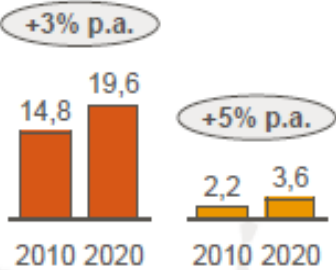


Sociale innovatie = economische noodzaak

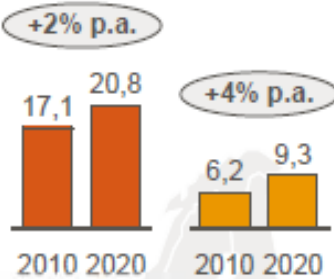
Verenigde Staten

BBP Import



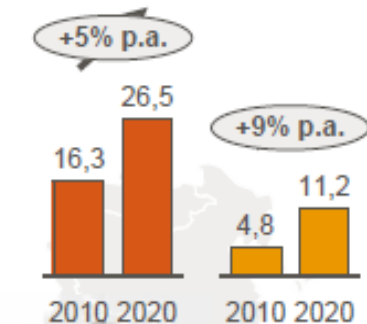
Europa (EU-27)

BBP Import



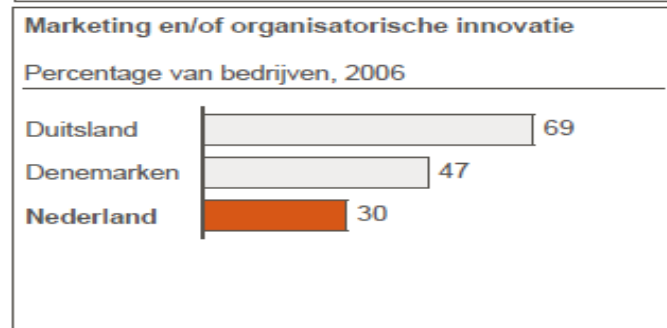
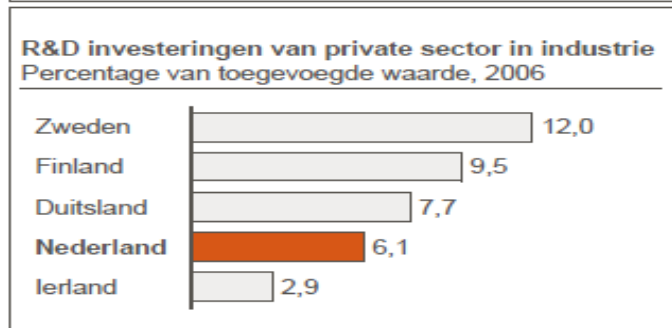
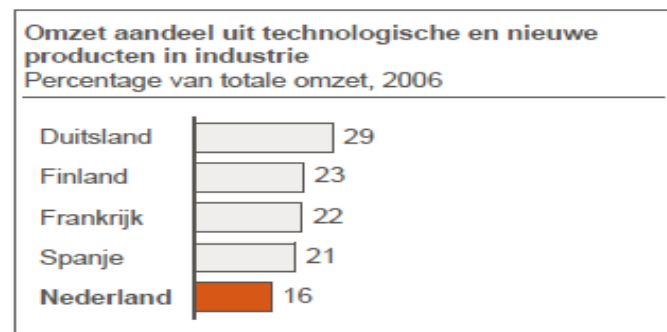
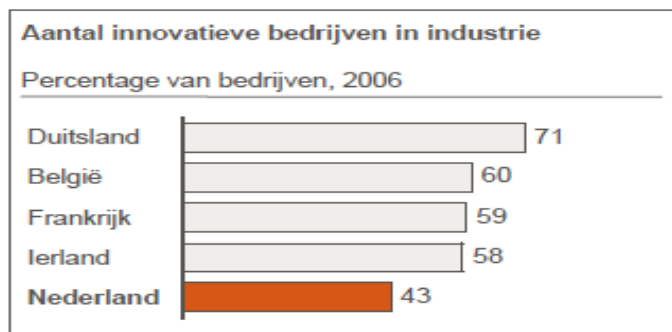
Azië

BBP Import



Sociale innovatie

Nederlandse bedrijven zijn onvoldoende vernieuwend ten opzichte van leidende Europese landen



Sociale innovatie = nieuw perspectief

Nederlanders missen vertrouwen dat het land de goede kant uitgaat: er is behoefte aan één visie en duidelijke keuzes

54 % van de Nederlanders vindt dat het de verkeerde kant op gaat met Nederland

Gaat Nederland in het algemeen de goede kant of de slechte kant op?



Een visie is nodig om perspectief te bieden en Nederland klaar te maken voor de toekomst

“Het Kabinet moet eerst voor ogen hebben wat voor economie we na 2020 willen”

– Agnes Jongerius
FNV, Trouw, 5 november 2009

“... een heldere visie op de toekomst van Nederland. Aan zo'n visie ontbreekt het in Nederland. Keuzes zijn halfslachtig en bij weerstand wordt onvoldoende doorgepakt.”

