

Vergaderjaar 2012–2013

25 883

Arbeidsomstandigheden

Nr. 220

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 29 mei 2013

Het ministerie van SZW is in april 2012 gestart met het project duurzame inzetbaarheid, met als doel het thema hoog op de agenda te zetten bij werkgevers en werknemers, en te 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. De projectactiviteiten zijn aanvullend op bestaand beleid en wet- en regelgeving dat bevordert dat mensen gezond, veilig, competent en gemotiveerd aan het werk kunnen blijven.

De faciliterende rol van de overheid komt ook tot uitdrukking in de afspraken in het Sociaal Akkoord (Kamerstuk 33 566, nr. 15). Het Sociaal Akkoord tussen kabinet en sociale partners benadrukt het belang van duurzame inzetbaarheid, en dan met name (inter)sectorale scholing en transitie van-werk-naar-werk. Met een budget van jaarlijks 300 miljoen euro voor 2014 en 2015 ondersteunt het kabinet (via co-financiering) bedrijven en sectoren bij hun inspanningen om mensen die hun baan dreigen kwijt te raken via (inter)sectorale mobiliteit en scholing aan de slag te houden, werklozen een kans te bieden en in te zetten op duurzame inzetbaarheid. Sectoren kunnen hiervoor sectorplannen indienen. De subsidieregeling voor cofinanciering van sectorplannen wordt door SZW momenteel vormgegeven. Het in het Sociaal Akkoord aangekondigde Actieteam zal een belangrijke rol spelen bij advisering en aansporing van partijen om deel te nemen aan de regeling.

Op 10 oktober 2012 informeerde ik u over de voortgang van het project duurzame inzetbaarheid (Kamerstuk 25 883, nr. 212). In deze brief ga ik in op de activiteiten en resultaten tot nu toe, en de geplande activiteiten in de periode tot en met december 2013. Hierbij stuur ik u tevens de

bloemlezing *Fluitend naar je werk*¹; de opbrengst van gesprekken met 100 werknemers, over de vraag: wat heb je nodig om goed aan het werk te blijven?

Daarnaast kom ik in deze brief, zoals ik heb aangegeven tijdens het AO Arbeidsmarktbeleid van 21 november 2012, terug op het thema postinitiële scholing.

Ten slotte ga ik in op de onlangs gepubliceerde *Arbobalans 2012* en het rapport over de Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA).

Werkgevers: investeren in duurzame inzetbaarheid loont

Graag informeer ik u over de voortgang van het project duurzame inzetbaarheid. Bij aanvang van het project hebben de activiteiten zich met name gericht op de werkgevers.

- Het project heeft een netwerk van 100 werkgevers die voorlopen op het terrein van duurzame inzetbaarheid gemobiliseerd, en hen gevraagd met SZW en met elkaar te delen wat werkt in de praktijk. Aan hen is gevraagd hoe ze investeren in duurzame inzetbaarheid aanpakken en wat het hen oplevert voor het bedrijf of de organisatie, en voor de werknemers.
- De opbrengst is op 10 oktober 2012 in aanwezigheid van de 100 werkgevers gepresenteerd in de vorm van het Manifest *...en we werken nog lang en gelukkig!*, evenals de businesscases van een aantal praktijkvoorbeelden.
- Op zes bijeenkomsten met werkgevers, georganiseerd in een sector, regio of aan de hand van een thema, zijn 1.270 deelnemers rechtstreeks in contact gebracht met de kennis, inspiratie en praktijkervaring van andere werkgevers.
- 3.500 MKB-werkgevers zijn bereikt door MKB-Nederland, dat op verzoek van het project het thema onder de noemer *Elke Dag Beter* duurzame inzetbaarheid agendeert op bijeenkomsten van MKB ondernemers. In april 2013 is de *Elke Dag Beter Award* uitgereikt aan de MKB ondernemer die op de meest aansprekende wijze investeert in zijn medewerkers en daarmee in zijn bedrijfsresultaat.
- 250 MKB-werkgevers worden door Syntens begeleid in het werken aan gezondheid en duurzame inzetbaarheid in hun organisatie, in het kader van het Actieplan Gezond Bedrijf.
- De bijna 100.000 bezoekers (waarvan 65.000 unieke bezoekers) van de website www.duurzameinzetbaarheid.nl behoren in meerderheid tot de vooraf vastgestelde doelgroep: bedrijven en organisaties die geïnteresseerd zijn in het thema, en die vinden dat ze meer zouden kunnen investeren.
- Ten slotte zijn er steeds meer signalen van een beweging die op gang komt rondom dit onderwerp. Zoals bedrijven die zichzelf melden om aan te sluiten bij het netwerk, organisaties die zelf bijeenkomsten organiseren, en bedrijven die gebruik willen maken van campagnemateriaal om het thema in de eigen organisatie te agenderen.
- Voorbeeld van deze beweging is ook het *Pay it forward*-initiatief. *Pay it forward* is geïnitieerd door een van de eerste 100 werkgevers. Werkgevers uit het netwerk helpen ten minste twee andere werkgevers echt verder met het toepassen van maatregelen die duurzame inzetbaarheid bevorderen. Dit onder de voorwaarden dat de geholpen werkgever zelf ook weer twee werkgevers verder helpt. Er zijn tot nu toe 31 werkgevers die hun kennis willen delen, waar 38 bedrijven graag gebruik van maken en aan hen gekoppeld zijn.

