

# GEBRUIK EN EFFECTEN VAN WW EN BWW IN HET HBO

## DEELRAPPORT 4 VOORBEELDEN UIT ANDERE SECTOREN

Zestor, arbeidsmarkt- en opleidingsfonds hbo is opgericht door partijen bij de cao-hbo:

# GEBRUIK EN EFFECTEN VAN WW EN BWW IN HET HBO

## DEELRAPPORT 4 VOORBEELDEN UIT ANDERE SECTOREN

Het onderzoek naar het gebruik en de effecten van WW en BWW in het hbo is, in opdracht van Zestor, arbeidsmarkt- en opleidingsfonds hbo, uitgevoerd door AStri Beleidsonderzoek en -advies

*Het is toegestaan om (delen van) de informatie uit deze rapportage te vermenigvuldigen voor gebruik in het hoger beroepsonderwijs. In alle andere gevallen is voorafgaand schriftelijke toestemming van Zestor vereist.*

19 juni 2013

## INHOUD

1	INLEIDING	2
2	OVERZICHT CAO'S MET WIJZIGINGEN	3
3	VOORBEELDEN UIT VERWANTE SECTOREN	5
	3.1 Universiteiten	5
	3.2 Rijk	6
	3.3 Gemeenten	7
	3.4 Grafimedia	8
4	AANGRIJPINGSPUNTEN VOOR HBO UIT ANDERE SECTOREN	9

## 1 INLEIDING

In dit deelrapport worden voorbeelden van cao's beschreven, waarin de laatste jaren wijzigingen zijn aangebracht vanuit bovenwettelijke WW-regelingen in de richting van meer activerende regelingen (zoals varianten op het thema "van werk naar werk").

Hiervoor is eerst een screening uitgevoerd op de database van cao's, die door het ministerie van SZW wordt onderhouden, en waartoe er toegang was in het kader van een lopend onderzoek voor dit ministerie.

Uit een groslijst van 38 van die cao's, waarin sprake was van bovenwettelijke WW-regelingen, is een aantal cao's geselecteerd, waar vermoedelijk wijzigingen in die regelingen aan de orde zijn en die wat betreft aard van de sector (hoger opgeleid personeel, "witte boorden"-arbeid) enige gelijkenis met het hbo vertonen. Daaraan zijn toegevoegd enkele cao's waarvan op basis van andere informatie uit het veld vermoed werd dat ook daar interessante wijzigingen aan de orde waren.

Met name de website van de AbvaKabo vormde een nuttige aanvulling op de database van SZW. Deze leverde namelijk niet voor alle sectoren een actueel en compleet beeld op. Daarnaast zijn van een aantal sectoren de cao-onderhandelaarsakkoorden geraadpleegd, waarin recente ontwikkelingen vaak handig zijn samengevat en een meer actueel beeld bevatten.

In totaal leverde deze eerste screening een lijst van 18 cao's op. Aan de hand van documentanalyse is vervolgens een nadere selectie gemaakt van cao's waarop we in dit deelrapport nader ingaan.

