

# Duurzame inzetbaarheid

---

## Duurzame inzetbaarheid: een verkenning

Met een sterk groeiende economie en het schaarser worden van personeel ziet ook Brabant zich voor de vraag gesteld: hoe alle beschikbare talenten optimaal te benutten zodat de economie zich kan blijven ontwikkelen? Duurzame inzetbaarheid vormt daarbij de sleutel tot succes. Bewust is er dan ook voor gekozen dit thema tot één van de speerpunten te maken van het Pact werkplan 2018. Duidelijk is dat het onderwerp meerdere partijen voor grote opgaves stelt:

Voor bedrijven is de uitdaging het aantrekken van de juiste mensen, het behouden van de juiste mensen en het in beweging brengen van mensen die al in dienst zijn zodat ze hun talenten weer op de juiste manier gaan benutten. Voor (toekomstige) werknemers is dat regie krijgen over de eigen talentontwikkeling, zodat richting gegeven wordt aan de eigen toekomst.

Voor de overheid ligt de vraag voor of en hoe faciliterend te zijn aan zowel werkgevers als werknemers om duurzame inzetbaarheid tot ontwikkeling te brengen.

## Doel

Door als Brabant aan de slag te gaan met het thema beogen we antwoorden te krijgen op de volgende vragen:

- a. Wat zijn toekomstige ontwikkelingen die van invloed zijn op de positie van bedrijven en werknemers?
- b. Hoe komen we in Brabant van project tot systeem?
- c. Wat is daar randvoorwaardelijk voor nodig?
- d. Welke partij(en) is/zijn eerstverantwoordelijke(n)?

## Een definitie

We werken bij de aanpak van het thema met de volgende definitie: “De mate waarin werknemers werk kunnen uitoefenen nu en in de toekomst binnen of buiten de huidige organisatie. In hun huidige functie of in een andere functie.”

## Bijeenkomst

Er is een bijeenkomst georganiseerd waarbij door experts en ambtelijk vertegenwoordigers een eerste verkenning van het thema heeft plaatsgevonden, daarbij zijn de volgende opmerkingen / kanttekeningen geplaatst:

1. Er is een veelheid aan initiatieven; soms sectoraal, soms regionaal of soms doelgroep gericht georganiseerd. In een enkel geval is er sprake van een mix.
2. Initiatieven hebben betrekkelijk weinig of geen kennis van elkaar en zijn veelal niet verbonden.
3. Er zijn veel initiatieven die niet altijd verbinding hebben met de Brabantse structuur in de arbeidsmarktregio's.

4. Initiatieven beperken zich tot voorlopers aan zowel ondernemers- als werknemerskant, het blijkt moeilijk om volgers ( van beide kanten) te betrekken.
5. Opgedane inzichten worden niet systematisch gedeeld
6. In (sommige) regio's wordt een ondersteunende infrastructuur ontwikkeld die het individuele bedrijfsniveau overstijgt (vb. HCA-agenda's en Mobiliteitscentra, Loket Leren en Werken). Eerste elementen van een meer fundamentele strategie/aanpak?
7. Awareness programma's zijn of worden ontwikkeld, maar komen ze bij de juiste personen/bedrijven terecht?
8. Heb oog voor laagopgeleiden en laaggeletterden, vaak zijn zij wel aan het werk maar is er geen passend scholingsaanbod.
9. Voorkom instrumentele aanpakken, sluit aan bij de "emotie" en beleving van mensen ( werknemers en werkgevers)
10. Start niet zomaar weer een project op.

## Bestuurlijk vraagstuk

De georganiseerde bijeenkomst van externen en ambtelijk vertegenwoordigers maakte duidelijk dat er veel aandacht is voor en initiatieven ontwikkeld worden rond het vraagstuk "Duurzame inzetbaarheid". Tegelijkertijd maakt het ook duidelijk dat een snelle en eenvoudige weg naar een breed gedragen en tot uitvoering gebrachte Brabantse weg niet realistisch is. De vraag ligt voor wat dan wel mogelijk en noodzakelijk is? En hoe daarbij, in de veelheid, focus aan te brengen zodat er sprake is van meerwaarde van de Pact betrokkenheid op dit onderwerp?

Bij deze een aanzet voor een aanpak, waarbij de opmerkingen/kanttekeningen geformuleerd onder het kopje *Bijeenkomst* als richtsnoer gelden:

1. Versterking kennis:  
In de komende Pact vergaderingen deskundigen (o.a CEO's Brabantse ondernemingen, wetenschappers) uitnodigen om hun en bestaande inzichten met het bestuur te delen.
2. Veranderkundig traject:  
Met inschakeling van veranderdeskundigen ( op termijn) een route ontwikkelen waarbij werkgevers en werknemers systematisch ondersteund worden om duurzame inzetbaarheid aan te pakken.
3. Systeemontwikkeling:  
(op termijn) Onderzoeken welke faciliteiten zijn nodig om op regionaal niveau het projectniveau te overstijgen en tot een systeemaanpak te komen?
4. Verbreden en verspreiden:  
Het in 2018 te organiseren Arbeidsmarktcafé en Arbeidsmarktcongres gebruiken om 'duurzame inzetbaarheid' Brabant breed te bespreken zodat kennis bij partijen ontstaat en kennis gedeeld wordt.

*Opmerking:* Brainport Network heeft in mei 2018 een "Doe-agenda New Deal voor de arbeidsmarkt" opgesteld met daarin elementen voor duurzame inzetbaarheid.