

**Speech Pieter Jan Biesheuvel, Dag van de Preventie 24
maart 2009**

Dames en heren,

Vandaag wordt vanuit verschillende invalshoeken tegen het onderwerp preventie aangekeken. Ik doe dat in mijn bijdrage als voorzitter van de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) en voorzitter van stichting Blik op Werk uiteraard met de arbeidsmarktbril op.

De RWI is het overlegorgaan en expertisecentrum van werkgevers, werknemers en gemeenten. De RWI doet voorstellen aan de regering en andere partijen op het gebied van werk en inkomen om zo een goed functionerende arbeidsmarkt te bevorderen. Daarnaast werkt de RWI aan het vergroten van de transparantie van de re-integratiemarkt en het verbeteren van de kwaliteit van de dienstverlening op deze markt.

Bij stichting Blik op Werk werken vragers en aanbieders op de markt van arbodienstverlening en re-integratie samen om de kwaliteit van de dienstverlening op die markt voor opdrachtgevers en afnemers inzichtelijk te maken.

Ik wil het begrip preventie graag in het kader van het zogenaamde Van Werk Naar Werk-beleid plaatsen. Enerzijds moet dat beleid ervoor zorgen dat werknemers zonder werkloos te worden, en dus zonder in een uitkeringssituatie terecht te komen, een nieuwe baan krijgen, als ze hun huidige baan als gevolg van ziekte of dreigende werkloosheid gedwongen moeten verlaten. Maatregelen die daaraan bijdragen, worden *curatief Van Werk Naar Werk-beleid* genoemd.

Anderzijds is *preventief Van Werk Naar Werk-beleid* van belang. Daarbij gaat het om maatregelen die zich richten op het voorkomen van werkloosheid en ziekte door het

bevorderen van employability, sociale innovatie en gezondheidsmanagement.

Gelet op het thema van vandaag zal ik mij verder richten op het preventieve Van Werk Naar Werk-beleid.

Ik begin dan met het *employability-beleid*. Dit beleid omvat alle maatregelen en instrumenten waarmee een brede en duurzame inzetbaarheid van werknemers binnen en buiten de werkorganisatie wordt Overgroot. Werknemers worden daardoor mobieler en weerbaarder op de arbeidsmarkt.

Te denken valt dan aan taakverbreding, taakverrijking en via scholing een continue competentieontwikkeling voor de eigen functie en voor andere functies, binnen of buiten de eigen werkorganisatie.

Werknemers kunnen het zich op de huidige arbeidsmarkt niet meer veroorloven om na hun opleiding verder geen scholings- en andere loopbaanontwikkelingsinspanningen

meer te ondernemen Om duurzaam aan de arbeidsmarkt te kunnen blijven deelnemen, zullen ze hun kennis en vaardigheden bij voortduring op peil moeten houden. Er is dus een noodzaak om een leven lang te leren.

Dit betekent voor werkgevers dat ze regelmatig hierover met hun werknemers moeten overleggen. Een dergelijk overleg moet uitmonden in een persoonlijk ontwikkelings- en opleidingsplan, waarin wordt vastgelegd welke activiteiten worden ondernomen. Daarbij is het gewenst dit niet te beperken tot het beter functioneren van de werknemers binnen hun eigen werkorganisatie, in de eigen functie. Als de werkgever en de betrokken werknemers het daarover eens zijn, komt ook de mobiliteit aan de orde die op termijn binnen en buiten de sector kan plaatsvinden. Naar een ander beroep of een andere functie.

Werknemers zijn natuurlijk ook zelf verantwoordelijk voor het op peil houden van hun eigen inzetbaarheid. Om ze daarbij te ondersteunen, is het van belang hun

ontwikkelings- en opleidingsplan vergezeld te laten gaan van een persoonlijk opleidingsbudget dat voor de uitvoering van dit plan kan worden aangewend.

Een instrument dat behulpzaam kan zijn bij het opstellen van persoonlijke ontwikkelings- en opleidingsplannen is de Work Ability Index (WAI). Met dit instrument kunnen werknemers en de werkgever aan de slag om het fysieke, psychische en sociale arbeidsvermogen van de werknemers positief te beïnvloeden. In combinatie met de inzet van andere personeelsinstrumenten kan daarmee uitval en arbeidsongeschiktheid worden voorkomen en de motivatie en de duurzame inzetbaarheid van werknemers worden bevorderd.

De stichting Blik op Werk werkt op dit moment aan het zo breed als mogelijk ingang doen vinden van het instrument van de WAI bij bedrijven en instellingen.

Blik op Werk is eind 2008 gestart met het vormen van 10 leernetwerken gericht op onder andere werkgevers en

sectoren, werknemers, de onderzoekswereld en dienstverleners.

Doel van deze netwerken is een lerende omgeving te vormen waarin mensen en organisaties via de ingang van de WAI en het concept van werkvermogen samen (meer) leren over het belang van duurzame inzetbaarheid.

