

Van Werk Naar Werk: Plan van aanpak

De Raad voor Werk en Inkomen (RWI) zet het onderwerp Van Werk Naar Werk-beleid (VWNW) hoog op de agenda voor 2007. Met VWNW-beleid wordt bedoeld dat werknemers van baan naar baan gaan zonder dat zij in de tussenliggende tijd werkloos zijn of worden. Hieronder wordt ook verstaan het vergroten van de inzetbaarheid van werknemers om hun arbeidsmobiliteit te vergroten. De RWI vindt dat VWNW-activiteiten zich ook moeten richten op werknemers die ervoor kiezen hun werknemersstatus in te ruilen voor het zelfstandig ondernemerschap. Werkzekerheid (in plaats van baanzekerheid) staat hierbij centraal.

Achtergrond

Achtergrond van VWNW-beleid is dat bedrijven en instellingen steeds vaker te maken krijgen met de gevolgen van technologische ontwikkelingen, van de verdere uitbouw van de kenniseconomie en van door globalisering groeiende internationale concurrentie. Daarnaast hebben werknemers meer en meer voorkeur voor een baan die hen mogelijkheden biedt voor een flexibel werkpatroon en een flexibele werkrelatie. Het gevolg hiervan is dat er steeds minder een baan voor het leven bestaat en het sociaal zekerheidssysteem minder een vangnet en meer een trampoline naar de arbeidsmarkt wordt. Dit alles gaat gepaard met een groeiende vrijwillige en gedwongen arbeidsmobiliteit.

De RWI vindt het belangrijk dat deze arbeidsmobiliteit kan plaatsvinden op een goed functionerende arbeidsmarkt. Dus waarop de vraag naar en het aanbod van werk optimaal op elkaar aansluiten. Ook is het van belang dat vooral de gedwongen arbeidsmobiliteit zo weinig mogelijk leidt tot een beroep op de sociale zekerheid. Dit kan worden gerealiseerd door het organiseren van activiteiten die werknemers, als ze hun huidige baan gedwongen moeten verlaten of vrijwillig achter zich laten, van een werksituatie naar een werksituatie brengen. Dat geldt zowel voor gezonde als voor zieke werknemers. En zowel meer preventief (voorkomen van werkloosheid en ziekte), als meer curatief (maatregelen voor zieke werknemers en voor werknemers die met werkloosheid worden bedreigd).

Inhoudelijke speerpunten en werkwijze

De RWI zal het VWNW-beleid vanuit verschillende invalshoeken bezien en gaat, zelf of in samenwerking met andere partijen, verschillende producten ontwikkelen. Inhoudelijke speerpunten daarbij zijn:

1. Het ontwikkelen van kwantitatief en kwalitatief inzicht in de *omvang, de aard en de achtergronden van arbeidsmobiliteit*.
2. VWNW-activiteiten voor *met werkloosheid bedreigde werknemers*.
3. Activiteiten in de *preventieve sfeer* voor gezonde werknemers, voor wie een directe ontslagsituatie niet aan de orde is.
4. VWNW-activiteiten voor *zieke werknemers*.
5. Activiteiten die gericht zijn op het *voorkomen van het ziek worden van werknemers*.

De RWI geeft de VWNW-activiteiten vorm en inhoud in nauwe samenspraak met andere relevante partijen. De RWI-activiteiten rond VWNW zijn immers ondersteunend en faciliterend voor de activiteiten van die andere betrokken partijen op dit terrein, en omgekeerd. Zo wil de RWI ook bereiken dat de acties rondom VWNW een maximale bijdrage leveren aan de implementatie en het verder tot stand komen van VWNW-afspraken tussen werkgevers en werk-

nemers op het bedrijfsniveau en tussen werkgevers- en werknemersorganisaties op sectoraal niveau.

Omvang, aard en achtergronden van arbeidsmobiliteit

Door de toenemende mobiliteit op de arbeidsmarkt komen, zeker als sprake is van vrijwillige arbeidsmobiliteit, meer werknemers terecht op een voor hen meer geschikte werkplek. Verder lopen werknemers die tijdens hun loopbaan regelmatig van werk veranderen, minder kans om vast te lopen in een eindfunctie. En ten slotte zorgt opwaartse arbeidsmobiliteit ervoor dat kansen ontstaan voor werkzoekenden aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

Arbidsmobiliteit heeft echter ook een keerzijde. Bedrijven en instellingen zijn immers niet gebaat bij een te sterk wijzigend personeelsbestand. Zo kunnen investeringen in de scholing van werknemers daardoor onvoldoende rendement opleveren. Ook kan er sprake zijn van hoge wervingskosten om de door mobiliteit ontstane vacatures weer te vervullen met gemotiveerde en vakbekwame werknemers.

