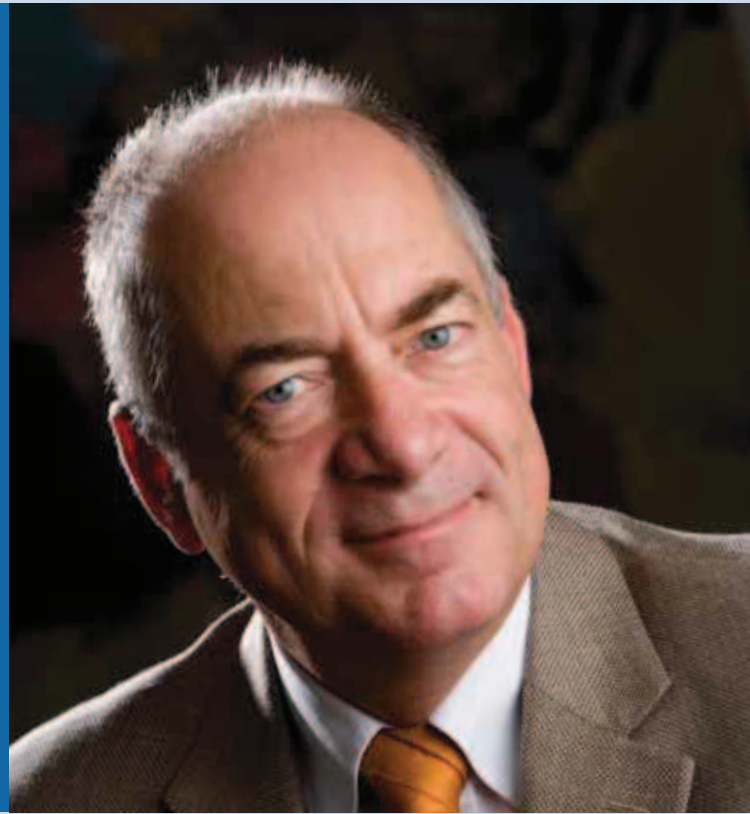


Boaborea en Nobol bundelen krachten in OVAL



‘Voer periodieke inz

Deze zomer hebben de leden van brancheverenigingen Boaborea en Nobol ingestemd met de oprichting van de nieuwe brancheorganisatie OVAL. Daarmee hebben adviesbureaus op het terrein van outplacement, loopbaanbegeleiding en -coaching, arbodiensten, re-integratie- en interventiebedrijven en jobcoachorganisaties nu één vereniging.

Door Peter van Eekert

Aan de slag sprak met Petra van de Goorbergh, directeur van OVAL en voordien van Boaborea, Rogier Huffnagel, inmiddels voormalig voorzitter van Nobol en OVAL-voorzitter Kick van der Pol, die ook bij Boaborea de voorzittershamer hanteerde. Het ontstaan van OVAL is volgens hen een logische ontwikkeling, eerder de afsluiting van een proces dan het begin ervan. Beide verenigingen waren al sterk naar elkaar toe gegroeid en de krachtenbundeling sluit aan op de ontwikkeling van de markt. Inzetbaarheid

is in Nederland nog steeds onderbelicht, een periodieke inzetbaarheidsscan voor iedere werkende zou daarom een goede zaak zijn.

Meer kracht

OVAL staat voor Organisatie voor Vitaliteit, Activering en Loopbaan. ‘Het samengaan ging uitermate soepel’, zegt Rogier Huffnagel. ‘Het samengaan in OVAL is een logisch gevolg van de ontwikkeling van de markt en de dienstverlening van de leden. Maar OVAL werkt vanuit een nieuwe visie op de markt. HRM, re-integratie en active-ring waren al naar elkaar toegegroeid,

nu is dat bekrachtigd. Het is één veld: vitaal aan het werk en in het werk.’ ‘In de markt kwamen onze bedrijven elkaar al steeds meer tegen’, zegt Kick van der Pol. ‘Er waren dan ook bedrijven lid van beide organisaties. Maar ook in ons optreden richting stakeholders en politiek merkten we dat we een vrijwel identieke agenda en veelal dezelfde standpunten hadden. Dan is één organisatie veel krachtiger.’ Voor Huffnagel combineert OVAL de sterkste kanten van beide voorgangers: Boaborea brengt een grote lobbykracht mee en Nobol staat garant voor een hoog kwaliteitsniveau van de dienstverlening.



‘Inzetbaarheidsscans in’

Op dit moment is een belangrijk punt in de belangenbehartiging de terugtrekkende beweging die de overheid maakt in het uitbesteden van activering en re-integratie naar marktpartijen.

