

28 JANUARI 2020

De Professional Centraal
Inclusief werkt, het verschil maken



fundeert beleid

Een vaste baan voor kwetsbare groepen

toekomstgerichte detachering

Jan Dirk Gardenier, CAB, 28 januari 2020

waarom is een vaste baan belangrijk?

mensen hebben werk nodig om van betekenis te zijn.

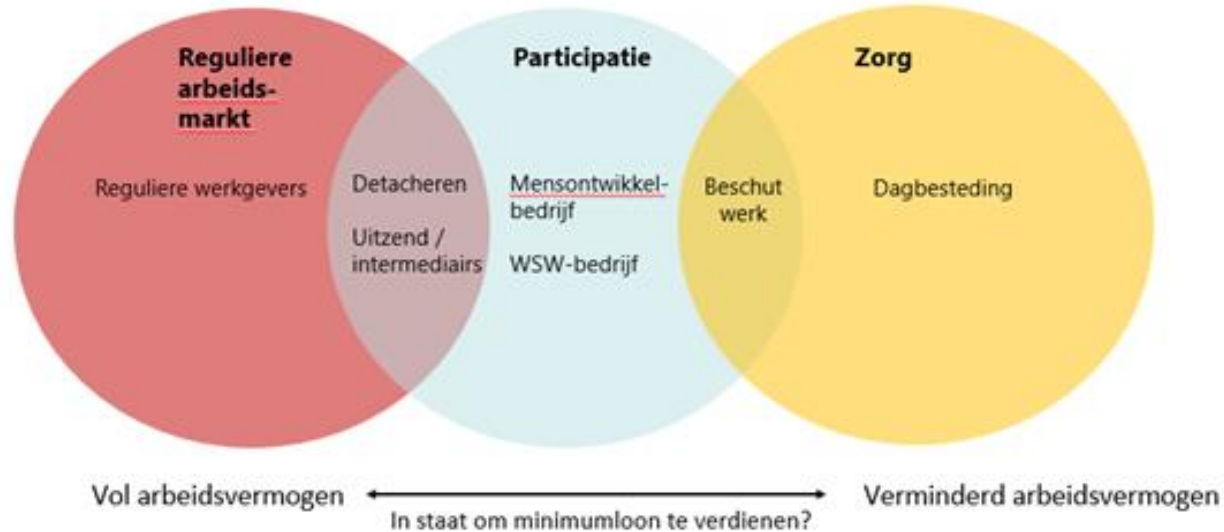
kwetsbare groepen

wanneer ben je kwetsbaar?

wat zijn de gevolgen van kwetsbaarheid?

afstand tot de arbeidsmarkt

Overlappende domeinen waarbij belangen niet gelijk lopen...



bron: Arjen Edzes, regionale expertbijeenkomst Groningen.

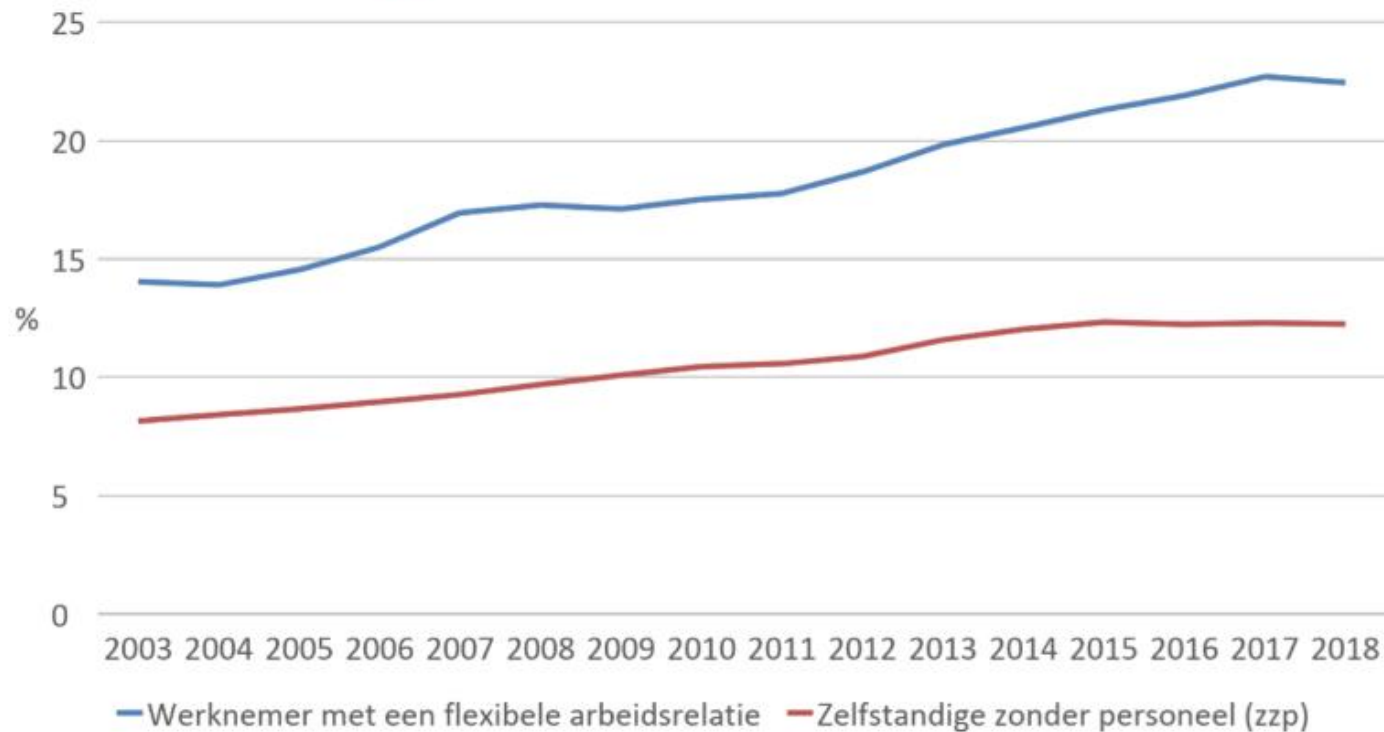
onderzoek Cedris

mensen met loonkostensubsidie hebben:

- geen vaste banen
- kleine banen
- lage arbeidsvoorwaarden
- geen ontwikkelingsmogelijkheden

dus

Ontwikkeling aandeel flexwerkers



Wie zijn de flexibele werknemers?