## 2 OVERZICHT CAO'S MET WIJZIGINGEN

Tabel 1.1 Overzicht van (selectie van) cao's met nieuwe / gewijzigde regelingen

Cao / sector	bron	looptijd meest recente cao	korte aanduiding wijziging / nieuwe regeling
Glastuinbouw	SZW 1869	2012-2014	Afbouw VUT voor werknemers geboren voor 1950. Agro opleidingshuis en opzet Bedrijfsschool met andere sectoren. Voortzetting Mobiliteitscentrum.
Grafimedia	SZW 1287	2012-2017	per 1-4-2012 overgang van oude regeling (RFR, met veel bovenwettelijke uitkeringen) naar nieuwe (Van Werk Naar Werk-regeling).
Gemeenten	AK	2011-2012	modernisering en flexibilisering, terugdringen externen, begeleiding van-werk-naar werk ter voorkoming werkloosheid. E.e.a. uitvoerig vastgelegd in een Leidraad.
Provincies		2011-2012	Doel is komende reorganisaties te doorstaan zonder onvrijwillige werkloosheid, o.a. door (her)plaatsing binnen of buiten de provinciale organisatie. Verbreding inzetbaarheid door een breed scala van instrumenten. Opbouw van een Individueel Keuzebudget. Verdere uitbouw van Het Nieuwe Werken.
Rijk		2007-2010	Aansluiting bij programma "Vernieuwing Rijk": o.a. betrokkenheid bonden, ontwikkelen loopbaanplannen, begeleiding werk-naar-werk. Maar ook handhaving / aanpassing boven- en nawettelijke WW-regeling.
Politie	AK	2012-2014	geen bovenwettelijke regelingen aanwezig die aanleiding zouden geven tot wijzigingen. Ook wat betreft verhoging AOW-leeftijd wacht men af met welke maatregelen de regering op de proppen komt.
PO	AK	2009	"Partijen spreken af dat zij voor 2010 een sectorale regeling voor levensfasebewust personeelsbeleid overeen komen die bijdraagt aan de doelstelling om oude medewerkers langer voor het arbeidsproces te behouden, stimuleert dat zij beschikbaar zijn voor het arbeidsproces (...) en waar ouderen- en jongerenbeleid integraal deel van uitmaken."
VO	AK	2011-2012	"Partijen onderzoeken de mogelijkheid om een nieuwe verlofregeling gebaseerd op een persoonlijk budget in de volgende cao op te nemen." (...) "De financiële dekking hiervoor wordt gevonden in eenerschikking van het huidige en eventuele toekomstige arbeidsvoorwaardenpakket."
VVT		2012-2013	Diverse punten van nieuw beleid (kwaliteitsimpuls, grotere contracten, ondernemend werknemerschap); grootste verandering is tweejarig actieprogramma over duurzame inzetbaarheid (aanpak werkdruk, inzetbaarheid, werktijden en planning, etc.)
Gehandicapten-zorg	OHA	2011-2014	Diverse afspraken rond inzetbaarheid ("duurzaam en flexibel"); diverse gedetailleerde / administratieve regels rond het Persoonlijk Budget Levensfase (PBL)

Defensie			Invoering Sociaal Beleidskader (SBK 2012), uitvoerige regelingen voor opvang gevolgen reorganisaties; uitgangspunt "van werk naar werk" (maar er is / blijft een regeling voor bovenwettelijke aanvulling: BWW Defensie).
Ziekenhuizen	SZW 156	2011-2014	Per 2010 is een Persoonlijk Levensfasebudget (PLB) in tijd ingevoerd. Er zal onderzoek naar de wachtgeldregeling worden gedaan waarbij één van de aandachtspunten is: "de wijze waarop het best invulling kan worden gegeven aan van werk tot werk-constructies."
Universiteiten		2011-2014	(in plaats van seniorenregelingen) modernisering personeelsbeleid, duurzame inzetbaarheid (breder dan in eigen sector / instelling). Periodieke toekomst-gesprekken. Ontwikkelingsdagen (als investering in ontwikkeling). Professionalisering Werk-naar-Werk begeleiding. Diverse concrete maatregelen. Maar toch (ook): handhaving / modernisering van vangnet (BWNU: bovenwettelijke aanvulling WW)
Waterschappen		2012-2013	Aansluiting bij programma Activerend Personeelsbeleid.

Bronnen: database cao's SZW (SZW); website AbvaKabo (AK); incidentele websites van sectorale koepelorganisaties via Google

### Brede variatie

Hoewel bovenstaand overzicht geen representatieve steekproef van cao's vormt, is duidelijk dat er een brede variatie bestaat van recente cao-afspraken rond regelingen die een meer activerende werking beogen te hebben, in plaats van de vroegere vaak meer passieve regelingen, zoals bovenwettelijke WW-aanvullingen.

