

Vergaderjaar 2012–2013

25 883

Arbeidsomstandigheden

Nr. 212

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal
Den Haag, 10 oktober 2012

Het ministerie van SZW is gestart met het project duurzame inzetbaarheid met als doel het thema hoog op de agenda zetten bij werkgevers en werknemers, en stimuleren en faciliteren dat zij er op de werkvloer mee aan de slag gaan. Niet om het werk uit handen te nemen, want werkgevers en werknemers moeten het zelf doen, maar om werkgevers en werknemers te ondersteunen met de beschikbare kennis en praktijkervaring.

Als onderdeel van het project hebben de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en ik deze zomer in totaal 100 werkgevers uitgenodigd. Werkgevers van grote en kleine ondernemingen en uit verschillende sectoren, die allemaal actief zijn op het gebied van duurzame inzetbaarheid. We hebben ze gevraagd hun ervaringen te delen. Wat doen ze, wat werkt goed, wat levert het op? De opbrengst van die bijeenkomsten bied ik u hierbij aan in de vorm van een manifest *100 werkgevers over duurzame inzetbaarheid; en we werken nog lang en gelukkig 1*.

Maatschappelijk en economisch belang

Het manifest laat zien dat slimme werkgevers en werknemers nu al investeren in duurzame inzetbaarheid. Tijdig in actie komen zorgt ervoor dat mensen langer en beter kunnen werken. De potentiële baten voor de Nederlandse economie als geheel zijn groot. Als door een gezamenlijke inspanning van werkgevers en werknemers de kwaliteit en veerkracht van de beroepsbevolking wordt vergroot, kan in Nederland de gecombineerde uitdaging van vergrijzing en globalisering opgevangen worden, en toekomstige kansen voor welvaart ten volle worden benut.

In de woorden van Tex Gunning, lid van de Raad van bestuur van AkzoNobel en boegbeeld van het project: «Als we bij een krimpende beroepsbevolking de continuïteit van onze samenleving en welvaart willen waarborgen en concurrerend willen blijven in een snel veranderende markt, zullen we met zijn allen duurzaam inzetbaar moeten zijn. Dat

gaat alleen lukken als onze beroepsbevolking vitaal genoeg is. En het begrip vitaliteit moeten we vooral niet te eng definiëren. Het gaat niet alleen over gezondheid maar ook over betrokkenheid, motivatie, inspiratie, creativiteit en het up-to-date houden van kennis en vaardigheden.»

Het loont, de business case is positief

De 100 werkgevers laten zien dat er op het terrein van duurzame inzetbaarheid veel te winnen valt voor werkgevers en werknemers. Bij het manifest wordt een bundel met business cases gepresenteerd. In deze business cases wordt zichtbaar dat de investeringen in duurzame inzetbaarheid op afzienbare termijn – soms al binnen een jaar – kunnen worden terugverdiend. De business cases bieden zicht op de verhouding tussen de kosten en baten van investeringen in duurzame inzetbaarheid, maar geven ook meer algemeen inzicht in de knoppen waaraan werkgevers kunnen draaien.

Werkgevers die bijvoorbeeld investeren in de fysieke en mentale gezondheid van hun medewerkers, verdienen dat terug via een daling van het ziekteverzuim en in aantrekkelijk werkgeverschap.

Medewerkers zijn meer betrokken als de organisatie van het werk logisch is, als medewerkers de ruimte krijgen hun vakmanschap uit te oefenen, als ze zicht hebben op hun zinvolle bijdrage aan het product of de continuïteit van het bedrijf. Werkgevers die goede resultaten boeken met het geven van vrijheid en verantwoordelijkheid aan medewerkers verdienen hun investeringen terug door lager ziekteverzuim, hogere arbeidsproductiviteit, minder managementlagen, minder administratieve taken, en hogere klanttevredenheid. En het zijn bovendien aantrekkelijke werkgevers.

Berekeningen laten zien dat de ruimte voor verbetering voor de Nederlandse economie als geheel, groot is. 1%-punt daling van ziekteverzuim, scheelt werkgevers jaarlijks ongeveer € 2,6 miljard in de kosten. En 1% stijging van de arbeidsproductiviteit, levert een stijging van de economische groei ter waarde van € 6 miljard op. De voorbeelden in het manifest laten verzuimdaling en productiviteitsstijging bij individuele bedrijven met soms wel enkele procenten zien.

Maatregelen toepassen op de werkvloer

Ook biedt het manifest een staalkaart van mogelijkheden en praktische tips, waar geïnteresseerde werkgevers mee aan de slag kunnen. Vanzelfsprekend bestaat dé gouden tip niet, elk bedrijf of organisatie is anders. Werkgevers zullen – op basis van de doelstellingen van het bedrijf of de organisatie – in gesprek met werknemers moeten bepalen wat nu nodig is om die ambitie met deze medewerkers in hun onderneming waar te kunnen maken.

Op basis van de praktijkervaring van de 100 werkgevers, worden in het manifest 5 clusters van succesfactoren onderscheiden, waar de 100 werkgevers nu al in investeren: betrokkenheid, organisatie van het werk, gezondheid, ontwikkeling (scholing en mobiliteit) en «APK» (methoden om periodiek te onderzoeken hoe het ervoor staat met de duurzame inzetbaarheid van medewerkers).

