

Beleidsagenda 2020: investeren in participatie en inzetbaarheid

Samenvatting

De afspraak

De Stichting van de Arbeid wil door de uitvoering van de *Beleidsagenda 2020* binnen acht jaar een stevige verbetering van de arbeidsmarktpositie van oudere werknemers bereiken. Werkgevers en vakbonden hebben met het Pensioenakkoord 2010 samen de verantwoordelijkheid op zich genomen om oudere werknemers een werkende toekomst te bieden. Zij hebben afgesproken dat de arbeidsparticipatie van werknemers van 55 jaar en ouder over tien jaar niet meer mag verschillen van de gemiddelde arbeidsparticipatie van 55-minners. Het moet weer normaal worden gevonden dat werkgever en werknemer alles eraan doen om, gezond en gemotiveerd, werkend de AOW-leeftijd te kunnen behalen.

De Stichting rekent erop dat ook de overheid in haar rol van werkgever een belangrijke bijdrage zal leveren aan de verbetering van de arbeidsmarktpositie van oudere werknemers.

Noodzaak

Vanwege de vergrijzende beroepsbevolking, de krapper wordende arbeidsmarkt en de komende verhoging van de AOW-leeftijd is verbetering van de arbeidsmarktpositie van de oudere werknemers ook echt noodzakelijk. Om deze veranderingen goed op te kunnen vangen, hebben sociale partners gerichte maatregelen afgesproken die ertoe leiden dat alle werknemers, jong en oud, bewust de regie nemen over hun eigen loopbaan. De inzet op duurzame participatie moet immers niet op de 55^{ste} verjaardag van de werknemer beginnen maar al veel eerder in de loopbaan van elke werknemer. Verstandige keuzes gedurende de gehele loopbaan dragen eraan bij dat werknemers ook op hogere leeftijd vitaal en productief inzetbaar zijn.

Beeldvorming veranderen

Het belangrijkste is wellicht dat Nederland het beeld over oudere werknemers radicaal bijstelt; oudere werknemers zijn niet duurder, zeker en minder productief dan jongere werknemers. Dat is passé, dat beeld dateert van de jaren tachtig van de vorige eeuw. Echter, omdat zowel veel werkgevers als veel werknemers nog steeds dit beeld voor ogen hebben, wordt over het algemeen weinig in oudere werknemers geïnvesteerd, komen oudere werkzoekenden bijna niet meer aan het werk en schrijven oudere werknemers zichzelf ook te gemakkelijk af. De *Beleidsagenda 2020* richt zich daarom op het slopen van onterechte beelden over oudere werknemers.

Routeplanner en financiering

De *Beleidsagenda 2020* is de routeplanner die de kernthema's benoemt waarmee sociale partners op cao- en ondernemingsniveau de doelstelling werkelijkheid kunnen maken. Naast het veranderen van de beeldvorming over oudere werknemers gaat het in de *Beleidsagenda 2020* over employability, scholing, vitaliteit, arbo, mobiliteit, werkhervatting en productiviteit. Met de uitvoering wordt dit cao-jaar begonnen.

Dit nieuwe beleid kan deels bekostigd worden door bestaande middelen anders in te zetten, deels door nieuwe middelen vrij te spelen, deels door de bijdragen van de overheid anders in te zetten. De overheidsbijdrage zal meer worden aangewend om oudere werknemers te stimuleren tot inzetbaarheid, mobiliteit en het weer aan het werk komen.