Dit betekent dat het volgens de RWI niet goed mogelijk is om op macroniveau een bepaalde mate van mobiliteit op de arbeidsmarkt als te hoog of te laag aan te merken. Per branche en sector en per bedrijf en instelling moet een passend evenwicht tussen arbeidsmobiliteit en continuïteit worden gevonden.

Tegen deze achtergrond laat de RWI een onderzoek verrichten om een zo actueel mogelijk inzicht te krijgen in omvang, aard en achtergronden van vrijwillige en gedwongen arbeidsmobiliteit op landelijk, regionaal en sectoraal niveau.

Met werkloosheid bedreigde werknemers

De RWI wil dat met werkloosheid bedreigde werknemers zo goed mogelijk naar ander werk worden geleid en dus geen beroep op de WW hoeven te doen.

De verantwoordelijkheid voor het treffen van dit soort maatregelen ligt in eerste instantie bij werkgevers in bedrijven en instellingen en werkgevers- en werknemersorganisaties op het sectorale niveau, in samenspraak met hun werknemers. Ook regionale samenwerkingsverbanden tussen bedrijven en instellingen (Poortwachtercentra) kunnen hierbij een functie vervullen. Verder zijn in dit verband de publieke organisaties CWI en UWV en een aantal marktpartijen van betekenis. Bij marktpartijen kan gedacht worden aan outplacement- en loopbaaninterventiebureaus, re-integratiebedrijven en uitzend- en detachingsorganisaties.

De RWI analyseert eerst wat door deze partijen daadwerkelijk aan VWNW-activiteiten voor met werkloosheid bedreigde werknemers wordt ondernomen. Op basis van uitkomsten stelt de RWI het vervolgetraject vast. Centraal staat hierbij te voorkomen dat deze categorie werknemers in een uitkeringssituatie terecht komt. Het doel is dus om ze als werknemer of als zelfstandige actief op de arbeidsmarkt te laten functioneren.

Preventie

Voorkomen is beter dan genezen. Dat onderstreept het belang van maatregelen om werkloosheid op tijd te voorkomen. Nog voordat er sprake is van dreigende ontwikkelingen in die richting. De primaire verantwoordelijkheid daarvoor ligt op het sectorale niveau bij werkgevers- en werknemersorganisaties en op het niveau van de bedrijven en de instellingen bij de betrokken werkgevers en werknemers.

Centraal bij de ontwikkeling van preventieve beleidsmaatregelen, die ertoe kunnen bijdragen dat werknemers wendbaarder en weerbaarder op de arbeidsmarkt worden, staan employability en sociale innovatie. Bij employabilitybeleid gaat het om alle instrumenten waarmee een bre-

de en duurzame inzetbaarheid van werknemers binnen of buiten de onderneming of instelling wordt vergroot. Maatregelen in de sfeer van sociale innovatie richten zich op een vernieuwing van de arbeidsorganisatie en op een maximale benutting van de competenties van medewerkers. Zo wordt verbetering van de bedrijfsprestaties en maximale ontplooiing van talent werkstellig.

De afgelopen jaren is via adviezen, aanbevelingen en publicaties gewezen op het belang en de noodzaak van employability en sociale innovatie. De RWI wil weten wat daar feitelijk mee gebeurt. Welke initiatieven worden ondernomen, wat werkt daarbij en wat niet en welke lessen kunnen daaruit worden getrokken? Deze leereffecten kunnen door werkgevers(organisaties) en werknemers(organisaties) worden gebruikt bij het maken van toekomstige afspraken over employability en sociale innovatie. Daarbij is volgens de RWI vooral employabilitybeleid in de vorm van een leeftijdsbewust personeelsbeleid voor oudere werknemers van belang.

De RWI gaat met de Stichting van de Arbeid en het Centrum voor Sociale Innovatie bekijken wat er op dit terrein al gebeurt. Vervolgens wordt besloten of er van RWI-zijde nog aanvullende (onderzoeksmatige) activiteiten nodig zijn.

Zieke werknemers

VWNW-activiteiten zijn niet alleen van betekenis voor gezonde, maar ook voor zieke werknemers. In de afgelopen jaren is een scala aan instrumenten ontwikkeld met als doel instroom in de arbeidsongeschiktheidsregelingen te voorkomen en arbeidsgehandicapten te (re-) integreren in betaalde arbeid. Daarbij moet de werkgever, zo lang de zieke werknemer in dienst is, er voor zorgen dat die werknemer weer in het bedrijf of instelling aan de slag kan in aangepaste eigen, of andere passende arbeid (het zgn. eerste spoor). Als vaststaat dat daarvoor geen mogelijkheden zijn, moet de werkgever zorgen dat de werknemer wordt ingeschakeld in passende arbeid in het bedrijf van een andere werkgever (het zgn. tweede spoor). Om hieraan invulling te geven kunnen werkgevers professionele dienstverleners inschakelen of diensten inkopen (verzuimpreventie- en begeleiding, interventies, aanvullende zorgpolissen en re-integratietrajecten). Ze kunnen dit ook zelf of via onderlinge samenwerking vorm geven.

