

Algemene reactie op wetsvoorstel.

Ik vind het wetsvoorstel niet helpend om de problematiek op te lossen.

Er is een probleem, we maken een nieuwe regel en we straffen middels een boete. In opvoedingstermen is dat ontmoedigingsbeleid, bovendien is discriminatie lastig aan te tonen. In opvoedingstermen gaat mijn voorkeur uit naar bewustmaking effecten huidig gedrag voor werkzoekenden, gewenst gedrag werkgevers belonen en stimuleren van mentaliteitsverandering (zo kan het ook...).

Door de snelheid van online solliciteren is de werkwijze van vele bureaus oppervlakkiger en veeleisender geworden. Je moet binnen twee uur reageren op een oproep en tja, er wordt efficiënt gevist uit een hele grote vijver. Sommige bureaus geven nu nog schoorvoetend toe dat opdrachtgever een tweede of derde carrierestap -sollicitant wenst, door de nieuwe wet zullen bureaus deze eerlijkheid inslikken.

Waarom geen premiekorting op indienstneming nieuwe doelgroepen (doelgroepenregister uitbreiden)? Snijdt het mes aan drie kanten: overheid als uitkeringsinstantie, werkgever kijkt anders naar bepaalde doelgroep, doelgroep sneller aan het werk.

UWV extra budget geven om mensen te bemiddelen. UWV is nu slechts een efficiënte uitkeringsfabriek en de coaches zijn weggesaneerd door de lage werkloosheid.

Er is daarnaast echter veel verborgen werkloosheid en armoede die niet in de kaartenbakken zit, maar naar boven plopt bij de schuldsanering. Deze mensen krijgen bijna geen gezicht, behalve bij discussieprogramma's zoals hollandse zaken.

Doordat er voor het eerst vier generaties tegelijkertijd op de arbeidsmarkt zijn is er wederzijds qua beeldvorming en kennis veel onbegrip. Generatiemanagement wordt amper toegepast binnen organisaties.

Marie-Jose Wesselink-Snoeren

14-10-2019