¹ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer

Werknemers willen initiatief nemen, met steun van hun werkgever

Het spreekt vanzelf dat duurzame inzetbaarheid zowel een zaak van werkgevers als werknemers is. Waar projectactiviteiten zich in eerste instantie op werkgevers richtten (om via hen ook de werknemers te bereiken), richt het zich nu ook direct op de werknemers.

Op 4 februari jl. heb ik, op een bijeenkomst die tot stand is gekomen in samenwerking met de vakcentrales FNV, CNV en MHP, met medewerkers van mijn ministerie, 100 werknemers uit het hele land geïnterviewd. Jong en oud, man en vrouw, uit de bouw en van kantoor, laag en hoog opgeleid: allemaal waren ze er. Ik sprak met hen over de vraag: wat heb je nodig om goed, gezond en gemotiveerd te kunnen blijven werken. De opbrengst van de 100 gesprekken, samengevat in de bloemlezing *Fluitend naar je werk*, stuur ik u hierbij toe. De belangrijkste conclusies uit de gesprekken zijn:

- 70 van de 100 werknemers legden het initiatief bij zichzelf. Ze zijn zelf aan zet als het gaat om op een goede manier aan het werk te blijven. Men wil het zelf doen, met een beetje steun van de werkgever.
- Groei en ontwikkeling is het belangrijkste om goed en gemotiveerd aan het werk te kunnen.
- Daarnaast zijn de meest belangrijke factoren: werksfeer, een cultuur van vertrouwen, gezondheid en steun van het thuisfront.

De opbrengst van deze gesprekken wordt gebruikt bij de activiteiten die voor de periode tot en met december 2013 gepland staan. Hierbij zal zowel aandacht zijn voor de werkgevers als voor de werknemers. In beide gevallen staat de dialoog -en het vervolgens tijdig maatregelen nemen - centraal.

De volgende activiteiten staan nog op het programma:

- Communicatiecampagne werknemers (start oktober 2013). De campagne zal gericht zijn op het inspelen op kansen die zich voordoen op het werk, het nemen van initiatief en het aangaan van de dialoog met de werkgever;
- Periodieke bijeenkomsten over duurzame inzetbaarheid gericht op zowel werkgever als werknemer;
- Ondersteunen en voortzetten van *Pay it forward*;
- Voortzetting organisatie van regio- en branchebijeenkomsten over duurzame inzetbaarheid voor ondernemers in het MKB, gefaciliteerd door MKB-Nederland;
- Voortzetting van de ondersteuning van werkgevers via het Actieplan Gezond Bedrijf.

Duurzame inzetbaarheid en postinitiële scholing

Het stimuleren van postinitiële scholing is een belangrijke pijler van duurzaam inzetbaarheid en onderdeel van diverse beleidstrajecten die in de afgelopen maanden hun beslag hebben gekregen. Uitgelicht zijn dit de volgende:

- Zoals aangegeven benadrukt het Sociaal Akkoord het belang van (inter)sectorale mobiliteit en scholing. Sectoren kunnen hiervoor sectorplannen indienen.
- Op 13 mei 2013 hebben sociale partners, onderwijskoepels, de regio's, de topsectoren en het kabinet gezamenlijk het Nationaal Techniekpact 2020 gesloten (brief aan de Tweede Kamer van 13 mei 2013). Hierin zijn afspraken gemaakt op drie actielijnen: 1) aanwakkeren van belangstelling voor techniek bij jongeren vanaf de basisschool, 2) aantrekkelijker maken van technische opleidingen en 3) behouden voor de sector van technici die eenmaal voor techniek hebben gekozen. Afspraken in het

- kader van het Nationaal Techniekpact 2020 kunnen ook als input dienen voor de sectorplannen in het kader van het Sociaal Akkoord.
- Het kabinet kan in het kader van een goedgekeurd sectorplan onder strikte voorwaarden de mogelijkheden verruimen voor het volgen van scholing met behoud van uitkering naar tekortsectoren, zoals de techniek.
 - De communicatiecampagne EVC (Erkenning Verworven Competenties) maakte in 2012 onderdeel uit van de brede communicatiecampagne van het project Duurzame Inzetbaarheid. Daarnaast hebben er vier pilots ePortfolio plaatsgevonden. Uit de evaluatie is gebleken dat ePortfolio voor zowel werkgevers als werknemers een bijdrage kan leveren aan duurzame inzetbaarheid, maar dat het instrument nog onvoldoende bekendheid geniet. Er wordt bezien of ePortfolio kan worden opgenomen in de communicatiecampagne van het project duurzame inzetbaarheid.
 - Voor 2013 en 2014 is in totaal 117 miljoen euro beschikbaar voor de bestrijding van werkloosheid onder ouderen (67 miljoen euro) en jongeren (50 miljoen euro). Deze middelen kunnen ook worden ingezet voor scholingstrajecten.

Arbobalans 2012

De *Arbobalans 2012*, de jaarlijkse monitor van de kwaliteit van de arbeid in Nederland, is gepubliceerd² ³. Hierin komen naast werknemers (waaronder flexwerkers) ook in beperkte mate zelfstandigen aan de orde. Uit de *Arbobalans 2012* blijkt dat de kwaliteit van de arbeid, het ziekteverzuim en de gezondheid van de werknemer vrijwel onveranderd zijn. Psychosociale en fysieke arbeidsbelasting blijven de meest voorkomende arbeidsrisico's. 38,7% van de werknemers geeft aan hoge taakeisen te ervaren, 30% ervaart tijdsdruk. 19,5% van de werknemers geeft aan dat zij regelmatig handelingen moeten doen waarbij kracht gebruikt wordt. 10,8% werkt regelmatig in een ongemakkelijke houding. Psychosociale en fysieke arbeidsbelasting zijn belangrijke oorzaken van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid en worden daarom meegenomen in het Actieplan Gezond Bedrijf dat onderdeel is van het project duurzame inzetbaarheid. Op deze wijze wordt aandacht besteed aan gezonde en veilige werkmethoden in het midden- en kleinbedrijf. Gezonde en vitale werknemers vormen een belangrijke pijler voor duurzame inzetbaarheid.

Zelfstandigen Enquête Arbeid

Ook attendeer ik u op het deze week door TNO en CBS naar buiten gebrachte rapport over de Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA)⁴. Met de ZEA geef ik mede gevolg aan de motie Ulenbelt (Kamerstuk 225883, nr. 202) die vraagt om onderzoek naar de arbeidsomstandigheden van zzp'ers. De respons is 17%, daarmee zijn de resultaten vooral indicatief van betekenis. Van de ondervraagden geeft 82% aan tevreden te zijn met het werk als zelfstandige, 77% is tevreden met de arbeidsomstandigheden. Uit de enquête blijkt verder dat de zelfstandig ondernemer veel autonomie in het werk heeft en behoorlijk intensief en gevarieerd werk verricht. Ongeveer een kwart van hen vindt dat zij (soms of vaak) gevaarlijk werk verrichten, ook wordt bijna een kwart van hen geconfronteerd met ongewenst gedrag van klanten of opdrachtgevers. De gemiddelde leeftijd waarop men denkt door te willen werken is 67 jaar.

² <http://www.monitorarbeid.tno.nl/publicaties/arbobalans-2012>

³ Gelijktijdig zijn ook de onderliggende rapporten openbaar, waaronder de Arbo in Bedrijf van de Inspectie SZW

⁴ www.monitorarbeid.tno.nl

Tot slot

Werknemers hebben er belang bij op een goede manier werkzaam te kunnen zijn tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. Voortijdige uitval door ziekte of werkloosheid heeft immers grote financiële en maatschappelijke gevolgen voor de werknemer en zijn of haar gezin. Werknemers geven in meerderheid aan hier zelf het initiatief toe te willen nemen. Werkgevers hebben een zakelijk belang om de duurzame inzetbaarheid van werknemers te faciliteren: via verzuimpreventie en verhoging van de arbeidsproductiviteit kunnen zij hun concurrentiepositie vaak sterk verbeteren.

Tijdig in gesprek gaan en vervolgens gezamenlijk in actie komen, zorgt ervoor dat werknemers langer en beter kunnen werken. Ook draagt het bij aan de continuïteit van ondernemingen en de concurrentiekracht van de Nederlandse economie.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher