

Duurzame inzetbaarheid zorgt voor slagkracht in West-Brabant



Subsidieregeling economie en innovatie Provincie Noord-Brabant
Aanvrager: Stichting Netwerk MKB West-Brabant
Partners: Brabants Zeeuwse Werkgeversvereniging en CNV Vakcentrale
December 2016
Versie: 2.0

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Achtergrond.....	4
Duurzame inzetbaarheid	6
Activiteiten proeftuin	8
Begroting	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Bijzonderheden van het project	13
Partners	15
Bijlage 1: bedrijvenlijst	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.

Inleiding

In het kader van het versterken van de wendbaarheid en weerbaarheid van werknemers hebben de partners Stichting Netwerk MKB West-Brabant, Brabants Zeeuwse Werkgeversvereniging en CNV de handen inéén geslagen en een project ontwikkeld dat zich richt op de volgende speerpunten uit het programma van de Provincie Noord-Brabant 'Naar een veerkrachtige arbeidsmarkt 2016-2019':

- Iedereen doet mee;
- Sociale innovatie | MKB-versterking

Het doel van dit project is om innovatie op de arbeidsmarkt tot stand te brengen en de economie te stimuleren door te zorgen dat de regio West-Brabant de komende jaren over voldoende vakbekwame weerbare en wendbare werknemers beschikt, waarbij duurzame inzetbaarheid bijdraagt aan de slagkracht van werkgevers.

Door actief aan de slag te gaan met de duurzame inzetbaarheid van werknemers wordt er gewerkt aan:

- Het behoud van werk voor oudere werknemers > 55 jaar
- Realiseren van doorstroom van jongere medewerkers
- Creëren van instroom van werkzoekenden.

Dit project richt zich op een integrale aanpak. Er wordt gewerkt in een proeftuin aan de ontwikkeling van 'goed werknemerschap' en 'goed werkgeverschap'. 'Goed werknemerschap' door bewustwording en activering rondom duurzame inzetbaarheid bij werknemers. 'Goed werkgeverschap' door te zorgen dat de juiste randvoorwaarden binnen de bedrijven gecreëerd worden zodat werknemers ook duurzaam inzetbaar, wendbaar en weerbaar blijven.

Om het succes van dit project te garanderen wordt het project vormgegeven vanuit de werkgeversorganisaties BZW en MKB en vanuit de werknemersorganisatie CNV. Zo ontstaat naar onze overtuiging optimale slagkracht.

De beoogde looptijd van het project is van 1 januari 2017 t/m 31 december 2018.

Achtergrond

Geografische afbakening project

Voor dit project richten de samenwerkingspartners zich op de regio West-Brabant. De regio West-Brabant bestaat uit de gemeenten Aalburg, Alphen-Chaam, Baarle-Nassau, Bergen op Zoom, Breda, Drimmelen, Etten-Leur, Geertruidenberg, Halderberge, Moerdijk, Oosterhout, Roosendaal, Rucphen, Steenbergen, Tholen, Werkendam, Woudrichem, Woensdrecht, Zundert.



Bevolkingsafname

De regio West-Brabant heeft 716.000 inwoners (inclusief Tholen). Gedurende de periode 2009-2014 is het aantal inwoners met ongeveer 2.060 personen per jaar afgenomen. Het is de verwachting dat deze daling de komende jaren verder doorzet tot 685.710 inwoners op 1 januari 2020. De gemiddelde jaarlijkse afname van het aantal inwoners neemt daarmee af (1.660 personen per jaar), hetgeen vooral het gevolg is van een minder positieve ontwikkeling van de natuurlijke aanwas (geboorten minus sterfte).

De (beroeps) bevolking van West-Brabant vergrijst sneller dan landelijk. De verwachting is dat in 2020 het aandeel 65+ in de West-Brabantse bevolking 21% gaat bedragen, tegen 12% in 1990. Op landelijk niveau stijgt het aandeel ouderen van 13% in 1990 naar 19% in 2020. Waar tot 2000 de vergrijzing in West-Brabant nog achterliep op de landelijke en Brabantse gemiddelde, neemt de vergrijzing van de bevolking vanaf 2010 juist sneller toe dan in de rest van Nederland. In 2014 ligt het aandeel ouderen boven de 65 jaar al ruim een procent boven het landelijke percentage.