De tweede peiler van het preventieve Van Werk naar Werkbeleid is de *sociale innovatie*. Het gaat hierbij om maatregelen die gericht zijn op een vernieuwing van de arbeidsorganisatie en op een maximale benutting van de competenties van de medewerkers. Daarmee kan de productiviteit van de werkorganisatie worden verhoogd en een maximale ontplooiing van talent worden bewerkstelligd. Zaken die daarbij de aandacht verdienen, zijn bijvoorbeeld:

- slimmer werken door onder meer het stimuleren en benutten van de creativiteit van werknemers;

- **het werk anders organiseren via bijvoorbeeld het slimmer omgaan met roosters en werktijden;**
- **werknemers in staat stellen om productief, betrokken, gezond en met plezier langer door te werken;**
- **investeren in goede arbeids- en open werkverhoudingen.**

De derde peiler van preventief Van Werk Naar Werk-beleid is *gezondheidsmanagement*. Hierbij gaat het om maatregelen die helpen ziekteverzuim te voorkomen.

Daarbij kunnen worden onderscheiden:

- **maatregelen die ertoe bijdragen dat werknemers door een gerichte benutting van hun capaciteiten maximaal plezier in en van hun werk ervaren. Tevreden en als *medewerker* bij hun werk betrokken werknemers worden relatief minder snel ziek. Feitelijk gaat het hierbij dus om maatregelen in de sfeer van employability en sociale innovatie;**

- maatregelen die worden genomen om te voldoen aan de in de Arbeidsomstandighedenwet opgenomen verplichtingen;
- maatregelen die verder gaan dan wettelijk verplicht en die zich richten op het door werknemers gezond blijven werken, zoals het stimuleren van gezond eten en drinken in bedrijfsrestaurants, het ontmoedigen van roken, het bevorderen van bewegen op en van en naar de werkplek, het stimuleren van sportactiviteiten van werknemers, enzovoort.

Aanvankelijk bestonden bij werkgevers nog al wat vraagtekens bij maatregelen in deze sfeer: is het aan de werkgever om te interveniëren in zaken die dicht tegen de persoonlijke levenssfeer van de werknemer gelegen zijn? De afgelopen jaren is daar een kentering in gekomen: steeds meer werkgevers spreken hun werknemers aan op hun eigen verantwoordelijkheid voor een gezonde levensstijl.

Nu ik met u door de drie peilers van het preventieve Van Werk Naar Werk-beleid ben gelopen, wil ik kort ingaan op de vraag:

Wie zijn verantwoordelijk voor de ontwikkeling van zo'n beleid?

Wij denken dat dat vooral werkgevers en werknemers in bedrijven en instellingen zijn. Werkgevers- en werknemersorganisaties op landelijk, sectoraal en regionaal niveau kunnen daarbij een belangrijke ondersteunende en faciliterende rol vervullen. Dat kan bijvoorbeeld via Cao-afspraken, activiteiten van branche- en sectororganisaties, de inzet van O&O-fondsen en het stimuleren van de oprichting van Poortwachtercentra.

Maar ook de overheid kan de totstandkoming van preventieve Van Werk Naar Werk-activiteiten bevorderen,

bijvoorbeeld met fiscale faciliteiten voor een leven lang leren.

Verder noem ik het onderwijs, dat moet zorgen voor een voldoende en flexibel aanbod van arbeidsmarktrelevante scholingsmogelijkheden, en, voor wat betreft het aspect gezondheidsmanagement, arbodiensten en zorg- en inkomensverzekeraars.

Vandaag vindt ook de oprichting van een Poortwachtercentrum voor deze regio plaats. Ik vind dat een belangrijke ontwikkeling, omdat op deze manier op bijzondere wijze inhoud wordt gegeven aan het motto van deze bijeenkomst “Samen werken aan preventie”.

Poortwachtercentra zijn immers samenwerkingsverbanden van, voor en door werkgevers. Via dergelijke centra kunnen grote, maar vooral ook kleine bedrijven en instellingen in hun regio over de grenzen van sectoren heen gezamenlijk

invulling geven aan hun primaire verantwoordelijkheid voor de eigen personeelsvoorziening.

Veelal beginnen Poortwachtercentra met onderling uitwisselen van zieke en met werkloosheid bedreigde werknemers om te zorgen dat die aan het werk kunnen blijven en niet in een uitkeringssituatie terecht komen.

Afhankelijk van de wensen en de behoeften van de deelnemende bedrijven en instellingen en van de situatie op de regionale arbeidsmarkt waarop ze opereren, kunnen Poortwachtercentra vervolgens geleidelijk toegroeien naar een situatie waarin ook andere personeelsvoorzieningaspecten in beeld komen.

Bijvoorbeeld het ontwikkelen en implementeren van een employability-beleid. Of het zorgen voor het tijdig beschikbaar zijn van voldoende en goed gekwalificeerd nieuw personeel om openstaande vacatures op te vullen.

Op die wijze kunnen de in een Poortwachtercentrum samenwerkende bedrijven en instellingen zich ontwikkelen tot een krachtige en herkenbare regionale arbeidsmarktpartij in de contacten met instanties als het WERKbedrijf, gemeenten, outplacement- en re-integratiebedrijven, uitzend- en detacheringorganisaties en scholingsinstellingen.

Graag spreek ik de hoop uit dat ook het Poortwachtercentrum in uw regio een dergelijke ontwikkelingsgang zal kunnen doormaken.

Tevens wens ik u een vruchtbare en inspirerende bijeenkomst toe.

Pieter Jan Biesheuvel

Voorzitter Raad voor Werk en Inkomen

Voorzitter stichting Blik op Werk