De variatie kent een aantal aspecten:

- ***Naast, dan wel in plaats van, bovenwettelijke aanvullingen***  
Het invoeren van meer activerend beleid gebeurt soms in plaats van bovenwettelijke aanvullingen, maar (restanten van) die aanvullingen blijven soms ook geheel of gedeeltelijk bestaan, bij wijze van "vangnet". Een interessante vraag is dan uiteraard hoe vaak meer activerende instrumenten worden ingezet en hoe vaak toch wordt teruggevallen op een dergelijk vangnet. Een goed voorbeeld is de cao van de universiteiten, waar vele nieuwe instrumenten worden genoemd (en grotendeels in de plaats komen van de diverse seniorenregelingen), maar waar toch daarnaast de BWNU, zij het in gemoderniseerde vorm, als bovenwettelijke aanvulling blijft bestaan.
- ***Intentie, voorbereiding of praktijk?***  
Bij de invoering van nieuwe regelingen, al dan niet als "opvolger" van vroegere (bovenwettelijke) regelingen, zijn diverse stadia te onderscheiden: in sommige cao's wordt alleen de intentie uitgesproken om nieuwe, activerende regelingen te gaan ontwikkelen (veelal benoemd als "van werk naar werk"), in andere worden meer concrete voorbereidingen benoemd (bijvoorbeeld voorstudies) en in sommige zijn al uitvoerige regelingen (onder noemers als "sociaal plan", "sociaal beleidskader") ontwikkeld, die reeds van kracht zijn, zodat er vermoedelijk reeds ervaringen mee zijn opgedaan.
- ***Breed versus smal***  
Sommige cao's bevatten uitvoerige pakketten van instrumenten en afspraken die beogen om gedwongen ontslagen, bijvoorbeeld ten gevolge van reorganisaties, zo veel mogelijk te voorkomen. Vaak gaat het bij de "brede" cao's om maatregelen en regelingen die al vanuit een wat langer verleden zijn "aangegroeid".

### 3 VOORBEELDEN UIT VERWANTE SECTOREN

In dit hoofdstuk worden wijzigingen in een aantal aan het hbo verwante of voor het hbo relevante sectoren besproken. Het gaat om de universiteiten, de gemeenten, het rijk en een relevant voorbeeld uit de marktsector: de grafimedia.

#### 3.1 UNIVERSITEITEN

In de VSNU cao 2007-2010 is afgesproken dat een studie zou worden gedaan naar leeftijdsfasegericht personeelsbeleid. Dit zou in de plaats moeten komen van de bestaande leeftijdsgebaseerde regelingen, zoals de 60+regeling, de leeftijdsdagen en de seniorenregeling.

"(...) maken partijen concrete stappen, rekening houdend met de recente ontwikkelingen en de oplossingen die inmiddels in andere sectoren zijn gevonden. (...) Oogmerk is modernisering van het personeelsbeleid, gericht op duurzame inzetbaarheid (...) duurzame inzetbaarheid wordt daarbij nadrukkelijk breder gezien dan het werken binnen de eigen instelling of sector".

Bron: VSNU cao 2011-2014

Partijen zullen een gezamenlijke studie doen naar modernisering van de cao (cao van de toekomst). Actieve aandacht voor loopbaan en mobiliteit is van belang voor het goed kunnen functioneren van universiteiten. Deze cao bevat afspraken op een reeks terreinen:

- intensivering Systematisch Personeelsbeleid,
- periodieke toekomst- c.q. loopbaangesprekken waarvan het aspect duurzame inzetbaarheid vast onderdeel vormt,
- investering in scholing / ontwikkeling; ieder personeelslid krijgt minimaal twee ontwikkelingsdagen,
- professionalisering Werk-naar-werk begeleiding,
- versterking "één werkgeverschap", geen belemmering op interne mobiliteit, maatregelen die interne (her)plaatsing bevorderen.

