

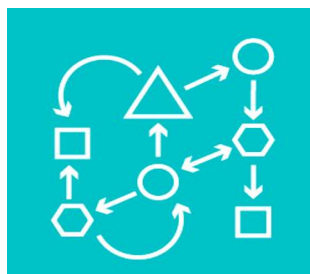
Werkplan Pact 2018-2022

Naar een levenscyclus voor de arbeidsmarkt

Dit plan geeft de vraagstukken die het Pact de komende jaren oppakt en de wijze waarop zij dat gaat doen. De vraagstukken zijn soms nieuw, soms bekend. Zeker is dat er nog jaren intensieve inzet van partijen nodig is om tot fundamentele veranderingen te komen. Wel werken we eraan om, met die lange termijn vraagstukken in gedachten, tot concrete acties in 2018 te komen. De korte en lange termijn aanpak vormen in samenhang de in onze optiek noodzakelijke strategie voor succes.

Motto

Iedere dag is een kans om arbeidsmarkt-vraagstukken aan te pakken. Die aanpak wint aan kracht als het in gezamenlijkheid op regionale schaal gebeurt. Daar is de meest vruchtbare situatie om beweging te creëren rondom actuele situaties die voldoende concreet en dichtbij zijn om energie op te wekken en vast te houden.



Inleiding

De partners van Pact Brabant staan samen voor een welvarend en economisch gezond Brabant. Een randvoorwaarde hiervoor is een goed functionerende arbeidsmarkt met arbeidsmobiliteit tussen sectoren. In zo'n arbeidsmarkt zijn bedrijven en mensen wendbaar en kunnen zij zelf verantwoordelijkheid nemen. Een arbeidsmarkt met de juiste mens op de juiste plek en met voldoende geschikt (geschoold) personeel; met werkgelegenheid die voldoende en divers is (met werkzekerheid boven baanzekerheid). Een arbeidsmarkt waarin iedereen die redelijkerwijs economisch actief kan zijn, participeert. Een arbeidsmarkt waarbij de spelers bezig zijn met de toekomst van ons allemaal. Met aandacht voor het aanpassingsvermogen van werkenden en van organisaties, aanpassingsvermogen dat kan worden geactiveerd als er oog is voor de levenscyclus van medewerkers en bedrijven.

Pact Brabant

Pact Brabant is het bestuurlijk overlegorgaan van de zogenaamde 3 O's: Ondernemers (de sociale partners) Onderwijs en Overheid. Aan deze bestuurlijke tafel, waaraan ook kennisinstellingen plaatsnemen, wordt de gezamenlijke provinciale agenda voor de

komende jaren afgestemd waarbij de hoofdonderwerpen een bovenregionaal karakter hebben. Tegelijkertijd werkt Pact Brabant eraan ook een “tafel” te zijn voor partijen en personen die zich in de dagelijkse praktijk bezighouden met arbeidsmarkt vraagstukken. Met hen wordt actief gezocht naar verbinding zodat er kennisuitwisseling en kennisverdieping ontstaat en het draagvlak voor de Brabantse agenda wordt versterkt.



