

Jaap Jongejan, voorzitter CNV Vakmensen

WERKEN NAAR VERMOGEN DREIGT AFPAKKEN VAN VERMOGEN TE WORDEN

"Indien de Wet werken naar vermogen daadwerkelijk zo zou worden uitgevoerd als de titel ervan suggereert, zou het een prachtig verhaal zijn." Dit is de eerste zin in Jaap Jongejan's antwoord op de vraag wat hij van de nieuwe wet vindt. Het mag duidelijk zijn dat hij zijn bedenkingen erbij heeft. Wat de vakbondbestuurder mist, is de menselijke benadering. De kloof tussen arm en rijk kan alleen maar groter worden indien de politiek blijft vasthouden aan in euro's geformuleerde doelstellingen. Het kan ook anders, zo laat het mede door hem ontwikkelde Maaslandmodel zien.

"De Wet werken naar vermogen is volgens dit kabinet bedoeld om meer mensen in beweging te krijgen. Maar zoals dat in het verleden al vaker is gebeurd - denk aan de WAO en de WIA - heeft het beleid alles in zich om mensen met een stok in plaats van met motivatie in beweging te zetten. Het is altijd weer zo jammer in deze discussie dat geld de norm is en niet de mensen over wie het gaat. Waarom draaien we het niet om? Waarom bedenken we met elkaar niet een werkelijk effectief concept om mensen aan het werk te krijgen, op basis van goede afspraken met werkgevers?"

Voor veel mensen is het zoeken naar een baan al een baan op zich.

"Ook bij de uitvoering door gemeenten heb ik mijn bedenkingen", vervolgt Jongejan. "Het gevaar bestaat dat langdurig opgebouwde

kennis en ervaring worden weggegooid en dat gemeenten opnieuw het wiel gaan uitvinden. En dan moeten zij nog bezuinigen ook. Ik vrees dat ontschotting van wetten plaats gaat maken voor nieuwe schotten tussen gemeenten. Het kabinet gaat ervan uit dat veel mensen zonder begeleiding van het UWV wel een baan vinden. Dat is al te gemakkelijk gesteld. Voor veel mensen is het zoeken naar een baan al een baan op zich; dat kunnen zij niet alleen. Als dat niet goed geregeld wordt, zullen mensen na verlies van werk langer in de WW zitten dan nodig. En hoe langer dat duurt, hoe lastiger het wordt om terug te keren op de arbeidsmarkt. Goedkoop is duurkoop."

Solidariteit lijkt volledig weggeorganiseerd te zijn.

"Ik word er bijna toe verleid om een populistische uitspraak te doen... Nou goed, laat ik hem toch maar doen: de zwakste schouders dragen meer en meer de zwaarste lasten. Wat dragen de beleidsmakers en de grote werkgevers zelf eigenlijk bij aan het herstel van de crisis? Leveren zij salaris in? Natuurlijk begrijp ik dat na de crisis de broekriem moet worden aangehaald. Maar toch niet om te komen tot de situatie 'rijkdom voor de enkeling, armoede voor allen'? Solidariteit lijkt volledig weggeorganiseerd te zijn. Tja, we hebben zelf op deze landsbestuurders gestemd en daarmee op een beleid dat de kloof tussen arm en rijk in stand houdt. Bij CNV Vakmensen zijn we het daar niet mee eens. Maar in plaats van uitsluitend 'oe' te roepen, blijven we er bij werkgevers op aandringen om in cao's afspraken op te nemen omtrent het aannemen van mensen met een verminderde arbeidsproductiviteit. Dat is alvast een belangrijke manier om te voorkomen dat 'afpakken van vermogen' het wint van 'werken naar vermogen'. Niet alles kan in geld worden uitgedrukt. Het kan niet zo zijn dat de overheid zich laat dicteren door het Centraal Plan Bureau. Mensen willen



helpen, mensen de ruimte bieden om van meerwaarde te zijn: dat zijn de termen waarin het doel geformuleerd moet worden. We hebben al een Ministerie van Financiën, onnodig dat het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid dat ook wordt."

Een verplicht quotum is te wettelijk, daarmee wordt nog steeds geen beroep op de moraal gedaan.

"Wat ik hoop dat gaat gebeuren - en langs deze weg doe ik daar van harte een oproep toe - is dat werkgevers via VNO-NCW een open brief opstellen aan staatssecretaris De Krom met daarin de belofte dat zij



Over Jaap Jongejan

Jaap Jongejan (1956) is sinds 2004 voorzitter van CNV Vakmensen (en de voorgangers daarvan zoals CNV BedrijvenBond). Na zijn studie personeelsmanagement en bedrijfskunde startte hij zijn carrière bij de Industrie- en Voedingsbond CNV, voorloper van CNV BedrijvenBond, in de functie van districtsbestuurder. In 1996 werd hij benoemd tot vakgroepcoördinator en gaf hij leiding aan vakgroepbestuurders van zijn clusterteam. Drie jaar later werd Jongejan benoemd tot Bondsbestuurder Collectieve en Individuele Dienstverlening. Jongejan vervult diverse nevenfuncties. Sinds mei 2010 is hij namens het CNV plaatsvervangend lid van de Sociaal Economische Raad (SER) en hij is medeoprichter en bestuurslid van het Nederlands Centrum voor Sociale Innovatie. Op de website van CNV Vakmensen houdt Jongejan een blog bij. Maandelijks verschijnen hier zo'n twee tot zes - veelal pittige en onmiskenbaar recht uit 't hart komende - opiniërende teksten van zijn hand.

CNV Vakmensen is met circa 135.000 leden de grootste vakbond die is aangesloten bij de CNV Vakcentrale en is op 1 januari 2010 ontstaan uit een fusie van de bonden CNV Hout en Bouw en CNV BedrijvenBond.

samen aan een oplossing gaan werken. Niet door te bezuinigen, maar door voor werk te zorgen en zo een deel van het probleem bij de overheid weg te halen. Ik doe een beroep op hun verantwoordelijkheidsgevoel. Hier en daar wordt gesproken over het verplichten van werkgevers om 1% van het personeelsbestand te rekruteren uit mensen met een arbeidshandicap, maar dat is wat mij betreft een onjuiste insteek. Dat is me veel te wettelijk, daarmee wordt nog altijd geen beroep op de moraal gedaan. Zo'n quotum leidt alleen maar tot gediscussieer over percentages. Ga juist anders denken, zou ik zeggen. Kijk naar de mensen zelf, naar wat hun talenten zijn en bedenk wat er voor nodig is om die talenten te kunnen benutten. Het is goed om te zien dat diverse werkgevers arbeidsgehandicapten in dienst nemen. Ik hoop dat zij dat niet alleen doen om de krimp op de arbeidsmarkt op te vangen. Dat vind ik wat egoïstisch. Want wat als de arbeidsmarkt geen knelpunt meer vormt; worden die mensen dan weer aan de kant gezet?"

Het zou goed zijn om in MVO een 'mensmark' op te nemen.

"Veel bedrijven geven ook aan dat het past binnen hun maatschappelijk verantwoord ondernemerschap. Ik zou in MVO graag een 'mensmark' opgenomen zien. Een soort benchmark zoals in de financiële wereld. Indexeer de menselijke kant van het gevoerde beleid en streef naar outperformance; steeds een beetje meer. Werk verschaft niet alleen inkomen, maar ook geluk. Tijden zijn veranderd. In plaats van het gezin, is - en dat zeg ik met een knipoog - het bedrijf de hoeksteen van de samenleving geworden. Daar treffen mensen elkaar, dat is de plek waar perspectief en een gevoel van eigenwaarde te halen zijn. Als mensen geen werk hebben, wordt hun verbondenheid met de maatschappij steeds geringer. Dat gaat van kwaad tot erger. De criminaliteit neemt toe. Met het geld dat de rijke als reactie daarop uitgeeft aan een hoog hek rond zijn huis, had beter een Wajongere aan werk geholpen kunnen worden. Daar schieten mens, maatschappij en economie meer mee op. Neem bijvoorbeeld een 25-jarige met een arbeidsproductiviteit van 50%. Dan zijn er twee opties. Over die 50% zeg je: laat maar, je hoeft niets te doen, we geven je een uitkering op basis van 70% van het minimum jeugdloon. Of je zegt: we maken graag gebruik van die 50% arbeidsproductiviteit en de rest vullen we aan. Het financiële verschil laat zich snel uitrekenen. Maar minstens zo belangrijk is de meerwaarde voor de mens zelf; niet nummer zoveel van de 100.000 Wajongeren, maar iemand met een gezicht."