Vervolgactiviteiten

Vanuit het project duurzame inzetbaarheid wordt tot en met april 2013 een aantal activiteiten georganiseerd om geïnteresseerde werkgevers te faciliteren met inspiratie, kennis en praktijkervaring rond de thema's gezondheid, scholing, mobiliteit. Uitgangspunt daarbij is dat werkgevers zelf de beste boodschappers zijn. Zij kunnen als beste aan andere

werkgevers vertellen hoe je dit aanpakt in je bedrijf of organisatie. Kleine bedrijven beschikken over het algemeen over minder middelen en mogelijkheden om te investeren in duurzame inzetbaarheid. Tegelijkertijd doen de consequenties van uitval door ziekte of achterblijvende productiviteit zich extra hard voelen in een klein bedrijf. Daarom is er bij de activiteiten extra aandacht voor het MKB.

Activiteiten:

- Werkgeversbijeenkomsten die vanaf het najaar tot april 2013 elke maand worden georganiseerd. Met name voor MKB bedrijven is samenwerking in de sector of regio van belang. De bijeenkomsten worden dan ook samen met sectoren en/of regio's georganiseerd: werkgevers- en werknemersorganisaties, poortwachtercentra, kenniscentra en scholingsfondsen worden hierbij actief betrokken. Zij kennen de bedrijven en de issues die spelen op de werkvloer. Thema's die aan de orde komen zijn: fysieke en mentale gezondheid, scholing, intersectorale mobiliteit en van-werk-naar-werk. SZW werkt met MKB Nederland samen om ondernemers met het onderwerp duurzame inzetbaarheid in contact te brengen, en hen te stimuleren met duurzame inzetbaarheid aan de slag te gaan. Activiteiten worden ondernomen in het verlengde van het project *Excelleren.nu*, onder de noemer *Elke dag beter.nu*. Hiervoor worden o.a. reguliere ondernemerscongressen benut, maar ook tenminste 25 MKB werkgeversbijeenkomsten over duurzame inzetbaarheid georganiseerd. De website van MKB Servicedesk wordt uitgebreid met info over duurzame inzetbaarheid (*Elkedagbeter.nu*). Met 25 MKB ondernemers en met 25 MKB brancheorganisaties wordt een Masterclass *Duurzame Inzetbaarheid* georganiseerd. Tenslotte wordt een *Elke Dag Beter Award* georganiseerd: een verkiezing van het MKB bedrijf dat het best werk maakt van duurzame inzetbaarheid.
- Innovatiecentrum Syntens zal een beperkt aantal MKB ondernemers behulpzaam zijn bij het – samen met werknemers – maken van een plan van aanpak. Geïnteresseerde werkgevers komen in aanmerking voor: leren-van-elkaar-kringen; verdiepingsworkshops; of een individueel advies. Werkgevers kunnen hierna zelf aan de slag in hun bedrijf of zo nodig externe expertise inschakelen. In het kader van het *Actieplan Gezond Bedrijf* zal Syntens, samen met de sectoren bouw, transport en zorg, werken aan het vergroten van de duurzame inzetbaarheid, met de nadruk op gezonde leefstijl, bewegen en de fysieke en mentale weerbaarheid. Hiervoor worden de leren-van-elkaar-kringen en individuele adviestrajecten ingezet. Daarnaast wordt gewerkt met een vouchersysteem, waarbij tot op zekere hoogte de kosten van de inhuur van een externe adviseur worden vergoed.
- ESF-subsidie is ingezet om te stimuleren dat werkgevers investeren in sociale innovatie en duurzame inzetbaarheid. Meer dan 4 000 werkgevers hebben hiervan gebruik gemaakt. De goede voorbeelden die uit dit subsidietraject beschikbaar komen, worden ook verzameld en gebruikt ter inspiratie van geïnteresseerde werkgevers. Op dit moment bestaat de mogelijkheid voor O&O-fondsen om ESF-subsidie aan te vragen voor sectoren die willen investeren in duurzame inzetbaarheid.
- De bevindingen en aanpak van de 100 werkgevers, en de kalender met activiteiten worden via www.duurzameinzetbaarheid.nl toegankelijk gemaakt. Deze kennis wordt actief onder de aandacht gebracht van werkgevers en werknemers via deze campagne.

Een aantal van de 100 werkgevers die nu al veel werk maken van duurzame inzetbaarheid, neemt het initiatief om tenminste twee werkgevers 1-op-1 advies te geven op basis van zijn eigen ervaring. Dit onder de voorwaarde dat degene die advies heeft gekregen, op een later

moment ook weer twee werkgevers verder helpt met duurzaam werken in de praktijk.

Op deze manier kan de beschikbare kennis wijd verspreid worden, wat dan ook weer bijdraagt aan de gewenste beweging waarin steeds meer werkgevers en werknemers investeren in hun duurzame inzetbaarheid.

De staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
P. de Krom

1) Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer