

Dames en heren,

Als RWI-voorzitter voel ik me vandaag een beetje als de man die niet schroomt zich een oordeel aan te matigen over wat zijn burens in hun portemonnee hebben.

En over wat ze met die centen zouden moeten doen.

Ik ga namelijk als relatieve buitenstaander iets zeggen over het besteden van geld.

Geld dat door private partijen – werkgevers en werknemers in branches en sectoren – is opgebracht.

Partijen die alle vrijheid hebben en houden om dat geld te besteden aan zaken, die zij belangrijk vinden.

Mij past dus behoorlijke terughoudendheid.

Dat ik tóch iets ga zeggen over wat de O&O-fondsen met hun geld zouden kunnen doen, komt door enkele pregnante arbeidsmarktontwikkelingen.

Ontwikkelingen die ook de aandacht vragen van werkgevers en werknemers, wanneer ze keuzes gaan maken over de besteding van gelden uit hun O&O-fondsen.

Simpelweg omdat het in het *belang* van werkgevers en werknemers is om met die ontwikkelingen rekening te houden.

Ik schets u kort vier ontwikkelingen die van grote betekenis zijn voor de arbeidsmarkt van de toekomst.

Dat zijn:

- 1. Technologische ontwikkelingen en een verdere groei van de kenniseconomie;**

- 2. Een als gevolg van de globalisering groeiende internationale concurrentie;**
- 3. Een demografische ontwikkeling die zich kenmerkt door vergrijzing en ontgroening;**
- 4. Werknemers die steeds meer een baan willen met een flexibel werkpatroon en een flexibele werkrelatie.**

Jongeren natuurlijk meer dan ouderen.

Deze vier ontwikkelingen leveren voor het arbeidsmarktbeleid enkele belangrijke aandachtsgebieden op:

Allereerst: het *vergroten van de arbeidsparticipatie*.

***Meer* mensen dan nu zullen aan het arbeidsproces móeten gaan deelnemen.**

Als werknemer of als zelfstandig ondernemer.

Of zullen dat *langer* moeten gaan doen.

Denk aan langer doorwerken na je 65^e, maar ook aan grotere deeltijdfuncties.

Grotere arbeidsparticipatie zal óók gerealiseerd moeten worden door kansen te bieden aan werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Denk aan: langdurig werklozen, allochtonen, arbeidsgehandicapten en de harde kern jonge werklozen.

Dit overigens niet alleen vanuit economisch, maar ook vanuit *sociaal* perspectief.

Vervolgens de noodzaak van meer *leeftijdsbewust personeelsbeleid*.

En dus van maatregelen die zorgen dat oudere werknemers langer kúnnen én willen blijven werken.

Een volgend punt.

Om het rendement van technologische ontwikkelingen te vergroten, zullen die hand en hand moeten gaan met *sociale innovatie*.

Denk aan het inzetbaar en 'employable' houden van werknemers.

En dat bijvoorbeeld via scholing: 'leven lang leren'.

Er zal verder ook steeds meer sprake zijn van een *transitionele* arbeidsmarkt.

Dus een arbeidsmarkt met werknemers die zich voortdurend bewegen *van, naar* en *binnen* betaald werk, zorg, scholing en vrije tijd.

Op die arbeidsmarkt bestaat geen 'baan voor het leven'.

Gelukkig maar, vind ik persoonlijk.

Je moet er toch niet aan denken je hele leven lang RWI-voorzitter te zijn...

Er komt al met al meer vrijwillige én gedwongen arbeidsmobiliteit.

En dus meer noodzaak voor Van Werk Naar Werk-activiteiten.

Werknemers die werkloos dreigen worden – of zieke werknemers – moeten niet naar een uitkering, maar van de ene werksituatie naar de andere werksituatie gaan.

En ook hier geldt: ‘voorkomen is beter dan genezen’.

Dus maatregelen, gericht op het waar mogelijk voorkomen van werkloosheid en ziekte, worden nóg belangrijker dan ze nu al zijn.

Op alle genoemde terreinen ligt er natuurlijk een taak voor de overheid.

Maar zeker ook – en misschien nog wel meer – voor *u*.

Voor werkgevers en werknemers in branches/sectoren.

En dan denk ik ook aan de activiteiten, die door de in die branches of sectoren operationeel zijnde O&O-fondsen worden ondersteund en gestimuleerd.

Al de genoemde ontwikkelingen gaan zich voltrekken en voor een belangrijk deel *zijn* die al aan de gang. Maar nog lang niet alle werkgevers realiseren zich dat. En dat geldt overigens ook voor veel werknemers.

Vandaar dat ik pleit voor een meer *initiërende, stimulerende en enthousiasmerende* opstelling van werkgevers- en werknemersorganisaties in branches/sectoren.

Inclusief uiteraard de O&O-fondsen.

Ik hoop vandaag van u te horen of u dat ook vindt en hoe u dat denkt te kunnen concretiseren.

Van mij krijgt u slechts een bescheiden schot voor de boeg.

Ik snap dat vanwege hun aard en oorsprong de nadruk bij O&O-fondsen altijd zal blijven liggen op activiteiten voor de “eigen” branche of sector.

Maar desondanks doe ik het volgende appèl.

Kijk over de grenzen heen, en geef een impuls aan *intersectorale* mobiliteit van werknemers.

Dat is zowel in het belang van de branche/sector waar ze vertrekken, als in die van de ontvangende branche/sector.

En – niet in de laatste plaats – óók in het belang van die werknemers zelf.

Maar hoe kan dan samenwerking *tussen* branches/sectoren en *tussen* in die branches/sectoren actieve O&O-fondsen worden bevorderd?

Ik hoop dat de gedachtewisseling van vanmiddag daarvoor aangrijpingspunten oplevert.

Overigens gaat het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, in samenspraak met de RWI, relevante stakeholders op het terrein van intersectorale mobiliteit hierover raadplegen.

Hamvraag daarbij is: wat is nodig om aan dit arbeidsmarktinstrument een impuls te geven?

Dames en heren,

Het is mijn vaste overtuiging dat er om meer arbeidsparticipatie te realiseren, vooral ook meer *vraaggerichte* samenwerking tot stand moet komen.

**Een vraaggerichte samenwerking tussen enerzijds branches/sectoren en hun O&O-fondsen.
En anderzijds de gemeenten en het UWV.**

Een vraaggerichte wijze van samenwerken betekent dat bij werkgevers, branches en sectoren bestaande of binnenkort te verwachten vacatures leidend voor de gezamenlijke activiteiten zijn.

Re-integratie-inspanningen (vaak scholingsactiviteiten) voor werkzoekenden die onder de verantwoordelijkheid van de gemeenten of het UWV vallen, hebben dan twee doelen:

- 1. de kandidaten op het instroomniveau van die vacatures brengen;**
- 2. En ze vervolgens ook écht op die vacatures plaatsen.**

De RWI heeft de afgelopen jaren een impuls gegeven aan vraaggerichte samenwerkingsactiviteiten tussen gemeenten/UWV en partijen aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt.

Dat heeft een reeks aan ondersteunende producten opgeleverd, die u allemaal op de site van de RWI kunt vinden (www.rwi.nl).

Deze samenwerking is geen vanzelfsprekendheid.

Hobbels genoeg.

Maar er is op dit terrein écht nog steeds een wereld te winnen.

Ik wijs u graag op het succes van de eigen – weliswaar afgelopen – subsidieregeling van de RWI, de SVWW.

Dit was bij uitstek een vraaggerichte regeling.

**Het initiatief lag bij de vraagzijde op de arbeidsmarkt
Zij betaalden ook mee en kregen subsidie voor met
name scholingsactiviteiten.**

**De evaluatie van de SVWW laat zien dat deze
vraaggerichte aanpak goed gewerkt heeft.**

**Meer plaatsingen op vacatures dan de meer
aanbodgeoriënteerde UWV- en gemeentelijke trajecten
voor vergelijkbare werkzoekenden.**

**Niet voor niets hebben de drie partijen in de RWI
(gemeenten, werkgevers en werknemers) het kabinet
opgeroepen een nieuwe vraaggerichte regeling in het
leven te roepen.**

**Ik wees u al op het belang van ‘Van Werk Naar Werk-
activiteiten op de arbeidsmarkt van de nabije toekomst.**

De RWI heeft veel ambities op dit terrein.