A. Inhoudelijke thema's

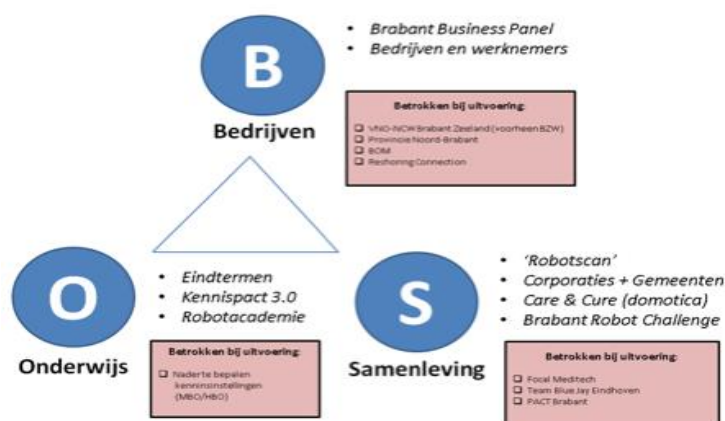
Het afgelopen jaar is een eerste stap gezet om aan inhoudelijke thema's ook een concreet vervolg te geven. Simpel gezegd: waar gaan we de komende tijd bij dit specifieke onderwerp op inzetten en welke bijdrage wordt dan eventueel van partijen verwacht? Het komende jaar gaan we door op deze ingeslagen weg om zo tot een Doe-agenda te komen. Het voorstel is het aantal thema's per jaar vooral beperkt te houden, zodat we tot een inhoudelijke verdieping kunnen komen.

Een eerste selectie op basis van onderwerpen, genoemd in het Pact, leidt tot de volgende drie thema's.

1. Robotisering/digitalisering
2. Duurzame inzetbaarheid
3. Inclusieve arbeidsmarkt

A.1 Robotisering/digitalisering

Aan dit thema wordt door een aantal Pactpartners inmiddels intensief gewerkt aan de hand van onderstaand model.



De aanpak en uitkomsten van dit thema zullen met enige regelmaat hun weg vinden naar de Pact-tafel.

A.2 Duurzame inzetbaarheid

Het thema duurzame inzetbaarheid heeft zowel op het congres “De Tafel van 100” als in de Pact-vergadering veel aandacht gekregen. Personen en partijen stellen zich de vraag hoe werkenden fit kunnen blijven voor een snel veranderende arbeidsmarkt.

Verschillende onderwerpen zijn genoemd: een verplichte loopbaan APK; een individueel scholingsbudget (PIT); Kennispact 3.0 ook in andere sectoren; opleiden in bedrijf; praktijkonderwijs en vmbo-onderwijs verbinden aan bedrijven; flexibel en modulair deelonderwijs; langer doorwerken.

Aanpak:

Het onderwerp ‘duurzame inzetbaarheid’ wordt in een Kennisatelier verder verkend en uitgewerkt. De uitkomsten worden gepresenteerd in het Pact-bestuur zodat besloten kan worden óf en hoe vervolgstappen gezet gaan worden.

A.3 Inclusieve arbeidsmarkt

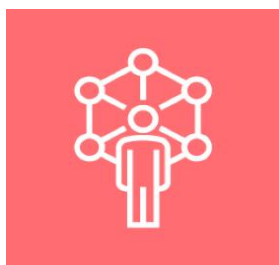
Ondanks de groei van de economie en de krapte op de arbeidsmarkt staan nog teveel mensen aan de kant. Dat probleem lijkt met eenvoudigheid nog meer groei niet tot een oplossing van dit verschijnsel te leiden. Door sommige personen en instanties wordt geopperd te komen tot de ontwikkeling van een parallelle economie of van een basisinkomen. Anderen komen tot meer basale ideeën en voorstellen zoals: veel werkenden niet in gewenst gebied/niveau; te weinig oog voor behoud/terugkrijgen werknemers; onderkant inschakelen met basisinkomen en puntensysteem; begeleiding en no-riskpolis voor onderkant; SW-bedrijven benutten voor onderkant. Duidelijk is dat er niet een eenduidige opvatting of aanpak is voor dit vraagstuk.

Aanpak:

De komende maanden wordt met ambtelijke ondersteuning gezocht naar een werkwijze om grip te krijgen op dit onderwerp. Daarbij zal specifiek aandacht zijn voor de kennis die ontwikkeld is bij de Brabantse werkbedrijven. Daarnaast wordt de verbinding gemaakt met de sociale partners om scherp te krijgen welke vormen van werk als aanvaardbaar worden gezien.