– Bernard Wientjes
Het Financiële Dagblad, 2 jan. 2010

“Het beleid moet volledig gericht zijn op het toekomstbestendig maken van Nederland. We moeten de wissels omzetten.”

– Jan Peter Balkenende
Elsevier, 19 dec. 2009

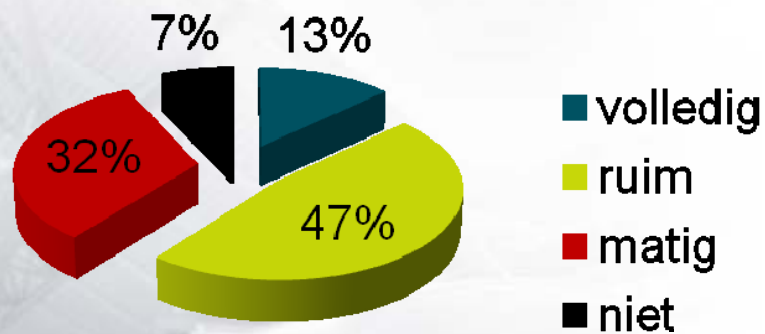
Sociale innovatie

- **Innovatie paradox: Nederland ontwikkelt veel kennis maar weet dit onvoldoende om te zetten in succesvolle product/markt combinaties**
- **Succes van innovatieve bedrijven in Nederland valt voor 25% te verklaren uit technologische innovatie en voor 75% uit sociale innovatie:**
 - Flexibel organiseren
 - Dynamisch managen
 - Slimmer werken

Sociale innovatie

Betrokkenheid

betrokkenheid



	vol	ruim	matig	niet
mobiliteit	4	7	25	52
innovatie	47	32	17	11
Klant	87	74	53	40
kwaliteit	85	75	55	38
kosten	45	33	22	16

Nieuwe arbeidsverhoudingen

	oud	nieuw
Economisch contract	Van impliciet looncontract en vaste pensioenrechten	Naar loon naar prestaties en verzekeren van eigen risico's (en dus strijd over sociale zekerheid)
Psychologisch contract	Van oud psychologisch contract (loyaliteit en zekerheid)	Naar flexibele inzetbaarheid, voortdurende scholing en deelname aan interessante (ook persoonlijke en virtuele) netwerken
Juridisch contract	Van oude collectieve en individuele rechtsbescherming, ononderhandelbare afspraken en detail regels	Naar individuele rechtsbescherming, reflexief recht (slimme regels) en default regels

Nieuwe arbeidsverhoudingen

<u><i>"oud" psychologisch contract</i></u>	<u><i>"nieuw" psychologisch contract</i></u>
Werkzekerheid	Baanzekerheid
Bedrijfsspecifieke scholing	Alg. gerichte scholing/ competenties
Afname scholing met leeftijd	"Opscholen"
Promotiemogelijkheden binnen bedrijf	Netwerkmogelijkheden buiten bedrijf
Hierarchische aansturing medewerker	Autonome medewerker
Loon etc. nemen toe met anciënniteit	Marktconforme betaling
CAO	Raam-Cao met veel individuele regelingen

De klassieke cao

- **Privaat contract..geen verplichting**
- **Vooral gericht op verdelingsvraagstukken en niet op het vergroten van de koek**
- **Weinig ruimte voor individualiteit en waarden**
- **Weinig responsief op nieuwe ontwikkelingen in organisaties en op de arbeidsmarkt**
- **Weinig ruimte om in driehoek HRM, OR en bonden te werken aan lerende organisatie (puzzling en powering)**

Sociaal contract

- Twee elementen:

I. klassieke verdelingsvragen en basis in cao:

basisloon; pensioen; sociale zekerheid (korte termijn)

**II. Sociaal beleid: niet meer onderhandelen maar
gemeenschappelijke proces van aiming, puzzling,
powering en enabling over ontwikkeling, beloning,
tijden**

vakbeweging

Klassieke (collectieve) belangenbehartiging:

- onderhoudsmarkt

Emancipatie:

- nieuwe rol binnen sociaal contract: bijstaan van professionals en organisaties als onafhankelijk experts

Maatschappijhervorming:

- MVO; innovatie; outsiders; zzp-ers

Nieuwe rol vakbeweging

- **Uitbouw ledenondersteuning binnen vereniging**
- **Onafhankelijk adviseur voor professionals**
- **Expertise op werk in bedrijven (diensten)**
- **Meebouwen aan sociaal beleid en cao (zeggenschap)**
- **Verbreiding basis naar alle werkenden**
- **Ontwikkelen nieuw business model**
- **Onderscheid or en vakbeweging vervaagt: ze betreden elkaars domein**