Op www.rwi.nl vindt u een uitgebreid plan van aanpak.

Een centrale positie voor de ontwikkeling en uitvoering delen wij toe aan sociale partners op het sectorale niveau.

En aan werkgevers en werknemers op bedrijfs- en instellingsniveau.

Het gaat hierbij om zowel *gezonde* – al dan niet met werkloosheid bedreigde werknemers – als om *zieke* werknemers.

Om *preventieve* acties: voorkomen van werkloosheid en ziekte.

En om meer *curatieve* acties: maatregelen voor zieke en met werkloosheid bedreigde werknemers.

Ik wijs u graag op de Poortwachtercentra.

Dat is een zeer interessante manier waarop bedrijven en instellingen op regionaal niveau hun *eigen* verantwoordelijkheid voor Van Werk Naar Werk-activiteiten invullen.

En dan over de grenzen van branches en sectoren heen.

Het fenomeen is begonnen in Noord-Holland, maar inmiddels zijn ze in steeds meer regio's in beeld als intersectoraal arbeidsmarktinstrument.

De RWI ondersteunt dit proces.

We ontwikkelen op dit moment een handreiking over het *wat, waarom* en vooral ook *hoe* van een Poortwachtercentrum.

Daarnaast gaat de RWI monitoren wat er bij en door Poortwachtercentra allemaal gebeurt.

Zodat Poortwachtercentra van elkaar kunnen leren.

Wat mij betreft zijn Poortwachtercentra ook voor sociale partners in sectoren en voor hun O&O-fondsen relevant.

Zij kunnen namelijk bezien hoe het ondersteunen van de intersectorale Poortwachter-activiteiten kan bijdragen aan het beter matchen van de regionale vraag en aanbod.

En dan gaat het om zowel de vraag en aanbod op de *eigen* sectorale arbeidsdeelmarkt, als om de arbeidsdeelmarkt van *andere* branches en sectoren.

En welke rol kunnen O&O-fondsen in meer algemene zin spelen bij het stimuleren van Van Werk Naar Werk-activiteiten?

De RWI laat, in samenwerking met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, daartoe op dit moment onderzoek uitvoeren.

Centrale vraag: welke beleidsterreinen hebben de aandacht van O&O-fondsen en welke activiteiten/instrumenten worden in dat verband financieel ondersteund?

De RWI is daarbij in het bijzonder geïnteresseerd in Van Werk Naar Werk.

Dus wat doen O&O-fondsen voor:

- **met werkloosheid bedreigde werknemers;**
- **werknemers voor wie een dreigende ontslagsituatie niet aan de orde is (employability/sociale innovatie);**
- **zieke werknemers (het zogenaamde eerste en tweede spoor);**
- **werknemers die niet ziek zijn (preventie ziekteverzuim/gezondheidsmanagement);**

- **en werknemers die de overstap naar het zelfstandig ondernemerschap willen maken.**

We kunnen het onderzoek waarschijnlijk dit najaar publiceren.

Ik hoop dat O&O-fondsen met de uitkomsten daarvan van elkaar kunnen leren.

Wat blijkt te werken?

Wat niet?

Welke koerswijzigingen of juist beleidsintensiveringen kunnen overwogen worden?

Dames en heren, ik rond af.

Ik geloof in een aanpak, waarbij werkgevers en werknemers in branches/sectoren via het O&O-fonds een bijdrage leveren aan het optimaal functioneren van de eigen sectorale arbeidsdeelmarkt.

Maar uiteraard ook aan de brede, algemene arbeidsmarkt.

En dat alles zeker, als daarbij rekening wordt gehouden met de ontwikkelingen, die ik heb geschetst.

O ja, hoe zit het dan met branches/sectoren, waarin om wat voor reden dan ook nog geen O&O-fonds tot stand gekomen is?

Wellicht dat dit vanmiddag ook aan de orde kan komen.

Genoeg te bespreken dus!

Ik wens u daarom een vruchtbare middag toe.

(spreker introduceren)