De pilot in Hardenberg bewijst dat de instroom in de WW fors kan worden teruggedrongen.

Mensen een gezicht geven en dicht bij ze staan, is de kern van het mede door Jaap Jongejan ontwikkelde Maaslandmodel. Het model bevindt zich nu nog in de experimentele fase, maar de pilot in Hardenberg laat al veelbelovende resultaten zien. Jongejan: "Het zal echt niet altijd lukken om mensen van werk naar werk te helpen. Toch bewijst het TransferCentrum Hardenberg nu al dat met een andere aanpak meer mogelijk is. Hier zijn zelfs al meerdere 55-plus-sers succesvol van de ene naar de andere sector getransfereerd. Vooralsnog kan het model alleen in een private vorm bestaan. Om het een publieke vorm te geven, waarin de rol van het huidige private TransferCentrum door bijvoorbeeld het UWV wordt overgenomen, is een wijziging in de werkloosheidswet nodig. Omdat voor het creëren van een dereguleringszone evenmin ruimte was, heeft het Ministerie - toen nog onder aanvoering van Donner - ons subsidie verleend. Daardoor kunnen we in Hardenberg toch de ideale situatie nabootsen. Die komt erop neer dat voor mensen van wie de arbeidsovereenkomst beëindigd dreigt te worden, onmiddellijk een traject van werk naar werk in gang wordt gezet; dus niet pas vanaf het moment van ontslag.

Over het Maaslandmodel

Als gevolg van de crisis hebben veel mensen hun baan verloren. Toekomstige generaties krijgen echter met de situatie te maken waarin er structureel meer werk zal zijn dan mensen, onafhankelijk van een op- of neergaande conjunctuur. De arbeidsmarkt staat op het punt een fundamentele verandering te ondergaan. Voor CNV Vakmensen aanleiding tot een fundamentele herbezinning op het huidige economische en financiële model. In samenspraak met groepen werkgevers en experts ontwikkelden Jaap Jongejan en Michel Donners van het CNV een nieuw, toekomstgericht model: het zogenoemde Maaslandmodel.

Pilot TransferCentrum Hardenberg

Het Maaslandmodel wordt sinds februari van dit jaar getoetst in het Overijsselse Hardenberg. Daar is, vooralsnog op private basis, het TransferCentrum Hardenberg geopend. De ambitie is om in één jaar honderd mensen van werk naar werk te helpen. Voornaamste doel is eerst echter om inzichten te vergaren, het bewustwordingsproces een impuls te geven en tot een model te komen dat uiteindelijk in alle Nederlandse regio's geïmplementeerd kan worden. Het TransferCentrum Hardenberg krijgt steun van onder andere het Ministerie van SZW, de provincie Overijssel, de gemeente Hardenberg, UWV Werkbedrijf en werkgeversorganisaties.

Het Maaslandmodel rust op drie peilers:

- Het participatierecht van de mensen staat centraal. Iedereen die kan en wil werken, moet aan de slag kunnen: niemand langs de kant.
- Sociale partners in de regio hebben de primaire regie over het invullen en realiseren van dit recht. Werkgevers in de regio werken daartoe nauw samen. Zodra een werknemer zijn baan verliest, is de inspanning gericht op het vinden van een nieuwe baan in de buurt.
- Publieke middelen worden geïntegreerd beschikbaar gesteld.

Geld dat nu nog naar uitkeringen gaat, gaat naar werkzekerheid. De reservebank blijft leeg.