B. Organisatorische thema’s

Naast de inhoudelijke vraagstukken zijn er ook organisatorische thema’s om aan te pakken om er zowel voor te zorgen dat inhoudelijke onderwerpen effectief worden uitgewerkt, alsook dat de kennis en het inzicht over onderwerpen onder een breder professioneel publiek wordt verspreid. Daarnaast is het van belang dat Brabant zich nadrukkelijk op de kaart zet op landelijk niveau. De volgende activiteiten leveren daaraan een bijdrage:



B.1 Pactcafés

Jarenlang is het instrument Pactcafé ingezet. In een regio werd - veelal door werkgevers - aangegeven hoe zij in de praktijk van alledag handen en voeten probeerden te geven aan een specifiek thema/vraagstuk. In gesprek met genodigden en deskundigen werd er dan

gezocht naar verheldering en verdere verdieping. Dit instrument krijgt herintroductie. Door de 'verbinders' en de relevante spelers in bovenstaande netwerken bij elkaar te brengen in kennisbijeenkomsten, ontstaat een kruisbestuiving die de kans op nieuwe samenwerkingsverbanden en innovatief arbeidsmarktbeleid vergroot.

Aanpak:

Met de ambtelijke vertegenwoordiging in een regio wordt tweemaal per jaar een pactcafé georganiseerd.

B.2 Blik verruimen

Voor het verruimen van de blik en voor het versterken van het groepsgevoel zijn in het (verre) verleden Pactreizen georganiseerd. Het is waardevol te zien hoe andere partijen in andere landen handen en voeten geven aan een vraagstuk. Het verbreedt de blik en relateert het eigen gelijk. Daarnaast werkt informeel samen op pad zijn ook voor het ontwikkelen van een groepsgevoel. Voldoende reden om ook dit instrument weer nieuw leven in te blazen.

Aanpak:

In het laatste kwartaal van dit jaar wordt er een reis gepland naar (waarschijnlijk) Estland. Dit vanwege het feit dat dit land zich sterk inzet voor een digitale samenleving.

B.3 Communicatie

We intensiveren het communicatieproces zoals dat de afgelopen jaren al vorm aan het krijgen is. Van belang is dat voor de leden van Pact Brabant en hun achterbannen het helder is wat de agenda van Pact Brabant is, in welke thema's energie wordt gestoken en welke doelen, mijlpalen en resultaten worden behaald. Zij zien de meerwaarde van een samenwerking tussen de Pactpartners op bestuurlijk en ambtelijk niveau. Pact Brabant is niet alleen een platform waar wat gebracht wordt, maar waar ook wat te halen is. Dat moet blijken uit de bijeenkomsten, maar ook uit de communicatie naar buiten.

Aanpak:

In het communicatieplan is uitgewerkt hoe een open stijl van communiceren van Pact Brabant vorm krijgt, gebruikmakend van inspirerende methodieken om bijeenkomsten, bij de Pactcafés en Pactreizen. Zo worden deze meer vruchtbaar en leerzaam. Ook de mogelijkheden van online communicatie worden benut om de agenda van Pact Brabant inspirerend, toegankelijk en inzichtelijk te maken. De huidige website pactbrabant.nl biedt daar voldoende mogelijkheden toe.

B.4 Regiodeals Rijk

Het Rijk wil met de verschillende regio's komen tot regiodeals. Brabant maakt een specifiek plan gericht op het versterken van haar positie. Arbeidsmarkt elementen die onderdeel uit kunnen maken van het plan zijn:

- individueel scholingsbudget
- financieringssysteem onderwijs op de schop
- Brabants experiment praktijkonderwijs en vmbo-onderwijs
- verwerven substantieel deel 100 miljoen versterking techniekonderwijs VMBO
- verwerven deel fundamenteel en toegepast onderzoek PPS.
- middelen voor oliemannetjes per regio

De bestuurlijke Pact agenda

De sturing op zowel de inhoudelijke als organisatorische elementen uit het werkplan vindt in het bestuurlijk overleg plaats. Bij de invulling van de onderwerpen werken we aan vraagstukken met een langetermijnperspectief gericht op structurele verandering. Dat leidt tot de volgende aanpak:

C. Kennisuitwisseling

In heel Brabant worden interessante initiatieven en methoden ontwikkeld om problemen op de arbeidsmarkt aan te pakken. Slechts enkele daarvan bereiken - vaak beperkt tot de sfeer van mededelingen in de Pactvergadering. Het gevolg is dat de weinig goede voorbeelden die worden gedeeld geen vervolg krijgen bij andere partijen of regio's.

