

## Van Werk naar werk beleid

Dames en heren,

Van harte welkom op het inhoudelijke deel van de voorjaarsvergadering 2016 van de Vereniging voor ambtenaar en recht, gewijd aan het 'Van werk naar werkbeleid'. Een bijzonder woord van welkom gaat uit naar onze key note sprekers van vanmiddag, de heer Marc Schoonhoven, advocaat en prof. Dr Jaap de Koning, hoogleraar arbeidsmarktbeleid aan de Erasmusuniversiteit. Ook de workshopleiders Marja de Weerd, Eveline Vat, Martine Kooreman, Jan Bos, Geke Hovius en Tanya Schijf heet ik graag van harte welkom. Datzelfde geldt voor Ron Niessen, lid van het comité van aanbeveling.

Opnieuw hebben we vandaag een belangrijk onderwerp aan de orde. Uit de grote belangstelling die er voor deze bijeenkomst is leid ik af dat het gaat over een onderwerp dat voor velen van u actueel is en tot vragen leidt.

"Van werk naar werk beleid" heet wel "beleid", maar is in technische zin geen beleid maar in veel rechtspositieregelingen opgenomen, op die manier verheven tot algemeen verbindend voorschrift en geformuleerd in termen van rechten en plichten. Die regelingen zijn allemaal een beetje verschillend. Technisch zijn ze het vaak niet eens zo eenvoudig. Voor de sector Rijk kent het Algemeen Rijksambtenarenreglement een tijdelijk hoofdstuk VII bis gebaseerd op de Van werk naar werk overeenkomst van april 2013 die een bepaald ambitieus begin heeft:

Uitgangspunt is een sluitende aanpak voor iedereen in de begeleiding van werk naar werk, waarbij ambtenaren die actief meewerken aan het VWNW-traject dat de werkgever aanbiedt, daadwerkelijk begeleid worden naar ander werk. Reorganisatie kan geen zelfstandige grond zijn voor ontslag, zodat reorganisatieontslag gedurende de looptijd van de afspraken niet wordt toegepast.

Direct daarop wordt verwezen naar het eigen risicodragerschap, dat een extra stimulans is. Ik denk dat dat een belangrijke driver is voor deze regeling als zodanig. Vele sectoren kennen zo'n regeling. gemeente, provincies, waterschappen: overal zijn er regelingen met een eigen inhoud en al dan niet met non-ontslaggaranties, zoals opgenomen in het (recent verlengde) beleid van de sector Rijk. Met vragen rondom passende functies (kunnen die ook buiten de overheid liggen?) en in te zetten instrumenten.

Het kan zijn dat ik als advocaat een vertekend beeld van de werkelijkheid heb omdat wij altijd met de probleemsituaties geconfronteerd worden. Ieder ziet zaken nu eenmaal vanuit zijn perspectief. Maar daar waar zaken goed lopen, worden advocaten meestal niet geraadpleegd. Maar wat ik observeer is dat zich bijvoorbeeld vaak vragen voordoen als mensen zich gedurende het traject ook ziek melden. En dat het lastig is om de daadwerkelijke constructieve houding bij sollicitaties af te dwingen. Als iemand niet echt gemotiveerd is, zal hij of zij heus plichtmatig zijn sollicitatieverplichting nakomen maar een potentieel werkgever zal daar niet snel enthousiast van worden. Wie precies langs de lijntjes van rechten en plichten loopt is vaak minder constructief bezig.

Maar wat schuilt daarachter? Ik zou denken dat het belangrijk is ons steeds te blijven realiseren dat "Van werk naar werk beleid" gericht is op mensen die de boodschap hebben gekregen dat hun functie is opgeheven en dat zij daarom herplaatsingskandidaat zijn geworden.

Dat betekent dat in feite tegen iemand gezegd is: wat u doet tot op de dag van vandaag hebben wij niet meer nodig. Dat kan al snel vertaald worden als: wij hebben u niet meer nodig, maar u moet wel iets doen.

Vaak gaat dan om medewerkers met een lange staat van dienst, wat ook betekent dat ze al wat ouder zijn en daarmee niet de meest kansrijken op de arbeidsmarkt. Vaak gaat het om functies die op meerdere plaatsen vervallen, dat wil zeggen om mensen die geschoold zijn in iets waar weinig vraag meer naar is. Dat doet iets met je zelfvertrouwen, dat kan leiden tot angst of minimaal weerstand. Mensen raken de controle kwijt over hun loopbaan. Vanuit dat vertrekpunt is het voor mensen niet makkelijk de motivatie op te brengen om opnieuw te beginnen. En dat is eigenlijk wel wat we van ze vragen. Gechargeerd gezegd: je deelt een klap uit aan iemand en vraagt hem direct daarna om op te staan en in beweging te komen. Mobiliteit is immers niets anders dan beweging.

Dat doet natuurlijk niet af aan de noodzaak die er vanuit organisatiebelang vaak is om deze stappen wel te zetten, te vernieuwen en de organisatie bij de tijd te houden om te kunnen blijven voldoen aan de taken die de organisatie in het publiek belang en bekostigd uit publieke middelen verricht.

Het "Van werk naar werk beleid" beweegt zich tussen die beide belangen: dat van de betrokken (en getroffen) medewerker enerzijds en dat van de organisatie en de optimale uitoefening van de taken waarvoor die organisatie staat anderzijds.

Het "Van werk naar werkbeleid" is daarmee een onderwerp met veel meer dan alleen juridische dimensies. Er spelen bijv. organisatievraagstukken, arbeidsmarktquestionarissen en niet in het minst psychologische factoren. Ik hoop en verwacht dat het programma dat wij vanmiddag bieden al die dimensies zal laten zien.