Potentiële beroepsbevolking

De ontwikkeling van het beschikbare arbeidspotentieel in relatie tot de arbeidsmarkt nam tussen 2000 en 2005 nog met 1,3% toe tot ruim 456.000 personen. Tussen 2005 en 2010 trad een kentering in deze ontwikkeling op en begon de potentiële beroepsbevolking langzaam te dalen. In 2010 zijn ruim 445.000 inwoners in West-Brabant tussen 15 en 64 jaar oud. Vanaf 2010 is een grotere daling van de potentiële beroepsbevolking zichtbaar. In 2020 zal het aantal inwoners tussen 15 en 64 jaar ten opzichte van 2010 gedaald zijn met ruim 17.000 personen (-4%) tot 437.000 inwoners.

De daling van de potentiële beroepsbevolking zet na 2020 versterkt door. In 2040 zal het aantal inwoners tussen 15 en 64 jaar gedaald zijn tot 378.000 personen (-14%). Hierdoor daalt het regionale potentieel aan arbeidsaanbod in de periode 2005–2040 met 78.000 personen.

Beroepsbevolking

De West-Brabantse beroepsbevolking is in 2010 tot 321.000 personen gedaald. Mede door een verwacht (voorzichtig) herstel van de economische groei is vanaf medio 2011 het aantal toetreders op de arbeidsmarkt gestegen en vertoont de beroepsbevolking weer een toename. In de periode 2010–2015 is de beroepsbevolking met ruim 2.000 personen gestegen tot 323.000 personen in 2015 (0,6% groei). In deze periode is de arbeidsparticipatie van vrouwen en ouderen verder toegenomen. Tussen 2015 en 2020 neemt de groei van de West-Brabantse beroepsbevolking aanvankelijk nog met ruim 0,1% per jaar toe. Maar in 2020 daalt zij tot een mager 0,04%. In totaal neemt de beroepsbevolking tussen 2015 en 2020 met 1.900 personen toe tot 324.930 personen. Vanaf 2020 zal de regionale beroepsbevolking sterk gaan krimpen. Deze daling van de beroepsbevolking is een direct gevolg van de afnemende bevolkingsomvang van 15-64 jaar, van de vergrijzing en van een stabilisatie van de arbeidsparticipatie van vrouwen en ouderen. Had de regio West-Brabant in 2008 nog beschikking over een beroepsbevolking van 323.000, in 2040 zal deze naar verwachting bestaan uit 282.750 personen. Een verschil van 40.250 personen.

Economisch klimaat en werkgelegenheid

Als provincie behoort Noord-Brabant tot de top van de innovatieve economische regio's in Europa, mede veroorzaakt door de goede economische positie van West-Brabant. De provincie mag zich van de Europese Commissie 'European Entrepreneurial Region' (EER) noemen. Ook meldde de Financial Times in 2014 dat Brabant de beste investeringsstrategie van alle beoordeelde West-Europese regio's heeft.

In 2016 staat West-Brabant op de 2^e plaats op de landelijke lijst van Logistieke Hotspots. Dit geeft aan dat de provincie, en daarmee ook West-Brabant, ondanks de stevige economische crisis, nog steeds wordt gezien als zeer aantrekkelijk. De regio West-Brabant ontleent grote logistieke en industriële kracht aan de strategische ligging in het hart van de Benelux en tussen de wereldhavens Rotterdam en Antwerpen. Er is sprake van een goede bereikbaarheid via water, weg, spoor en buis. De diversiteit aan steden en kleine kernen, waarbij natuur steeds dichtbij is, maakt dat de kwaliteit van leven hoog is.

Recente ontwikkelingen, zoals de sluiting van Phillip Morris, hebben een omvangrijke impact op de veerkracht van de regionale economie. Naast Philip Morris hebben ook andere sluitingen van bedrijven in West-Brabant en Zeeland een negatief effect op de arbeidsmarkt in de regio, zoals Zalco, Thermphos, Philips Lighting, Tetrapack maar ook in de sectoren detailhandel en zorg.

Tot 2012 was de industrie de grootste werkgelegenheidssector in West-Brabant. Net als de voorgaande drie jaren is in 2015 de werkgelegenheid in de gezondheids- en welzijnszorg met bijna 47.000 banen het grootst. In de industrie zijn in 2015 42.000 personen en in de detailhandel 40.000 personen werkzaam.

De speerpuntsectoren van de regio West-Brabant zijn: Maintance, bio-based economy, logistiek, zorg en duurzame energievoorziening.

In West-Brabant zijn de volgende tendensen meetbaar:

- Daling van instroom in het beroepsonderwijs
- Werkloosheid onder jongeren, ouderen en laagopgeleiden
- Verdringing van laagopgeleiden op de arbeidsmarkt
- Ontgroening en vergrijzing
- Tekort aan technici in diverse sectoren.

Transitie arbeidsmarkt West-Brabant

Het uitvoeringsprogramma van het RpA West-Brabant beschrijft een transitie die plaatsvindt op de arbeidsmarkt:

- Van baan zekerheid naar werkzekerheid. Maar ook van functie zekerheid naar taakzekerheid.

Dit betekent voor zowel werkgevers als werknemers dat investering in scholing niet alleen van belang is voor één gerichte functie binnen één bedrijf en één sector, maar ook voor behoud van werk in de regio voor alle sectoren. Een goedgeschoold arbeidspotentieel betekent meer groei en flexibiliteit voor de hele arbeidsmarkt. Het anders organiseren van het huidige en toekomstige werk in onze regio is een noodzaak ter behoud van werkgelegenheid en om de economische groei te stimuleren. Duurzame inzetbaarheid is dus van groot belang

- De komende jaren ontstaan door technologische ontwikkelingen nieuwe beroepen.

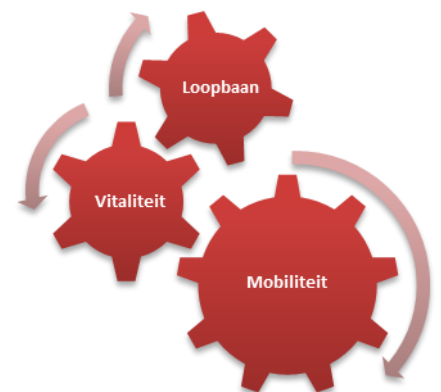
Een leven lang blijven leren is daarom van belang om ook in de toekomst zeker te zijn van werk en daarmee inkomen. Het implementeren van een cultuur van leren en ontwikkelen binnen de bedrijven en het emanciperen van werknemers om blijvend te werken aan loopbaanontwikkeling en perspectief, vitaliteit en mobiliteit is hierbij van groot belang.

Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid is een steeds belangrijker thema voor werkgevers om mee aan de slag te gaan. Door ontgroening (weinig nieuwe jonge vakkrachten die in dienst treden) en vergrijzing (een ouder wordende personeelspopulatie) is het van groot belang om de werknemers 'fit' te houden. Fit in de zin van gezond en vitaal. En fit als in het Engelse woord fit: passend. Een actief duurzaam inzetbaarheidsbeleid is erop gericht dat werknemers te allen tijde goed op hun plek zitten. Onwenselijke situaties worden snel gesignaleerd.

Werkgever en werknemer pakken samen de verantwoordelijkheid door deze situaties te voorkomen dan wel snel op te lossen. Het gemeenschappelijk belang is hierbij de drijfveer. Naast loopbaanbeleid zijn vitaliteit en mobiliteit de bepalende thema's voor een goed en effectief duurzaam inzetbaarheidsbeleid. Een beleid dat gericht is op het faciliteren van de werknemer om 'fit' en wendbaar te zijn en te blijven. Van groot belang voor de werkgever omdat alleen met werknemers die 'fit' zijn gezonde groei van de onderneming gerealiseerd kan worden.

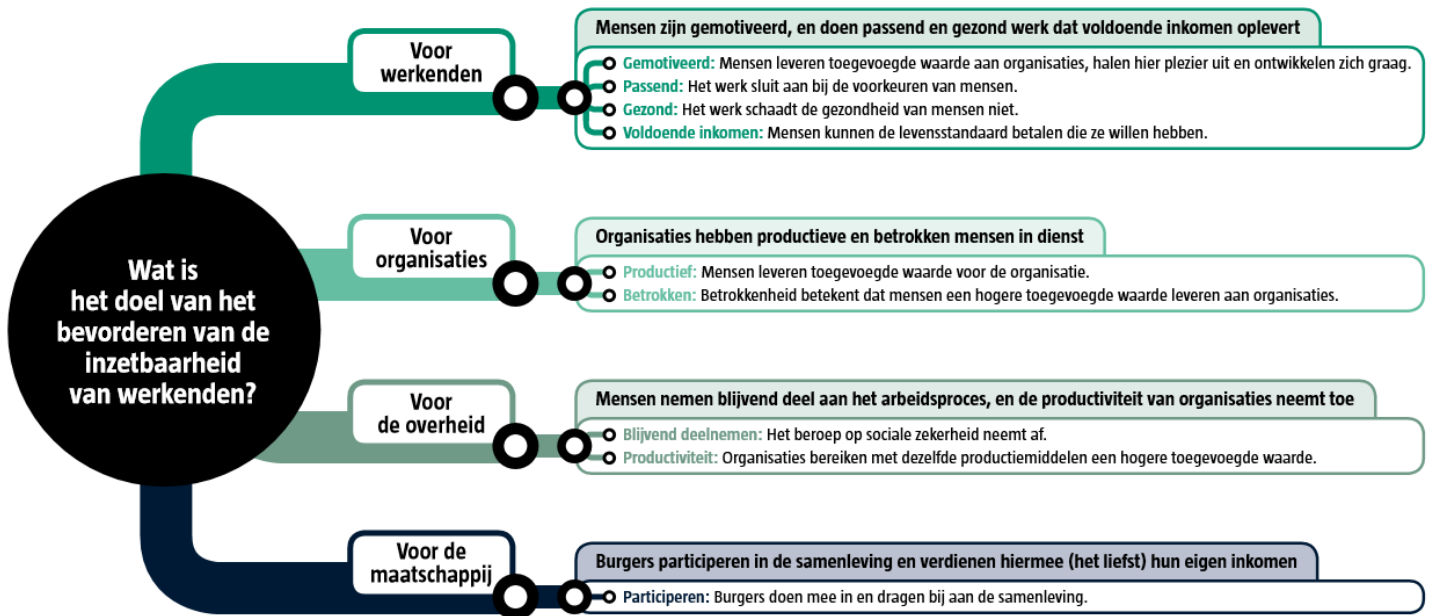
- Loopbaan: het creëren van een gezonde organisatiecultuur waarbij het ontwikkelen van kennis en vaardigheden centraal staat, waardoor medewerkers in staat zijn en gemotiveerd raken en blijven om hun vak naar behoren uit te voeren.
- Vitaliteit: aandacht voor gezond zijn en blijven door te letten op de leefstijl, fysieke belasting, gezonde voeding en slaap, aandacht voor werk-privébalans en onregelmatig werken.
- Mobiliteit: het aanpassingsvermogen van medewerkers om zich in huidige loopbaan verder te ontwikkelen binnen de organisatie of daarbuiten.



Het hierboven beschreven model werkt als radertjes in een machine. Als je er aan één draait heeft dat invloed op de rest.

Doel is dat de werknemer het vermogen heeft en de verantwoordelijkheid neemt om gedurende zijn hele loopbaan gezond en functioneel te blijven werken, binnen de huidige organisatie of daarbuiten. De werkgever stimuleert en faciliteert de werknemer daarbij door aanpassingen door te voeren in zijn strategische, tactische en operationele beleid. Door het thema duurzame inzetbaarheid integraal te benaderen, vanuit werkgevers- en vanuit werknemersperspectief wordt het maximale resultaat bereikt.

Wat is het doel van de stakeholders om aan de slag te gaan met de inzetbaarheid van werknemers?
 Het volgende plaatje vat dat mooi samen:



Bron: Duurzaam aan de slag

http://www.duurzameinzetbaarheid.nl/24385/150715_KB_Duurzame_Inzetbaarheid_2015.pdf?v=1&v=1

Om de economie te stimuleren en innovatie op de arbeidsmarkt tot stand te brengen, ontwikkelen de projectpartners gezamenlijk een proeftuin. De proeftuin richt zich op het versterken van de duurzame inzetbaarheid van werknemers en op het realiseren van fundamenteel duurzaam inzetbaarheidsbeleid binnen de organisatie waar deze werknemers werkzaam zijn. De projectpartners beogen met de proeftuin te komen tot het behoud van werk voor werknemers > 55 jaar, doorstroom te realiseren voor jongere medewerkers, waarmee ruimte ontstaat voor instroom van werkzoekenden. Deze proeftuin heeft daarnaast de ambitie om de leerervaringen te delen met alle stakeholders gedurende de uitvoering van het project zodat de kennis en ervaring als een olievlek over heel Brabant wordt verspreid.

Activiteiten proeftuin

De focus van de proeftuin is drieledig:

- A. Behoud van de inzetbaarheid van (oudere) medewerkers in ploegendiensten op basis van zelfroosteren.
- B. Bewustwording van werkgevers met betrekking tot duurzame inzetbaarheid als integraal onderdeel van het personeelsbeleid.
- C. Bewustwording van werknemers om zelf verantwoordelijkheid te nemen voor blijvende inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling.

Ad. A.:

In de regio West-Brabant zijn veel bedrijven met een vergrijsde werknemerspopulatie. Bij sommige is de gemiddelde leeftijd 55 jaar. Dit betekent dat met huidige CAO afspraken en ontzieteregelingen bedrijven langzaam vastlopen in de organisatie van het werk. In de proeftuin die de samenwerkingspartners willen opstarten wordt er gewerkt aan de duurzame inzetbaarheid van werknemers door ze bewust te maken over het belang om wendbaar en weerbaar te zijn. Dit wordt gerealiseerd middels een programma en door het uitwisselen van kennis en ervaring van andere bedrijven.

SABIC, 'Saudi Basic Industries Corporation', uit Bergen Op Zoom, heeft toegezegd om een bijdrage te leveren in het creëren van bewustwording bij werkgevers om te investeren in duurzame inzetbaarheid, door haar kennis rondom het thema 'zelfroosteren' met andere bedrijven te delen. SABIC (omzet € 36,4 miljard, 40.000 werknemers) is een van de meest toonaangevende producenten ter wereld van chemicaliën, meststoffen, kunststoffen en metalen. In 2016 heeft zij de Responsible Care Prijs gewonnen van de VNCI (de branchevereniging van de chemische industrie in Nederland) voor hun project rondom zelfroosteren.

Als eerste werkgever in de chemische industrie biedt SABIC Bergen op Zoom medewerkers de mogelijkheid om hun eigen rooster samen te stellen. Het aantal overuren daalde hierdoor met bijna 50% en het ziekteverzuim verminderde met 20%.

Bij zelfroosteren bepalen de werknemers zelf wie wanneer welke dienst doet. Uiteraard binnen de door werkgever gestelde bezettingseisen en binnen de eisen van de arbeidstijdenwetgeving. Werknemers van nu hebben meer behoefte aan flexibiliteit om privé en werk te kunnen combineren. Dat geldt niet alleen voor jongere werknemers met een zorgtaak voor kinderen, ook oudere werknemers hebben hun wensen. Ze willen bijvoorbeeld vaker diensten door de week draaien dan in het weekend. Met zelfroosteren draagt de werkgever de verantwoordelijkheid voor voldoende bezetting op de tijden dat dit noodzakelijk is, aan de werknemers over. Werknemers kunnen zo zelf hun werktijden bepalen en werk en privé beter op elkaar afstemmen.

Zelfroosteren heeft veel voordelen, zowel voor werkgever en werknemer:

- Werkgevers kunnen de productie en bezetting efficiënter plannen
- Werknemers zijn meer flexibel en kunnen werk en privé beter combineren
- Werknemers raken meer betrokken en gemotiveerd
- Ziekteverzuim daalt
- Productiviteit gaat omhoog

Ad. B.:

Naast de uitwisseling van kennis en ervaring van deze grote werkgever aan andere (kleinere) ondernemers in West-Brabant, richt het programma zich op bewustwording bij werkgevers om te investeren in duurzame inzetbaarheid. De proeftuin wil bedrijven ondersteunen bij het creëren van een fundament voor duurzaam inzetbaarheidsbeleid door het realiseren van een leer- en ontwikkelcultuur met aandacht voor de loopbaan, vitaliteit en mobiliteit.

Een van de middelen die de projectpartners hiervoor willen inzetten, zijn HR-kringen. In de HR-kringen komen ondernemers en HR-verantwoordelijken vijf keer per jaar bij elkaar om kennis te delen en ervaringen uit te wisselen. De proeftuin organiseert inspiratiesessies en workshops voor werkgevers, waarvan de ervaringen en resultaten centraal zullen staan tijdens de HR-kringen. Uiteraard krijgen de werkgevers ook de gelegenheid om andere vraagstukken met betrekking tot duurzame inzetbaarheid op de agenda te zetten.

Ad. C.:

In de beeldvorming van veel werknemers hangt flexibele arbeid samen met uitzendformules, detachering of ZZP-schap. De angst om de bestaande vaste betrekking te moeten opgeven voor een flexibele arbeidsverhouding, belemmert veel werkenden dan ook om het initiatief te nemen voor loopbaanontwikkeling en mobiliteit. Hierdoor blijven kwaliteiten en competenties onbenut, wordt onvoldoende gebruik gemaakt van het beschikbare arbeidspotentieel en doen werknemers zichzelf ook tekort, zeker op de langere termijn.

Voor een betere benutting van beschikbaar potentieel, is het noodzakelijk om een veilige situatie te creëren waarbinnen kan worden nagedacht en gesproken over duurzame inzetbaarheid en (arbeids)mobilititeit. Om dit voor elkaar te krijgen zullen werkgevers en werknemers zich allereerst bewust dienen te zijn van dit feit en van de kansen die investeren in duurzame inzetbaarheid biedt.

Een randvoorwaarde om dit proces op gang te laten komen is zicht hebben op hoe werknemers aankijken tegen hun werk en hun eigen inzet en mogelijkheden. Wanneer dat inzicht verkregen is, kan een plan of een route worden opgesteld waarin concrete stappen worden gezet om de veranderingsprocessen in gang te zetten.

De proeftuin wil gelijktijdig meerdere bedrijven op deze wijze stimuleren om ook de werknemers te activeren, zodat de onderlinge samenwerking kan leiden tot het organiseren van externe mobiliteit.

Aanpak

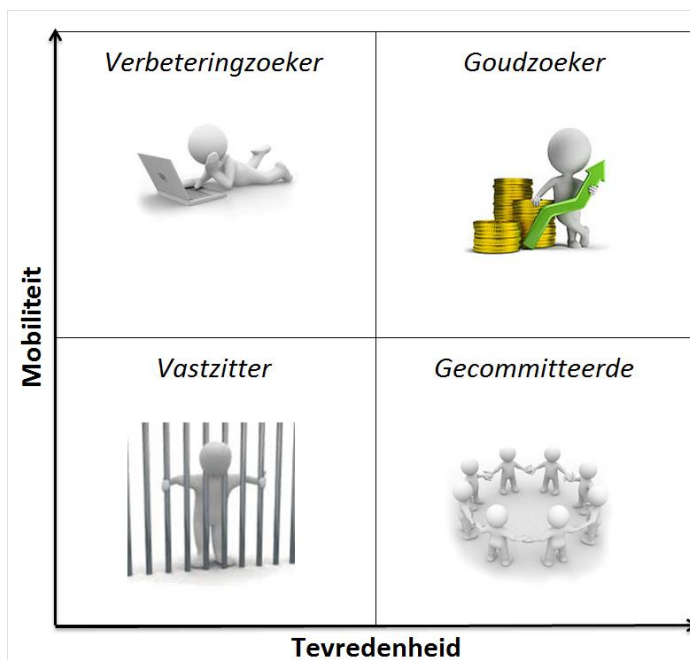
De projectpartners beogen met de proeftuin een programma in te richten, waarbij de belangen van werkenden en werkgevers elkaar versterken. Doordat werkenden hun bestaande functie meer gaan zien als strategische stap binnen de eigen loopbaan en zelf initiatief nemen om de benodigde kennis op peil te houden, kan de werkgever meer rendement halen uit het arbeidspotentieel. Hier staat tegenover dat de werkgever duurzame inzetbaarheid van de werkenden dient te faciliteren en doorstroom dient te stimuleren, ook wanneer het externe arbeidsmobiliteit betreft.

Het programma moet inzicht geven in het onbenutte potentieel van het menselijk kapitaal binnen een organisatie. Een actief en verantwoord mobiliteitsbeleid kan de gewenste dynamiek in een organisatie teweeg brengen, waarmee meer werknemers op de best passende plek binnen de organisatie terecht komen en mogelijke mismatches zo veel mogelijk worden opgelost.

De werkgever neemt in dit programma het initiatief om baantevredenheid bespreekbaar te maken en waar nodig samen met de werknemer de verantwoordelijkheid te pakken om voortdurend te werken aan optimalisering van de werksituatie. Het programma zet een proces in gang waarbinnen werknemers wendbaarder en weerbaarder worden in de bestaande functie en op de arbeidsmarkt.

Typering baantevredenheid van werknemers

Het programma onderscheidt vier typen werknemers op basis van baantevredenheid en mobiliteit, weergegeven in onderstaand model. Het doel van deze indeling, is het aanpassen van de dienstverlening op de baantevredenheid en ambities van de werkende.



De 'gecommitteerde werkende' voelt zich in zijn functie op zijn plek. De focus van de dienstverlening is het behouden van deze situatie.

De 'goudzoeker' is, ondanks zijn tevredenheid in zijn bestaande functie, zoekend naar nieuwe mogelijkheden. De focus van de dienstverlening is het specificeren van zijn ambities en mogelijkheden en de werkende begeleiden bij het uitzetten van plannen om deze te verwezenlijken.

De 'verbeteringzoeker' is zich ervan bewust dat zijn functie niet meer passend is. De focus van de dienstverlening ligt op het faciliteren van de mobiliteit.

De 'vastzitter' is een voorbeeld van een werkende waarvoor de dienstverlening het meest urgent is. Hij voelt zich in zijn functie niet op zijn plek en is zich niet bewust van de mobiliteitsurgentie. Hij dreigt vast te roesten, waardoor zijn afstand tot het vinden van een passende werkplek steeds groter wordt. De dienstverlening richt zich vooral op bewustwording. Een oriëntatie op een switch naar een ander beroep kan een wenselijk onderdeel zijn van de dienstverlening.

Vier fasen van dienstverlening

Het programma brengt de profielen van de werknemers in kaart, als basis voor de verdere uitvoering van het programma. De uitvoering bestaat uit vier fasen; diagnose, bewustwording, interventie en effectmeting. De *diagnose* brengt (on)tevredenheidsaspecten en mobiliteitsbehoeften in kaart en classificeert de werknemer als één van de vier typen werknemers. Vervolgens worden in de fase '*bewustwording*' middels workshops de onderzoeksresultaten van de diagnose gedeeld. De *interventie* resulteert in een interventieplan met heldere afspraken over de doelstellingen, de te nemen maatregelen en het proces waarlangs dit gerealiseerd moet worden. Het uitgangspunt hierbij is de juiste werknemer op de juiste plek te krijgen. Tenslotte herhaalt de *effectmeting* de diagnose uit de eerste fase, om zo het effect van de interventie en verbeteringen vast te kunnen stellen. Op deze manier moeten er uiteindelijk zoveel mogelijk werknemers op een passende werkplek terecht komen, binnen de huidige organisatie of op basis van externe mobiliteit. Het proces streeft na dat voor alle werkenden een periode volgt waarin de werknemerstevredenheid hoog is en de mobiliteitsbehoefte laag; waarbij zowel werkgever als werkende het wenselijk achten om dit periodiek te blijven evalueren.

Deelnemende organisaties

Uit de lijst in bijlage 1, zullen 20 bedrijven uit de regio West-Brabant deelnemen aan dit programma. De proeftuin stimuleert een samenwerking die gaat leiden tot een uitwisseling van resultaten waarmee werkgevers van elkaar leren. Daarnaast wordt dit netwerk ingezet voor werkenden, om zich elders te oriënteren via stages, uitwisseling en mogelijk zelfs overstap. Het brede netwerk van de samenwerkingspartners maakt eveneens externe mobiliteit mogelijk. Uit deskresearch blijkt dat samenwerking van een klein aantal bedrijven rondom duurzame inzetbaarheid tot betere resultaten leidt dan een directe samenwerking in de volle breedte van de regio. Daarom werkt de proeftuin primair met een klein verband van 20 bedrijven in de regio. Indirect zal de proeftuin wel het hele regionale netwerk bereiken, om zoveel mogelijk kansen te kunnen benutten.

Werkgevers hebben een cruciale rol in het informeren, enthousiasmeren en stimuleren van werknemers om aan de slag te gaan met hun duurzame inzetbaarheid en mobiliteit. Daarom worden de 20 werkgevers geadviseerd om een leer en ontwikkelcultuur te creëren waar medewerkers gestimuleerd worden om na te denken over hun loopbaanontwikkeling, vitaliteit en mobiliteit.