Bij deze cao gaat het uitdrukkelijk om beleid *in plaats van* het vroegere (senioren-) beleid, niet om het toevoegen (stapelen) van nieuw op oud beleid. Al blijven bovenwettelijke en aanvullende uitkeringen (BWNNU) in gemoderniseerde vorm als vangnet bestaan voor mensen bij wie de werk-naar-werk-aanpak geen succes heeft.

Interessant is daarnaast de mobiliteitspremie bij vrijwillig ontslag (die kan oplopen tot twaalfmaal het maandsalaris). Deze premie is bedoeld voor met ontslag bedreigde werknemers, die bij een reorganisatie vrijwillig ontslag nemen. Als de werknemer van de regeling gebruik maakt, doet hij afstand van andere uitkeringen. De toe te kennen premie is afhankelijk van het brutosalaris van de werknemer, het aantal dienstjaren en het tijdstip waarop de werknemer ontslag neemt. Op de website van de VSNU wordt hiervoor het volgende voorbeeld gegeven: een werknemer die vijf jaar in dienst is, neemt in de vierde maand van de ontslagbeschermingstermijn ontslag en ontvangt vervolgens een mobiliteitspremie van zesmaal zijn bruto maandsalaris.

## 3.2 RIJK

De wijzigingen in cao-regelingen voor de sector Rijk sluiten aan bij, of hebben raakvlakken met, het programma "Vernieuwing van de Rijksoverheid" (2007). Het voorlopige eindpunt van de ontwikkelingen is het zeer recente onderhandelaarsakkoord "Sociaal Beleid Rijk: van Werk naar werk (VWNW) beleid" (maart 2013). VWNW is daarin het kernwoord. Het akkoord geeft een gedetailleerd overzicht van de fasen en stappen, die voor begeleiding van individuele werknemers aan de orde komen.

Belangrijk onderdeel van het recente akkoord is de afspraak dat ontslag niet meer mogelijk is bij reorganisaties, tenzij met wederzijds goedvinden. Iedereen krijgt verplicht een andere functie aangeboden in de verplichte VWNW-fase. Hierdoor wordt de urgentie en het vertrouwen in de mobiliteit van werk naar werk benadrukt.

De hoogte van de bovenwettelijke uitkering is niet gewijzigd in 2012 en 2013 en blijft bestaan uit een aanvulling tot 70% van het laatst verdiende loon (ongemaximeerd). Deze aanvulling heeft dus bij de start van de uitkering alleen effect wanneer het dagloon hoger ligt dan het maximale dagloon in de WW. Daarnaast is er ook een (evenhoge, eveneens ongemaximeerde) nawettelijke uitkering. De berekeningswijze van de duur van de uitkering is per 1 januari 2012 versimpeld en zal gemiddeld korter uitvallen.

De BWW is echter alleen van belang voor de groep die onder het nieuwe sociaal beleid valt, en die niet herplaatst wordt maar op eigen verzoek ontslagen wordt via een beëindigingsovereenkomst. Daarbij bestaat wel recht op WW en bovenwettelijke WW.

Het sociaal beleid Rijk dat in maart/april 2013 is opgesteld en goedgekeurd is door bonden en de minister Spies, bestaat uit verschillende fasen:

- Ten eerste de vrijwillige fase. De vrijwillige fase start met een individueel onderzoek, waarin wensen, ideeën en kansen op werk in beeld worden gebracht samen met de kandidaat. De bedoeling is om oplossingen te vinden die verplichte mobiliteit onnodig maken.
- Daarna volgt de verplichte fase. Terwijl de vrijwillige fase zal gelden voor bijvoorbeeld een hele functiegroep, wordt in de verplichte fase (als die dan nog nodig is) een kleinere doelgroep aangewezen via het afspiegelingsbeginsel. Het is de bedoeling dat aan de kandidaat een passende functie aangeboden wordt. Dat wil zeggen een functie binnen het Rijk die maximaal twee schalen lager is.  
In het sociaal beleid is nieuw dat na 12 maanden ook een functie in aanmerking komt bij een andere werkgever, maar binnen de ABP-sectoren (ook maximaal twee schalen lager). Dit is dan een soort verplichte herplaatsing. De eerste twee jaar na plaatsing in een functie op een lager niveau wordt het oude salaris gegarandeerd. Daarna is het mogelijk jaarlijks salarissuppletie aan te vragen. De garantie en de suppletie vullen aan tot 100% van het oude salaris. Alleen bij herplaatsing binnen het Rijk is de suppletie pensioengevend.
- In de verplichte fase worden afspraken gemaakt over het vinden van een andere plek bij het Rijk of elders. Dat kunnen bijvoorbeeld opleidingsafspraken, stages, detachering of sollicitatietrainingen zijn. De periode hiervoor is tenminste 18 maanden. Alleen als een werknemer daar zelf voor kiest, blijft de mogelijkheid van eervol ontslag bestaan.

Alleen als een werknemer daar zelf voor kiest, blijft de mogelijkheid van eervol ontslag bestaan.

Er zijn daarnaast verschillende instrumenten en voorzieningen beschikbaar voor mensen om een Van Werk naar Werk traject vorm te geven of voor mensen die juist besluiten uit dienst te gaan.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Zie <http://www.abvakabofnv.nl/cao's/Alle-Cao's/rijk/sociaal-beleid-rijk/> en de daar genoemde documenten.



### 3.3 GEMEENTEN

Ook in de sector gemeenten is `Van Werk Naar Werk` het leidende principe in het arbeidsmarkt- en personeelsbeleid. In de cao 2009-2011 is al afgesproken dat hiertoe een leidraad zal worden ontwikkeld. In de cao 2011-2012 is daaraan nadere invulling gegeven. Onderscheiden worden in de gevalsbehandeling een eerste fase, het *loopbaanbeleid*, en een tweede fase: het *VWNW-beleid*.

- In de eerste fase wordt o.a. een Individueel Loopbaanbudget beschikbaar gesteld (€ 500 per jaar gedurende drie jaar), dat door betrokkene "loopbaangerelateerd" moet worden ingezet; de afspraken daarover worden in een POP vastgelegd. Na twee jaar zal de afspraak rond deze fase worden geëvalueerd.
- De tweede fase (duur van maximaal twee jaar) start wanneer een voorgenomen organisatieverandering leidt tot boventaligheid. De leidraad die is afgesproken en in hoofdlijnen beschreven is in het Principeakkoord cao gemeenten 2011-2012, bevat een concrete en gedetailleerde beschrijving van wat deze fase inhoudt, inclusief termijnen, wederzijdse rechten en plichten (het VWNW-contract), monitoring etc. Die gedetailleerdheid is één van de redenen, waarom de sector gemeenten een interessante casus kan vormen.

Parallel aan dit van werk naar werk beleid is de bovenwettelijke werkloosheidsregeling versoberd.<sup>2</sup> In de sector gemeenten zijn trapsgewijs wijzigingen aangebracht in de Bovenwettelijke WW regeling. In 2008 zijn de duur en de hoogte van de aanvullende uitkering verminderd en sinds 2012 is de duur van de nawettelijke WW verkort.

