

10 regels Maaslandmodel pre ambule

Van uitkeringsdenken naar duurzame participatie

Het Maaslandmodel gaat over het brede palet van duurzame participatie op de arbeidsmarkt in plaats van het klassieke centraal stellen van het sociale zekerheid stelsel en ontslagrecht.

Mensen insluiten in plaats van uitsluiten is het vertrekpunt.

Iedereen doet ertoe! Daar zal iedereen zich extra voor moeten inspannen.

De uitdaging waar het Maaslandmodel in brede zin dus voor staat is toegevoegde waarde leveren aan de samenleving door het participeren van ieder mens centraal te stellen. Het gaat om mensen beter van werk naar werk te laten gaan, maar zeker ook om mensen die tijdelijk zonder werk zitten en om mensen die vandaag, om welke reden dan ook zonder perspectief aan de kant staan weer mee te laten doen.

De veranderende arbeidsmarkt, mede veroorzaakt door de snelle (internationale) economische ontwikkelingen, vraagt om een aanpassing van de huidige ondersteunende systeem van “uitkeringsdenken”, maar vraagt ook om meer mobiliteit (transitie) en dus participatie van iedereen.

Rolverdeling

Tot op heden worden de gevolgen van het beëindigen van een arbeidsovereenkomst (is ondernemersrisico en werknemersrisico), te veel neergelegd bij de overheid. De gevolgen van het beëindigen van een arbeidsovereenkomst is daarmee geen probleem van de contractanten, maar van de overheid(cultuur), die geen partij is bij die overeenkomst. De overheid trekt in het huidige systeem te snel de verantwoordelijkheidsrol naar zich toe en legt daarvan de rekening weer neer bij werkgevers en werknemers.

Inmiddels blijkt dat de overheid niet in staat is om effectieve randvoorwaarden te ontwikkelen waardoor mensen blijvend kunnen participeren.

De veranderende verhouding (meer evenwichtig, maar ook flexibiliteit) tussen ‘kapitaal en arbeid’, mede gegroeid door de emancipatie van werknemers en de terugtrekkende overheidsrol, zorgen voor een ander wijze van denken over de arbeidsmarkt.

Economische werkelijkheid

We verkeren in een fase waarin flexibiliteit een belangrijke economische voorwaarde is voor succes.

Waar ondernemersrisico's in een internationale wereldeconomie anders verdeeld moet worden.

Bedrijven krimpen en groeien. Het aanpassingsvermogen bepaalt het overlevingsvermogen van organisaties. De productiviteitsgroei is en blijft een belangrijke concurrentie factor

We komen, vanwege de demografische ontwikkeling, in een situatie dat er (over)morgen meer banen zijn dan werkenden (los van conjuncturele schommelingen).

Of te wel meer dan genoeg waarnemingen die vragen om een breuk met het verleden als het gaat om het klassieke systeem van arbeidsmarktdenken!

Principes Maastrandmodel

De ontwikkeling van het zgn. Maastrandmodel: Een win win win model komt voort uit bovenstaande analyse en kent de volgende principes.

- **Van werk naar werk.** Voor mensen die geheel of gedeeltelijk al aan het werk zijn (WGA) is dit de enige route, dus geen afslag naar een (extra) uitkering!
Dat vraagt, waar nodig, om meer tijd te besteden aan de transitie van de ene baan naar de andere baan (verlengde loondoorbetaling, of doorwerkperiode).
Effect is, minder transitiekosten voor de werkgever: Minder instroom in een uitkering, dus een kortere uitkeringsperiode aan de voorkant. Mensen hebben niet de dreiging van uitkering en alle negatieve effecten. Macro minder productiviteitsverlies.
- **Van uitkering naar baan.** Voor mensen die vandaag aan de kant staan geldt hetzelfde participeren levert altijd ‘meer’ op voor iedereen. Maar dan wellicht in aanvang, vanwege het soms niet volledig mee kunnen doen met een beperkt ‘meedoenpercentage’.
- **Werkgeven én werknemen naar vermogen** Dit geldt evenzeer voor mensen die nu gebruik moeten maken van een voorziening, zoals Wsw en Wajong. Ook voor hen geldt dat zij recht hebben op een volwaardige plek in de samenleving, door gebruik te maken van de mogelijkheden en de talenten die deze mensen hebben, in plaats van hun beperkingen als vertrekpunt te nemen waardoor ze in een fuikmodel terechtkomen. Meedoen (geheel of gedeeltelijk) betekent dat hun economische waarde een toegevoegde waarde moet zijn voor de werkgever en de werknemer. De overheid heeft de rol om de werkgever te ontzorgen en dus deze werknemers optimaal te begeleiden.
- Tot slot kunnen we deze notitie niet zonder een opmerking over ‘flex en zeker’.
Flexibiliteit is noodzakelijk binnen ons economisch systeem. Maar in plaats van deze flexibiliteit te concentreren, (meestal via een woud aan arbeidscontracten) op een kleine populatie (de schil) kunnen we deze flexibiliteit herverdelen over alle werknemers in de organisatie (of breder), onder het motto: “flex wordt vast en zeker voor iedereen”.