Aanpak:

Per vergadering wordt een vernieuwende aanpak vanuit een partij of regio geagendeerd. Onderdeel van de bespreking is óf en hoe de aanpak ook voor andere regio's zinvol kan zijn en hoe dat moet worden aangepakt. De behandelde voorbeelden worden vervolgens begeleid uitgezet bij andere regio's en worden opgenomen in de actieagenda van het Pact. De pactpartners worden gevraagd ter voorbereiding op de agenda aan de hand van een concrete uitvraag de bijdrage aan dit agendapunt neer te zetten.

D. Kennisontwikkeling

Om toekomstige arbeidsmarkt vraagstukken aan te kunnen pakken is inzicht in nieuwe economische en maatschappelijke ontwikkelingen van het allergrootste belang. Waar verdient Brabant over tien jaar haar inkomen mee? Welke maatschappelijk grote verschuivingen gaan in de komende jaren plaatsvinden? En wat zijn daarvan de gevolgen voor de arbeidsmarkt? Deze vorm van analyse wordt onderdeel van de Pactagenda.

Aanpak:

Meerdere keren per jaar wordt een deskundige uitgenodigd of een rapport geagendeerd om een beeld te schetsen van toekomstige economische of maatschappelijke ontwikkelingen.

Mogelijke voorbeelden:

- de ontwikkelingen op het gebied van duurzaamheid
- de perceptie van jongeren op werk/carrière
- mechanismen bij de volgende crisis

Het Pact-bestuur stelt zich vervolgens de vraag of er verbinding gemaakt kan worden met de Pact- agenda. Het onderwerp wordt - bij een positief oordeel - toegevoegd aan de actieagenda.

Bijlage

Het Pact bestuur heeft een werkwijze vastgesteld om vraagstukken te behandelen en verder uit te werken. Deze werkwijze, waarbij doelen, mijlpalen en resultaten worden benoemd, wordt gecontinueerd:

Laten we concreet zijn in de zaken die we bespreken en vooral ook afspreken. Laten we ze specifiek maken en meetbaar, in jargon SMART. Dat is in de aard van ons werk en bespreking niet eenvoudig. Thematieken zijn toch vaak onderwerpen met een lange adem, veel actoren, elementen buiten onze invloedssfeer (economische ontwikkeling bijvoorbeeld). Dat laat onverlet dat het wel de moeite loont om het te doen. We stellen daarbij de volgende werkwijze voor.

Doelen

We definiëren per thema (beperkt aantal) het lange termijn doel. Vaak zal dat laatste een maatschappelijk effect zijn (outcome). Per jaarschijf definiëren we daarbij subdoelen. Deze zijn concreet in die zin dat ze een deelonderwerp daadwerkelijk bij de kop pakken en tot een tastbaar resultaat leiden (output).

Mijlpalen

We maken de momenten die de moeite waard zijn om bij stil te staan zichtbaar, markeren ons succes in de vorm van mijlpalen, geven daar ruchtbaarheid aan en nodigen anderen uit er verder mee aan de slag te gaan.

Resultaten

De resultaten komen voort uit de doelen die we ons gesteld hebben. Van belang is hier om per jaar per thema een beperkt aantal concrete resultaten te definiëren. Dat geeft een helder punt om ons op te richten en maakt voor de buitenwereld ook inzichtelijk waar onze inzet toe leidt.