de oudere medewerkers van nu zijn de regels veranderd tijdens de wedstrijd en hebben daardoor geen tijd meer om hun pad daarop aan te passen. Sociale partners, pensioenfondsen en overheid: hoe gaan wij gezamenlijk de laatste jaren haalbaar en prettig maken voor deze groep? Het wordt tijd om de kijk op pensioen te veranderen! Denk aan demotie, deeltijdpensioen, vervroegd pensioen of een flexibel AOW; allemaal prima instrumenten als aan de voorkant de verwachtingen helder zijn. Daarnaast wordt betalen naar productiviteit meer gangbaar in plaats van betalen naar de leeftijd van een werknemer. En voor de groepen mensen die nog aan het begin van de wedstrijd staan? Investeer in duurzame inzetbaarheid bij met name de fysieke beroepen! Geef medewerkers rechtstreeks voorlichting over hun pensioen en stop met de mindset dat pas na je werkzame leven het genieten begint (Zwitserlevengevoel).