Hoe het werkt in de praktijk

Als een werknemer boventallig dreigt te worden in een bedrijf, dan zijn werkgever en werknemer samen verantwoordelijk voor het zoeken naar een nieuwe baan. De werknemer komt niet in de WW. Het sociaal plan dat wordt afgesloten is één van de bronnen van een eventueel verlengde opzegtermijn, evenals minder WW-premie. In geval de werknemer zijn baan verliest omdat het bedrijf met winst is verkocht aan een buitenlands bedrijf, kan uit het plan ook een deel van de winst, ter compensatie van schade, worden betaald aan de werknemer. Daarnaast kunnen andere zaken zoals extra scholing uit het sociaal plan worden gefinancierd. De werkgever blijft gedurende het eerste halve jaar het salaris doorbetalen tot er een nieuwe baan gevonden is. In deze eerste fase gaan werkgever en werknemer vanuit de werkende situatie samen op zoek naar nieuw werk. Lukt dit niet, dan verschuift in de tweede fase de verantwoordelijkheid naar het regionale TransferCentrum. Pas in de derde fase wordt de met ontslag bedreigde werknemer een publieke verantwoordelijkheid.

Financiering

Publieke financiering is in de derde fase ondersteunend. Een deel van de middelen die vrijkomen uit sociale plannen wordt omgevormd tot een collectief werkbudget. Nu nog is het zo dat werkgevers en werknemers meebetalen aan mensen buiten het arbeidsproces. Uitgangspunt van het Maaslandmodel is dat met diezelfde hoeveelheid geld juist mensen aan het werk kunnen worden geholpen. De financiering verloopt deels via de prijs die wordt betaald voor hun economische prestaties en deels door de premies die de overheid int, maar die niet meer nodig zijn voor de uitkering.

Ook als voor dit traject meer tijd nodig is dan de opzegtermijn, blijft de werknemer bij de werkgever, tot maximaal een half jaar. Hij gaat niet de WW in en zal bij een potentiële nieuwe werkgever dus niet hoeven zeggen dat hij een paar maanden werkloos is geweest. Ook als na een half jaar geen werk wordt gevonden, gaat de werknemer nog steeds de WW niet in. Dan wordt hij voor maximaal een half jaar in dienst genomen door het TransferCentrum. Van daaruit wordt verder gezocht naar werk en ondertussen wordt de werknemer gedetacheerd en/of geschoold. Pas wanneer het echt niet lukt, komt de WW in beeld. Maar dan geldt nog steeds dat de werknemer blijft participeren in de gemeenschap. De instroom in de WW wordt daardoor veel kleiner. Bezuinigen aan de voorkant levert veel meer op dan het aan de achterkant korten op de WW. Aan de achterkant zit immers het kleinste aantal mensen."

We werken één dag per week om te kunnen stoppen met werken en twee dagen per jaar mogen we gebruiken om aan het werk te blijven...

"Van werk naar werk is goed voor werknemer en werkgever. Een belangrijke voorwaarde voor de effectiviteit van het Maaslandmodel is dat werknemers zich blijven ontwikkelen gedurende hun werkende leven. Door maximaal inzetbaar te zijn, blijven zij interessant voor de arbeidsmarkt. Als de werkgever zich er structureel voor inspant om mensen arbeidsmarktklaar te houden, kan bij een op handen zijnde beëindiging van de arbeidsovereenkomst de kortste route van werk

naar werk worden gemaakt. Dat is voor de portemonnee van de werkgever wel zo prettig. Dit is een belangrijke prikkel die van het Maaslandmodel uitgaat. Wat scholing en ontwikkeling van mensen betreft, tekent zich nu nog een merkwaardig beeld af. Ik chargeer het een beetje, maar het komt er eigenlijk op neer dat wij één dag per week werken om met werken te kunnen stoppen en dat we - conform de cao - twee dagen per jaar mogen gebruiken om aan het werk te blijven. Dan mogen we 'vrij' nemen voor scholing. Om in de huidige samenleving, waarin nieuwe technieken elkaar in hoog tempo opvolgen, mee te kunnen blijven doen, moeten we elke dag leren. Tussen werken en leren mag geen onderscheid meer bestaan. Daar ligt een verantwoordelijkheid voor de werkgever, maar zeker ook voor de werknemer zelf. Zorg dat je erbij blijft. Dat geldt uiteraard ook voor ons als vakbond. We willen niet meer alleen de 'advocaat' zijn bij wie leden aankloppen als er een probleem is, maar ook de partner met wie men zijn loopbaanontwikkeling bespreekt. Met deze transitie zijn wij bij CNV Vakmensen volop bezig."

Tekst: Touché concept & copy
Fotografie: CNV Vakmensen