De RWI heeft een onderzoek uitgezet om te bezien hoe werkgevers in de praktijk inhoud geven aan hun verantwoordelijkheid voor de re-integratie van zieke werknemers in het eerste en het tweede spoor. Hierbij komt ook aandacht voor de wijze waarop zieke werknemers zelf invloed op hun re-integratie kunnen uitoefenen. Op basis van de onderzoeksuitkomsten bepaalt de RWI de vervolgstappen.

Daarnaast kan de Stichting van de Arbeid bij de uitwerking van de beleidsconclusies gebruik maken van en voortbouwen op de onderzoeksuitkomsten, die door de Stichting zijn verbonden aan een in januari 2007 gepubliceerd onderzoek naar de re-integratie van werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn.

Voorkomen van ziekte

VWNW-activiteiten voor zieke werknemers in het eerste en het tweede spoor zijn minder noodzakelijk als bedrijven en instellingen er beter in slagen maatregelen te treffen die voorkomen dat werknemers ziek worden. Daarbij heeft ziekteverzuimbeleid niet alleen een relatie met de arbeidsomstandigheden, maar ook met sociale innovatie. Werknemers zullen minder snel ziek worden als er sprake is van een werkklimaat waarin ze hun capaciteiten optimaal kunnen benutten, creatief kunnen zijn en zich medeverantwoordelijk voelen voor de gang van zaken binnen hun bedrijf of instelling.

De RWI laat een literatuurstudie verrichten naar hoe en in welke mate werkgevers (organisaties) en werknemers(organisaties) invulling geven aan preventie van ziekteverzuim. Mede op basis van deze studie zal de RWI met de Stichting van de Arbeid het vervolgotraject inhoud geven. Ook wordt bekeken of hierbij nog informatiebehoefte bestaan, waarin via een vervolgonderzoek moet worden voorzien.

O&O-fondsen en VWNW

Werkgevers en werknemers op het bedrijfs- en het instellingsniveau en sociale partners op het sectorale niveau nemen een centrale positie in bij de ontwikkeling en de uitvoering van VWNW-activiteiten. Dit leidt ertoe dat in brede kring belangstelling bestaat voor de rol die op dit terrein door O&O-fondsen kan worden gespeeld.

De RWI laat onderzoeken wat O&O-fondsen feitelijk doen om een impuls aan VWNW-activiteiten te geven. Daarbij wordt geanalyseerd welke financiële ondersteuning O&O-fondsen bieden aan VWNW-activiteiten voor met werkloosheid bedreigde werknemers, voor werknemers voor wie een dreigende ontslagsituatie of ziekte niet aan de orde zijn, voor zieke werknemers en voor werknemers die de overstap naar het zelfstandig ondernemerschap ambiëren. Door dit onderzoek krijgen de O&O-fondsen inzicht in de manier waarop ze VWNW-activiteiten kunnen stimuleren, in wat er in deze sfeer werkt en wat niet en in welke richting door O&O-fondsen beleidsintensivering kunnen worden ingezet.

Het RWI-onderzoek wordt afgestemd op een onderzoek dat het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid laat verrichten naar het functioneren van O&O-fondsen.

RWI-producten

Ten behoeve van de invulling van een aantal VWNW-activiteiten laat de RWI een verkenning of een onderzoek uitvoeren. Afhankelijk van de uitkomsten hiervan en van de vervolgstappen, is het nu moeilijk om precies aan te geven welke VWNW-producten de RWI zal opleveren. De verwachting is dat dit zowel beleidsmatige voorstellen (richting de overheid, publieke organen als het CWI en het UWV, CAO-partijen en branche- en sectorale organisaties) als ook ondersteunende producten (bv. handreikingen en adviezen die zich meer op de uitvoering richten) zal opleveren.

Verder zal er geen sprake zijn van één eindproduct, dat zich qua inhoud richt op één doelgroep en dat op één moment zal verschijnen. Veel meer is een aanpak aan de orde, waarbij er verschillende tussen- en eindproducten met soms een verschillende doelgroep zullen zijn, die in de tijd op verschillende momenten worden afgerond.

Van het verschijnen tussen- en eindproducten zal door de RWI periodiek melding worden gemaakt op de website (www.rwi.nl).

Het volledige plan van aanpak VAN WERK NAAR WERK vindt u ook op deze website.