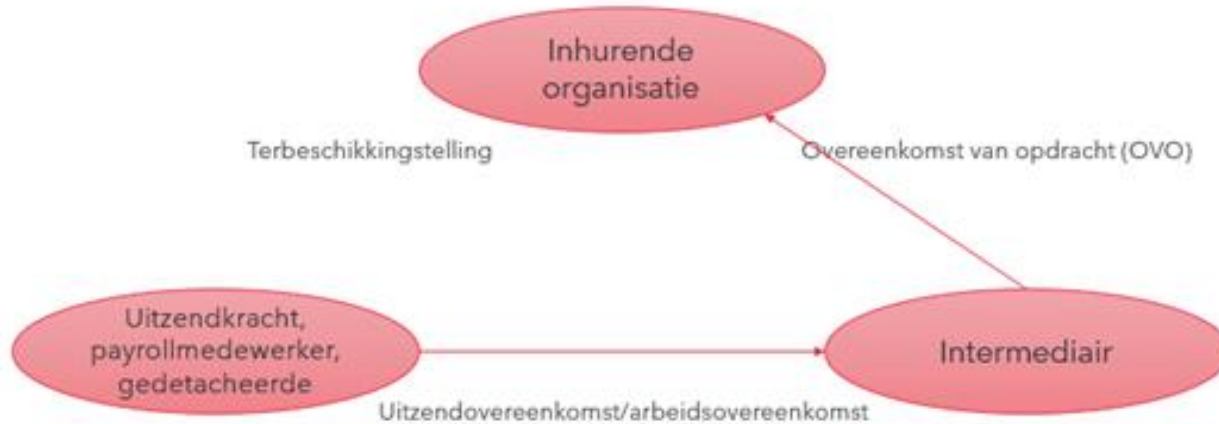
Uitzicht op vast		25-35 jaar	hoog opgeleid
Jaar of langer	vrouw	15-35 jaar	hoog opgeleid
Korter dan een jaar	vrouw	15-25 jaar	laag opgeleid
Oproep-/invalkracht	vrouw	15- 25 jaar (scholieren en studenten)	laag opgeleid
Uitzendkracht	man	25-35 jaar	laag en middelbaar opgeleid

de onderkant van de arbeidsmarkt

tweedeling

evaluatie SCP

detachering



bron: Peter Donker van Heel, de beleidsonderzoekers, expertbijeenkomst Leiden

Kolompercentages (%)	Vast	Tijdelijk	Uitzend	Payroll	Detachering	Zzp	Totaal
1. Aard van het werk	17	13	11	10	31	39	38
2. Arbeidsvolume	0	16	24	20	17	26	29
3. Volatiliteit	0	36	58	33	27	37	51
4. Beschikbaarheid	29	14	34	14	27	22	45
5. Kwaliteit personeel	73	0	0	0	0	0	49
6. Kosten	4	6	14	43	11	15	25
7. Risico's	0	30	15	17	9	9	30
8. Werving	6	42	8	5	5	2	42

bron: Peter Donker van Heel, de beleidsonderzoekers, expertbijeenkomst Leiden

belang van de regio

regionale arbeidsmarkten

verschillen in demografie en economische structuur

arbeidsmarktregio's

verschillen in beleid en arrangementen

wat helpt?

Oproep: geen extra regels, niet één landelijk model

mogelijkheden

1. carroussel
2. publieke detachering als vangnet
3. social-impact bonds
4. begeleidingsfaciliteit
5. slim inkoopbeleid
6. open hiring
7. verlonen van uitkeringen
8. no-risk polis

voorwaarden

financiële haalbaarheid

duurzaam karakter en wederkerigheid

lange adem

regelvrijheid bedrijfsvoering

beschikbaarheid publieke middelen

valkuilen

1. geen duidelijk beeld van de doelgroep
2. te lage tarieven
3. sociale veiligheid op de werkplek
4. leegloop

conclusie

Detachering – begrepen als een plaatsing in tijdelijk werk bij een externe opdrachtgever van werknemers die in dienst zijn van een detacherende organisatie – is een volkomen geaccepteerde en waarschijnlijk ook onmisbare arbeidsrelatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. Er is geen reden waarom dat in de kwetsbare categorie anders zou zijn.

deelvragen

Welke meerwaarde zou een detacheringsfaciliteit moeten hebben om voor alle betrokken actoren (doelgroep, inlener, uitlener en gemeente) zinvol en interessant te zijn?

Hoe zou een detacheringsfaciliteit er uit moeten zien wil het voldoen aan voorgaande meerwaarde, inclusief financiële randvoorwaarden?

Hoe ziet de doelgroep er uit voor wie een dergelijk detacheringsinstrument nodig is om duurzaam betaald werk te blijven verrichten?

Welke vormen van detachering (individueel, groep) bieden voor welke type medewerkers de beste waarborgen voor duurzaam werk en arbeidsontwikkeling?