10 Regels¹

1. Durf anders te denken, durf om in een win win win situatie te komen, *over krimp en groei van het aantal werknemers in de onderneming. Samen met andere werkgevers en werknemers in de regio de arbeidsmarkt invullen. Werkgevers nemen het voortouw.*

2. Gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers² en werknemers³ in de regio. *Alleen als alle werkgevers en werknemers bereid zijn om te investeren in een beter werkende arbeidsmarkt, die dus van hen zelf is, treedt de win win win situatie op. Dit betekent ook dat werknemers en werkgevers, ondersteund door een faciliterende overheid, moeten blijven investeren in een leven lang leren, om aansluiting te houden (mobiliteit) bij de vraag van ondernemingen.*

3. Echt investeren in een leven lang leren *vraagt om 100% heldere structurele CAO afspraken over inspanningen, verdelingsvraagstukken, verantwoordelijkheidsdeling etc. Iedere CAO kent regionale CAO afspraken over leren en arbeidsmarkt. Maar we zullen ook meer moeten investeren in een leven lang leren. (nb “we werken gemiddeld één dag per week om te stoppen met werken en scholen gemiddeld twee dagen per jaar om aan het werk te blijven”).*

4. Maak regionale CAO afspraken. *In de regio vinden de van baan naar baan transitie plaats. De vraag naar banen start bij werkgevers. Daar zullen CAO afspraken ondersteunend in moeten zijn. In de CAO zullen intersectorale regionaal afgestemde CAO afspraken gemaakt moeten worden, op het gebied van ondermeer O&O fonds gelden en inzet van scholingsinstituten. Hierin moeten ondermeer afspraken worden gemaakt over de regionale inzet van middelen uit de verschillende O&O- fondsen, zodat samen met scholingsinstituten en andere regionale arbeidsmarktpartijen een op de vraag gerichte regionale scholingsaanpak tot stand zal komen .*

5. De rol van de decentrale overheid is meer faciliteren. *Door de veranderende rol van de werkgevers en werknemers nemen zij de verantwoordelijk gedurende de eerste 4 á 5 maanden om mensen van werk naar werk te begeleiden op zich⁴. Dit vraagt ook om een andere rol van de overheid. De (decentrale) overheid rol is meer faciliterend. (bijv. ontzorgen en begeleiden wsw). De vrijval van uitkeringsgelden kunnen ondermeer besteed worden aan afspraken/convenanten over “brede social return, zowel aan de leverancier- als aan de ontvangerszijde”.*

6. Iedere werknemer heeft recht op een extra doorwerkperiode. *Maar ook de plicht om vanaf dag één als bekend is dat de baan eindigt te werken aan de volgende carrière stap. Idealiter start het nadenken over de volgende stap op het loopbaanpad bij het in dienst treden. Het werken aan een volgende baan kan al werkend, maar kan ook vrijgesteld afhankelijk van de individuele situatie. Een transfercentrum kan daarbij ondersteuning bieden. De verantwoordelijkheid voor de volgende baan ligt bij de werknemer en de werkgever.*

