

5 Beantwoording van de adviesaanvragen

De toekomstige welvaartsgroei van Nederland hangt voor een belangrijk deel af van het vermogen van bedrijven en instellingen om zich aan de snel veranderende omgeving aan te passen. Daartoe zijn offensieve strategieën nodig, waarin kennis en nieuwe inzichten via innovatie in maatschappelijk wenselijke goederen en diensten worden omgezet. Sociale innovatie speelt daarbij een belangrijke rol. Innovatie is immers vooral een teaminspanning van verschillende geledingen in een bedrijf of instelling die technische en niet-technische aspecten samenbrengt. Dit vereist veelal een andere organisatie van de arbeid en van werkprocessen. Een effectieve invoering van sociale innovatie door maximale benutting van competenties en ontplooiing van talent kan gelijktijdig in een hogere productiviteit, een grotere werknemerstevredenheid en meer werkzekerheid resulteren. Dit heeft welvaartsverhogende effecten door het genereren van inkomen en werkgelegenheid en de bevordering van sociale cohesie.

Op basis van vooral hoofdstuk 4 sluit dit themadocument af met een beknopte beantwoording van de adviesvragen: op welke manier kunnen sociale partners sociale innovatie bevorderen? En: op welke manier kan de overheid aan sociale innovatie bijdragen door belemmeringen weg te nemen?

5.1 Hoe kunnen sociale partners sociale innovatie bevorderen?

Sociale innovatie is een belangrijke verantwoordelijkheid voor het management maar ook voor werknemers om dit proces in de praktijk gestalte te geven.

De sociale partners kunnen via diverse kanalen de voorwaarden scheppen om sociale innovatie te bevorderen. Ten dele gebeurt dat al. Zo hebben werkgeversorganisatie AWWN en de vakbonden FNV Bondgenoten, CNV BedrijvenBond en De Unie onder het motto 'Aan de slag met slimmer werken' de handen ineengeslagen in het platform Arbeidsproductiviteit.

Verder stelt de Stichting van de Arbeid in haar notitie *Op weg naar een meer productieve economie* dat een toekomstgericht arbeidsvoorwaardenbeleid om een benadering vraagt die productiviteitsgroei bevordert, werknemers uitdaagt om het beste uit zichzelf te halen en tegelijkertijd zoveel mogelijk recht doet aan de persoonlijke omstandigheden en voorkeuren.

De SER steunt deze benadering van harte. Hij beveelt cao-partijen aan in de onderhandelingen de nodige aandacht te schenken aan onderwerpen als arbeidstijdenmanagement, scholing en employability, resultaatafhankelijke beloning, terugdringing ziekteverzuim, modernisering van arbeidsverhoudingen alsook kwaliteitsverbetering van arbeid en hierover tot afspraken te komen. Zeker als deze productiviteitsbevorderende onderwerpen in samenhang worden beschouwd, kunnen ze een stevige basis bieden voor sociale innovatie.

De SER onderschrijft ook de oproep van de Stichting van de Arbeid om de arbeidsverhoudingen te moderniseren en daarbij vooral een eigentijds sociaal beleid te ontwikkelen dat aansluit bij de eisen van sociale innovatie. In de sfeer van het arbeidsvoorwaardenoverleg is volgens de raad verder de inzet van O&O-fondsen een aandachtspunt. De SER ondersteunt de aanbeveling van de Stichting van de Arbeid uit de nota *Naar een brede en duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt* met betrekking tot de inzet van O&O-fondsen¹. De Stichting beveelt nadrukkelijk aan het accent bij de inzet van de middelen te leggen op het bevorderen van brede en duurzame inzetbaarheid van de werknemer, ook naar andere sectoren toe (intersectorale mobiliteit), waarmee onnodige werkloosheid wordt voorkomen.

De SER is ook voorstander van de totstandkoming van een voortrollende toekomstagenda voor sociale innovatie binnen arbeidsorganisaties. Een open bedrijfscultuur en goede interne arbeidsverhoudingen zijn hiervoor belangrijke voorwaarden. Een andere voorwaarde is dat werknemers goed zijn vertegenwoordigd, zodat de werkgever gelijkwaardige gesprekspartners heeft. De precieze invulling van de werknemersvertegenwoordiging is afhankelijk van de specifieke situatie. Indien aanwezig is de ondernemingsraad een belangrijke gesprekspartner. In het kader van goede en evenwichtige arbeidsverhoudingen kan er binnen de onderneming, bijvoorbeeld via het cao-overleg, tevens een taak voor de betrokken vakorganisaties zijn.

Ook geeft de Stichting van de Arbeid in haar nota *Overwegingen en aanbevelingen inzake arbeidsverhoudingen in de onderneming* (1997) een aantal voorbeelden van taken voor vakbondskaderleden. Behalve als lid van de ondernemingsraad kunnen kaderleden in onderhandelingen met de individuele werkgever invulling geven aan cao-afspraken die voorzien in een nadere uitwerking op ondernemingsniveau. Vakbondskaderleden kunnen daarnaast ook als adviseur van individuele werknemers optreden. Naarmate de betekenis van sociale innovatie binnen een organisatie aan belang wint, zal ook de werknemersbetrokkenheid toenemen.

Tot slot participeren sociale partners in ketens, branches, clusters en regio's in een veelheid van samenwerkingsverbanden van arbeidsorganisaties met stakeholders (kennisinstellingen, intermediaire instellingen en overheden). Deze richten zich onder meer op de personeelsbehoeften en gerichte kennisontwikkeling. De SER is een groot voorstander van dit type samenwerkingsverbanden. Volgens de raad verdient het aanbeveling om in deze vormen van samenwerking ook sociale innovatie te agenderen.

5.2 Hoe kan de overheid sociale innovatie bevorderen?

De overheid heeft volgens de SER vooral een faciliterende rol bij de bevordering van sociale innovatie. Ondersteuning van sociale partners, werkgevers en werknemers bij

1 Stichting van de Arbeid (2006) *Naar een brede en duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt*, publicatienr. 7/06, Den Haag, inz. p. 13.

bewustwordingsprocessen en de verspreiding van best practices via een professionele instelling is een veel voorkomende overheidsrol in het buitenland. In dit licht vindt de raad het positief dat onlangs ook in Nederland het initiatief is genomen om een professioneel Centrum voor Sociale Innovatie (CSI) op te richten. Het grote aantal dragende organisaties met een brede mix van praktische en theoretische kennis geeft de raad het vertrouwen dat het CSI zich snel kan ontwikkelen tot een professioneel instituut met veel toegevoegde waarde voor arbeidsorganisaties en een groot maatschappelijk nut.

Den Haag, 20 oktober 2006

A.H.G. Rinnooy Kan
Voorzitter

N.C.M. van Niekerk
Algemeen secretaris