- Vanaf 1 juli 2008 geldt bij gemeenten een nieuwe, versoberde regeling van bovenwettelijke WW waarin het accent meer is gelegd op het begeleiden van met ontslag bedreigde gemeenteambtenaren. De duur en de hoogte van de *aanvullende uitkering* is daarbij verminderd. Eerst gold een percentage van 80% gedurende de eerste vijftien maanden en vervolgens 70% van het ongemaximeerde dagloon van de medewerker. Sinds 2008 wordt met de aanvullende uitkering het loon aangevuld, zodanig dat de uitkering tussen de 75% en 85% van het laatst verdiende loon ligt. Na 12 maanden daalt dit naar tussen de 65% en 75% van het laatst verdiende loon.
- Vanaf 1 januari 2012 is de duur van de nawettelijke WW verkort. Wie voor 1 januari recht had op deze uitkering, houdt dezelfde rechten, evenals ambtenaren die voor het begin van 2012 waren aangewezen als herplaatsingskandidaat en pas na de jaarwisseling werden of worden ontslagen. Voor nieuwe instroom geldt dat de duur van de uitkering afhankelijk is van het aantal dienstjaren (elk dienstjaar geeft recht op één maand uitkering), waarbij de volgende formule wordt gehanteerd:
  - volle dienstjaren voor de leeftijd van 40 jaar tellen voor 1,4;
  - volle dienstjaren vanaf de leeftijd van 40 jaar tot de leeftijd van 50 jaar tellen voor 2;
  - volle dienstjaren vanaf de leeftijd van 50 jaar tellen voor 3.Uitgaande van een loopbaan die op de leeftijd van 25 jaar begonnen is, betekent dit dat iemand die op zijn 55ste werkloos wordt, nog recht heeft op 56 maanden nawettelijke WW, tot hij 60 jaar is. Pas vanaf de leeftijd van 59 jaar loopt de uitkering door tot 65 jaar.

---

<sup>2</sup> Bronnen: 1. SEO, Gevolgen eigenrisicodragen WW en ambtelijk ontslagrecht bij overheid en onderwijs. 2009.; 2. <http://www.gemeente.nu/Bestuurszaken/Nieuws/2012/1/Bovenwettelijke-uitkering-verkort-GEMNU05556W/>; 3. <http://www.car-uwo.nl/onderwerpenindex/voorziening-bij-werkloosheid/bovenwettelijke-werkloosheidsvoorzieningen-na-1-juli-2>

### 3.4 GRAFIMEDIA

De regelingen in de cao Grafimedia 2012-2013 zijn een goede casus van een sector, waarin op een exact moment een oude regeling (en financiering daarvan) is vervangen door een nieuwe, meer activerende regeling met de benaming "Van Werk naar Werk-regeling". Dat is een situatie parallel aan de vraagstelling in de hbo-sector.

Tot 1 april 2012 kende de sector de "*Reorganisatie-, Fusie- en Liquidatieregeling*" (RFR); deze regeling, hoofdstuk 9 van de cao, voorzag in een aantal bovenwettelijke aanvullingsregelingen op de WW, ingeval van reorganisatie, fusie of liquidatie van een bedrijf. Daarbij lag de nadruk op de uitkeringsrechten en minder op de plichten – de enige verwijzing naar plichten is de uitsluitingsgrond: niet in aanmerking voor een aanvullende uitkering komt "de werknemer die een redelijk aanbod tot ander gelijksoortig en gelijkwaardig werk weigert".

Met ingang van 1 april 2012 is deze regeling een "gesloten regeling" geworden, waarin geen nieuwe instroom meer mogelijk is. In plaats daarvan treedt de Van Werk naar Werk-regeling; deze heeft "*als doel werknemers die hun baan (...) verliezen, te helpen bij het snel vinden van ander werk*".

De werkgever heeft bij ontslag om bedrijfseconomische redenen de plicht om bij te dragen aan de outplacementkosten van de werknemer; de outplacement zal in principe plaatsvinden via het mobiliteitscentrum C3, een eigen mobiliteitscentrum van de grafische sector. Van de werknemer wordt een "actieve houding" verwacht (o.a. daaruit moet blijken dat een aanvraag binnen drie maanden na einde dienstverband moet zijn ingediend). Ook bij faillissement zal het mobiliteitscentrum C3 de ontslagen werknemers helpen bij het vinden van ander werk (gefinancierd door een sectorfonds: het Algemeen Sociaal Fonds (ASF)).