Werkgevers haken af

Van de Goorbergh: ‘UWV heeft bijvoorbeeld minder geld beschikbaar voor job-coaching. Daardoor haken veel werkgevers van mensen uit de Wajong nu af. Er zijn veel Wajongers aan het werk gekomen, maar in veel gevallen blijft een zekere mate van begeleiding nodig, die over het algemeen door de tijd heen steeds minder intensief wordt. Dat afschaffen is een desinvestering. De maatschappelijke kosten van een Wajonger die een leven lang niet werkt overstijgen ver de kosten van begeleiding. Maar zo wordt nog steeds niet gekeken.’

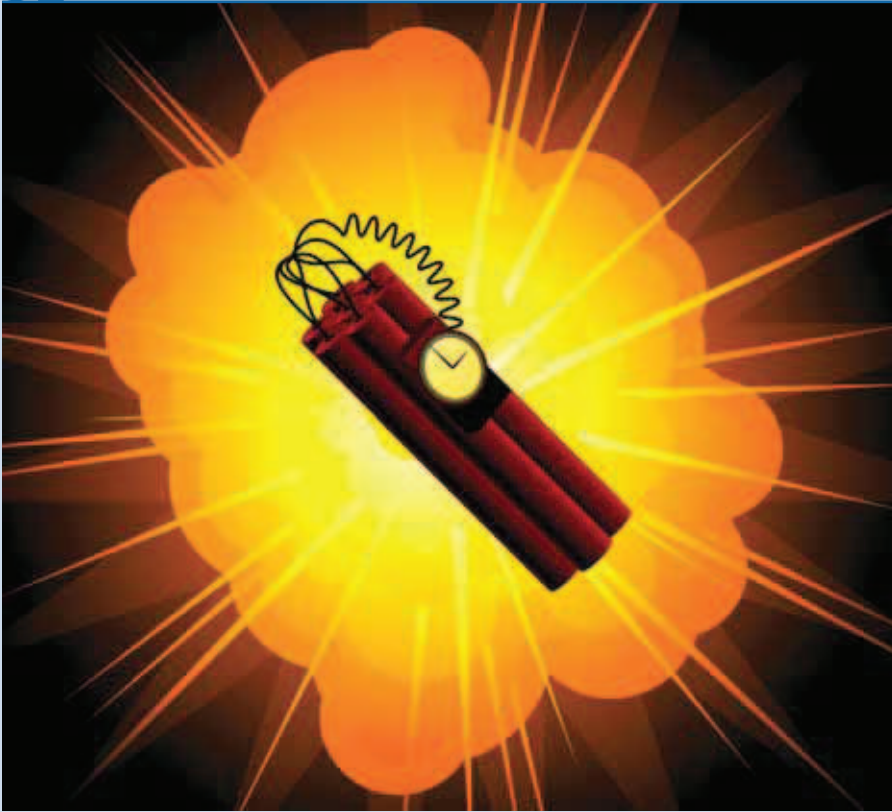
In het politieke en publieke debat worden forse vraagtekens gezet bij de effec-

tiviteit van re-integratie. Voor Van der Pol speelt die discussie vooral waar de overheid zelf als uitvoerder optreedt. ‘Wij zijn als private dienstverleners verantwoordelijk voor ongeveer 15% van de publieke budgetten en voor dat deel is de waardering en het resultaat goed. Bovendien: wij worden als private bedrijven door onze opdrachtgevers afgerekend op resultaat. Het mistige gebied zit waar de overheid zelf de uitvoering doet. Ik vind dan ook dat elke euro publiek geld verantwoord dient te worden en dat er moet worden gestuurd op resultaat. Zodat er volstrekte transparantie is over besteding en effectiviteit van belastinggeld. Het is de ambitie van OVAL om te laten zien dat zakelijke dienstverleners kwalitatief goede diensten leveren, die het gewenste resultaat hebben en die op transparantie wijze worden uitgevoerd.’

De leden zijn naar de samenvoeging toegegroeid en de markt is eraan toe, vindt OVAL, maar hoe zit het met de opdrachtgevers? Herkennen zij de meerwaarde van een brede dienstverlening gericht op inzetbaarheid en vitaliteit?

Verloren generatie

‘Re-integratie en activering voor gemeenten en UWV staat nu veelal on hold’, zegt Van de Goorbergh. ‘Aan de andere kant zie je dat werkgevers en verzekeraars nog steeds werk maken van re-integratie van zieke werknemers. Ook zijn er, via private partijen, opdrachten in de sfeer van loopbaanbegeleiding en van werk naar werk aanpak. Maar werkgevers verbinden hun personeelsvraag, die er zeker in bepaalde sectoren en branches echt wel is, nog nauwelijks met het aanbod vanuit mensen die momenteel buiten de arbeidsmarkt staan. Wat vol-



gens mij echt een reëel gevaar is voor de Nederlandse economie op langere termijn is dat we een generatie jongeren, en ook ouderen, dreigen te krijgen die niet of niet goed aan het werk komt. Daarom is het zo goed dat bijvoorbeeld in de topsectoren-aanpak niet alleen een innovatieagenda wordt opgesteld, maar ook een Human Capital agenda.'