7 Het Transfercentrum is het knooppunt van alle stakeholders⁵ *die een rol hebben bij mobiliteit in de regio: “de Arbeidsmarkt”. Werkgevers zijn ‘eigenaar’ van het transfercentrum. Het transfercentrum stimuleert, organiseert, initieert, enthousiasmeert alles op het gebied van intersectorale, regionale duurzame participatie, maar is geen nieuw instituut. Tevens zal er gekeken worden naar interregionale samenwerking. Iedereen die van werk naar werk gaat, of van voorziening naar werk is daarbij aangesloten. Maar ook in het kader van ‘Flex: vast en zeker voor iedereen’ kunnen ondersteunende activiteiten worden aangeboden.*

8. De activiteiten van het Transfercentrum *houden niet op na de opzegtermijn en loondoorbetalingstermijn(1^e fase). Na die periode zal er naar alternatieven mogelijkheden worden gekeken, zoals omscholing (2^e fase). Na de 2^e fase komt de rol van de overheid in beeld, ondermeer met uitkering, vrijwilligerswerk enz.*

¹ Onder iedere regel ligt uiteraard weer meer uitwerking

² Werkgevers vanuit zowel de publieke als private sectoren

³ Werknemers is de werknaam voor alle werkenden (los van contract, maar ook ZZP)

⁴ Zie ook afspraak Kunduzcoalitie over 6 maanden WW voor rekening werkgever (verkeerd)
Uitgangspunt dit is verschuiven uitkering i.p.v. werk centraal stellen)

⁵ Naast werkgevers en werknemers ook decentrale overheid onderwijsinstellingen, intermediairs (tevens adviesrol)

9. Maastrand werkt ook voor Wajong en WSW. *Werkgevers, overheid en werknemers hebben in de regio een gezamenlijk verantwoordelijk voor de mensen die aan de kant staan (Wajong) en mensen die geheel of gedeeltelijk beter mee kunnen doen in de onderneming vanuit de WSW. Door middel van loonwaarde bepaling en afname van een bepaalde hoeveelheid capaciteit (je krijgt waar voor je geld) kunnen talenten verantwoord ingezet worden. Hierbij zorgt de overheid, middels een Transfercentrum, bijv. in samenwerking met Werkschool voor de begeleiding (faciliteren).*

10. De werkgevers en werknemers spelen een cruciale rol op hún eigen arbeidsmarkt. *Dat vraagt om maatwerk in landelijke en onderneming Cao's, sociale plannen. Maar ook om maatwerk afspraken in bedrijven bij ondermeer reorganisaties. Tevens zullen er tussen sociale partners afspraken gemaakt dienen te worden over het inzetten van mensen die vandaag geen baan hebben (regionaal verantwoord ondernemen, naast het maatschappelijk verantwoord ondernemen).*

Conclusie Maastrandmodel

Er is veel werk te doen in de regio om de arbeidsmarkt aan te passen aan deze tijd:

Win 1: werknemers hebben minder risico om in het zwarte gat van de uitkering (WW, WIA of WWB) terecht te komen:

voorwaarde: Dit vraagt van de werknemers een actieve houding in alle fasen van hun loopbaan, dus meedoen met bijblijf- en ontwikkelingsprogramma's.

effect: minder financiële consequenties en geen maatschappelijke uitsluiting (iedereen heeft recht op een 'Kerstpakket').

Win 2: werkgevers verdienen door te investeren:

voorwaarde: Dit vraagt van de werkgevers dat zij in de onderneming voortdurend omstandigheden scheppen waardoor medewerkers inzetbaar blijven en dat zij betrokken blijven bij en deels verantwoordelijk blijven voor werknemers waarvan zij mogelijk afscheid moeten nemen en afscheid genomen hebben. Dus investeren in mensen in plaats van extra kosten maken bij bijv. ontslag.

effect: minder ontslagkosten (beter sociaal plan, andere kantonrechterformule enz.), minder WW kosten en inverdien effect als de loondoorbetalingsperiode niet geheel gebruikt wordt.

Win 3: de overheid maakt, door de terugtrekkende beweging, minder kosten in 'uitkeringen'.

voorwaarde: dit vraagt overdracht van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden die de afgelopen decennia naar de overheid zijn gegroeid, terug naar de sociale partners in de regio.

effect: minder uitkeringen, minder Wajong en WSW geld uit te geven, WW periode is korter, maar dan aan de 'voorkant'!