C3 is een landelijk centrum dat deel uitmaakt van het GOC, het kenniscentrum voor onderwijs, arbeidsmarkt, training en advies in de grafimediabranche. Daarnaast heeft C3 een landelijk dekkend netwerk van mobiliteitsadviseurs. Alle kandidaten krijgen een vaste mobiliteitsadviseur uit hun regio. Vanaf de intake is C3 sterk op werk gericht en mede dankzij het sterke netwerk van GOC lukt het om voor een groot aantal kandidaten werk te vinden. Daarbij is belangrijk dat de adviseurs goed in staat zijn om 'grijze' vacatures op te sporen, de vacatures die nog niet formeel zijn aangemeld.

Een klein restant van de bovenwettelijke WW-uitkering is nog wel te vinden in de "hardheidsclausule": als binnen drie maanden voor afloop van de WW-uitkering geen enkel uitzicht is op ander werk, dan kan betrokkene bij sociale partners een aanvraag indienen voor de hardheidsregeling.

De activiteiten van het mobiliteitscentrum C3 zijn de afgelopen periode tot stand gekomen als één van de negen experimenten Van-Werk-Naar-Werk, mede gefinancierd door het ministerie van SZW. Zie voor meer informatie het eindrapport: <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2013/01/17/kamerbrief-over-eindrapportage-experimenten-van-werk-naar-werk.html>

#### 4 AANGRIJPINGSPUNTEN VOOR HBO UIT ANDERE SECTOREN

Uit de veranderingen die momenteel in een aantal verwante sectoren plaatsvinden, kunnen enkele lijnen gedestilleerd worden die ook voor het hbo als aangrijpingspunt voor wijzigingen kunnen dienen.

- Neem Van Werk naar Werk-beleid serieus en beloon mobiliteit: bij de sector gemeenten zien we bijvoorbeeld dat de regeling BWW meer activerend gemaakt is, door mensen te belonen als ze (tijdig) nieuw werk accepteren. Analoog wordt in sociale plannen soms een bonus opgenomen, waarvan de hoogte afhankelijk is van de snelheid van werkhervatting. Daarbij zien we in verschillende sectoren dat inperking van de duur en hoogte van de BWW gelijk opgaat met flankerend/actief loopbaanbeleid. Ook wordt in dit kader bij het ontwikkelen van nieuwe regelingen oog gehouden voor ontwikkelingen rond de pensioenleeftijd.
- Bij een serieus VWNW beleid hoort ook naar de toegankelijkheid van de bovenwettelijke regeling gekeken te worden. In verschillende sectoren zien we dat de toegang tot de regeling beperkt wordt, door deze alleen als vangnet of als garantie in te zetten op het moment dat het VWNW-traject om heldere redenen niet geslaagd is. Hierdoor wordt de bovenwettelijke werkloosheidsregeling ook veel minder vanzelfsprekend en wordt het standaardtraject eerder de VWNW-route in plaats van de route van de bovenwettelijke aanvulling.
- In een enkele sector zagen we dat dit beleid ondersteund wordt door een professionele organisatie. De afspraken met deze organisatie kunnen dan minder vrijblijvend zijn dan nu in het hbo het geval is. Hierdoor doet de ingehuurde organisatie ook makkelijk ervaring in de sector op en kan deze zich ontwikkelen tot een serieuze gesprekspartner met de branche en met individuele hogescholen over de mogelijkheden voor mobiliteit van de (dreigend) werkloze werknemer. Juist in het geval van ontslag na een conflict, wat ook in het hbo met enige regelmaat voorkomt, is een externe partij de aangewezen partij om de begeleiding van de werknemer naar ander werk te uit te voeren.
- Een deel van de andere sectoren zet zich tegelijkertijd ook in op het voorkomen dat van deze regelingen gebruik gemaakt hoeft te worden. Dit gebeurt door het inzetbaarheids-/loopbaanbeleid al gedurende de loopbaan actief vorm te geven en niet pas op het moment van dreigende werkloosheid.