Demografische tijdbom

De arbeidsmarkt kent ondanks de crisis een grote dynamiek, aldus de OVAL-voorlieden: arbeidsmobiliteit, vergrijzing en ontgroening, langer doorwerken en verhogen pensioenleeftijd, een terugtrekkende overheid en meer verantwoordelijkheid bij mensen zelf en bij sociale partners. 'Het is nu crisis, maar de demografische tijdbom zal afgaan', betoogt Van der Pol. Dat maakt het voor hem onvermijdelijk dat bedrijven meer aandacht zullen besteden aan inzetbaarheid. 'De komende veranderingen in de WW gaat de van werk naar werk-aanpak verder versterken. We zien nu al dat de waardering van werkgevers voor onze diensten qua inzetbaarheid groot is en steeds meer aftrek vindt. Want er moeten onvermijdelijk meer mensen langer aan het werk.' De sense of urgency zou volgens de OVAL-voorzitter wel wat groter kunnen. 'Voor een leaseauto

wordt makkelijk 500 euro per maand vrijgemaakt, voor inzetbaarheid is misschien 100 euro per jaar beschikbaar. Dat kunnen we ons niet permitteren.' 'Wij bepleiten een periodieke inzetbaarheidsscan voor alle werkenden', aldus Van de Goorbergh. Kern van de zaak is dat iedereen nadenkt over zijn of haar werk, nu en in de toekomst. Dat begint zodra iemand van school komt en de arbeidsmarkt betreedt. Inzetbaarheid is een gedeelde verantwoordelijkheid van werknemer en werkgever. Er moet sprake zijn van wederkerigheid. Nu wordt het vaak nog teveel gezien als iets van de werkgever, die meestal ook betaalt voor inzetbaarheidsbevordering. Financiering via een individueel inzetbaarheidsbudget zou veel beter zijn. Dat kan op verschillende manieren worden gevuld: vanuit O&O-fondsen, via de WW, door inzet van een ontslagvergoeding, et cetera.

Brede visie

Door inzetbaarheid meer een verantwoordelijkheid te maken van een individuele werkende en de financiering daar op toe te snijden maken we de aanpak ook geschikt voor niet-werknemers zoals ZZP-ers. Waar wij tegen zijn is een eenzijdige benadering van inzetbaarheid en flexibiliteit door bijvoorbeeld alleen

het ontslagrecht aan te pakken. Dat kan best een onderdeel zijn, maar het moet passen in een totaalbeeld en een brede visie op de arbeidsmarkt.'

Kwaliteit en professionals

Voor de loopbaanprofessionals is OVAL goed nieuws, vindt Huffnagel. 'OVAL draagt vanuit de werkgeverszijde bij aan de marktordening. Dat komt het beroep ten goede, dus de belangen van de brancheorganisatie OVAL en de beroepsvereniging Noloc vallen op dit punt samen. Met Noloc zijn goede contacten, zij zijn vanaf het begin op de hoogte gehouden.' 'OVAL heeft een goede relatie met beroepsorganisaties in onze branche', stelt Van de Goorbergh. 'Hoewel er altijd een gezonde spanning bestaat tussen organisaties van werkgevers en professionals, hebben we ook veel gezamenlijke belangen, zoals het goed positioneren van de branche. In onze lobby trekken we regelmatig samen op. Wij willen als OVAL niet aan onze leden voorschrijven dat hun werknemers aan een bepaalde certificering moeten voldoen. De kwaliteitseisen formuleren we op het niveau van het bedrijf. De professionaliteit van de medewerkers is daar uiteraard wel een onderdeel van.'

Keurmerken

Aan het lidmaatschap van OVAL zijn voor de bedrijven kwaliteitseisen verbonden en het is daarmee een kwaliteitskeur. Huffnagel: 'Bij onze eisen leggen we de focus op de belangrijkste elementen van de dienstverlening: medewerkers, bedrijfsprocessen en klanttevredenheid. We willen echter geen onevenredig zware administratieve belasting voor onze leden. Die hebben een zekere vrijheid in de manier waarop ze aan de OVAL-kwaliteitseisen voldoen, bijvoorbeeld door te voldoen aan bestaande keurmerken.'

Peter van Eekert is zelfstandig adviseur en publicist op het terrein van sociale zaken, arbeidsmarktbeleid, participatie en re-integratie.