De maatregelen

De *Beleidsagenda 2020* introduceert een groot aantal maatregelen om aan de hoofddoelstelling invulling te geven. Al die maatregelen moeten op sector- en bedrijfsniveau worden uitgewerkt. Daar zal de komende jaren de aandacht zowel aan de cao-tafel als in gesprekken tussen werkgever en or op gericht zijn. De belangrijkste maatregelen zijn:

- het opzetten van een **communicatiecampagne om onterechte beelden weg te nemen** en te wijzen op de competenties van oudere werknemers zoals kennis, ervaring, betrouwbaarheid, nauwkeurigheid en loyaliteit;
- het ontwikkelen van een **loopbaanbeleid gericht op duurzame participatie en inzetbaarheid**. Onderdelen hiervan zijn onder meer een periodiek loopbaangesprek en een periodieke loopbaanscan voor de werknemer;
- **scholingsarrangementen meer richten op de loopbaan** en bedrijfs- en/of sectoroverstijgende scholing in de arrangementen opnemen;
- inzetbaarheids- en scholingsarrangementen van (toekomstige) oudere werknemers intensiveren door bijvoorbeeld een **persoonlijk opleidings- en/of inzetbaarheidsbudget te introduceren**;
- voor oudere werknemers arrangementen van een **sociaal plan ook inzetten ten behoeve van competentieverbetering** en daardoor de inzetbaarheid van oudere werknemers bevorderen.
- **een persoonlijke en vertrouwelijke inzetbaarheidsscan introduceren met, als daartoe aanleiding is, een gericht periodiek medisch onderzoek** voor advisering over duurzame participatie van werknemers;
- **de arbo-aanpak intensiveren**, onder meer via arbocatalogi, zodat risico's op uitval afnemen;
- in cao/arbeidsvoorwaarden de mogelijkheid van **deeltijdpensioen bevorderen**. Deeltijdpensioen kan bijdragen aan duurzame arbeidsparticipatie;
- als ontzietmaatregelen geen bijdrage meer leveren aan de participatie en inzetbaarheid van oudere werknemers, dan **generieke ontzietmaatregelen budgetneutraal omvormen** naar maatregelen gericht op duurzame participatie van alle werknemers;
- op sectorniveau en in grote ondernemingen de **doorstroom- en loopbaanmogelijkheden in kaart brengen** om de ontwikkeling van loopbaanpaden te bevorderen;
- **baanmobiliteit binnen organisaties bevorderen** door te investeren in verbreding van de functie, verbetering van de productieve inzetbaarheid en/of stimulering van interne baanmobiliteit;

- **sectoroverstijgende baanmobiliteit bevorderen** door om/bijbscholing van werknemers via samenwerking met O&O-fondsen, dienstverlening van mobiliteitscentra, UWV en/of private intermediairs en het creëren van nieuwe van-werk-naar-werk-constructies;
- op sectorniveau en/of het niveau van grote ondernemingen **actieplannen maken ten behoeve van de instroom van oudere werkzoekenden**. Dit kan via coachingbanen, leerbanen en stages, het beschikbaar stellen van sectorale middelen hiertoe en het formuleren van streefdoelen;
- stimuleren dat, bij voldoende geschiktheid voor de functie, **oudere werkzoekenden uitgenodigd worden voor het sollicitatiegesprek** en dat zij een volwaardige kans krijgen om aangenomen te worden;
- **55-plus: still working strong, een landelijke campagne van 2012 tot 2015 om 55-plussers aan werk te helpen**. Samen met UWV, Divosa en private intermediairs gaat de Stichting van de Arbeid aan de slag. In een doorlopende voorlichtingscampagne worden decentrale cao-partijen aangemoedigd om met een eigen projectplan de werkhervatting van oudere werkzoekenden mogelijk te maken. Bijvoorbeeld door gericht vacatures voor ouderen te werven, door regionale netwerkbijeenkomsten of door te stimuleren dat deze werkzoekenden voor sollicitatiegesprekken worden uitgenodigd.

Monitoring

Vanaf 2012 zal jaarlijks monitoring van de ondernomen acties plaatsvinden. Ook wordt het effect ervan op de arbeidsmarktpositie, inzetbaarheid en mobiliteit van ouderen geëvalueerd. Eveneens wordt bekeken in welke mate de doelstelling ten aanzien van de gemiddelde arbeidsparticipatie wordt behaald. Indien de hoofddoelstelling niet haalbaar blijkt, zullen sociale partners in de Stichting van de Arbeid tussentijds afspraken maken over aanpassing of intensivering van de *Beleidsagenda 2020*.