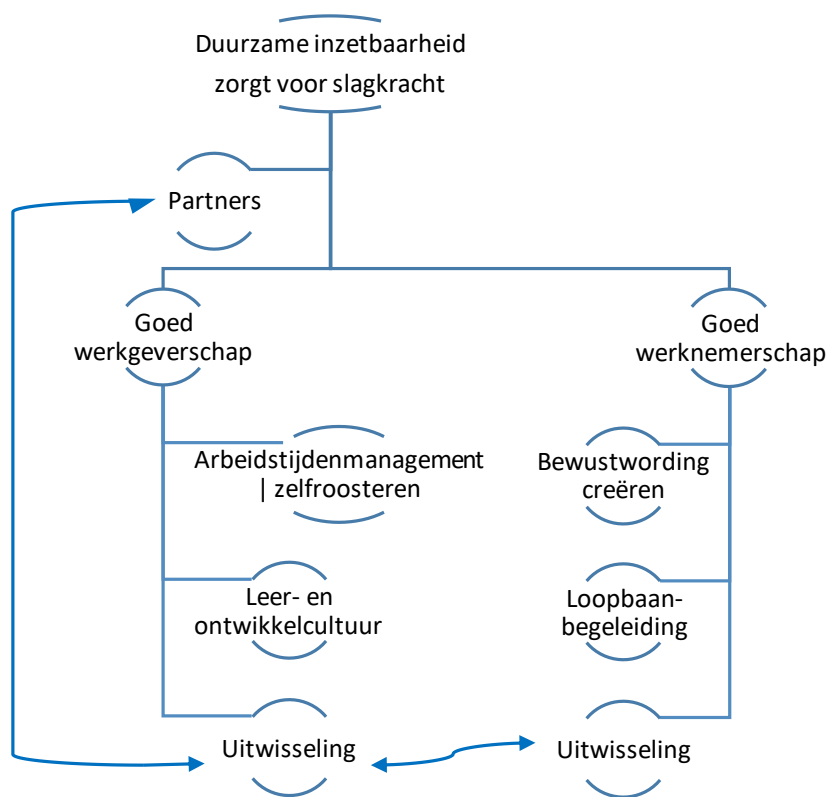
Activiteiten Proeftuin

Concreet richt het project zich op de volgende activiteiten:

1. Kick-off voor alle werkgevers in West-Brabant om deel te nemen aan de proeftuin
2. Werkgevers die willen deelnemen committeren zich via een intentieverklaring aan deelname en een bijdrage aan de kosten in de vorm van inzet van uren.
3. Bij 20 werkgevers worden een inspiratiesessie voor MT en OR gehouden over het belang om te investeren in de duurzame inzetbaarheid van werknemers door te investeren in arbeidstijdenmanagement | zelf roosteren of het creëren van een leer- en ontwikkelcultuur.
4. Bij 20 werkgevers wordt een kick-off met werknemers georganiseerd waarin ze uitgedaagd worden werk te maken en regie te nemen op hun eigen duurzame inzetbaarheid

5. Bij 20 werkgevers krijgen leidinggevenden middels een workshop handvatten aangeboden om werknemers te stimuleren en te enthousiasmeren werk te maken van hun duurzame inzetbaarheid
6. De werknemers krijgen workshops aangeboden gericht op creëren van toekomstperspectief binnen of buiten de organisatie
7. Werknemers die na deze bewustwordingsfase echt werk willen maken van hun mobiliteit krijgen de mogelijkheid om gebruik te maken van intensieve loopbaanbegeleiding
8. Het netwerk en de samenwerking met de 20 werkgevers wordt benut om uitwisseling tot stand te brengen. Dit kan bestaan uit kennisuitwisseling, maar ook uitwisseling van werknemers om een kijkje binnen een andere organisatie te nemen en inspiratie op te doen hoe een andere loopbaan eruit kan zien.
9. Middels een slotbijeenkomst worden de opgedane ervaring met deze proeftuin gedeeld met andere bedrijven en organisaties van de Triple Helix provincie Brabant breed.

Schematisch ziet de integrale aanpak duurzame inzetbaarheid er als volgt uit:



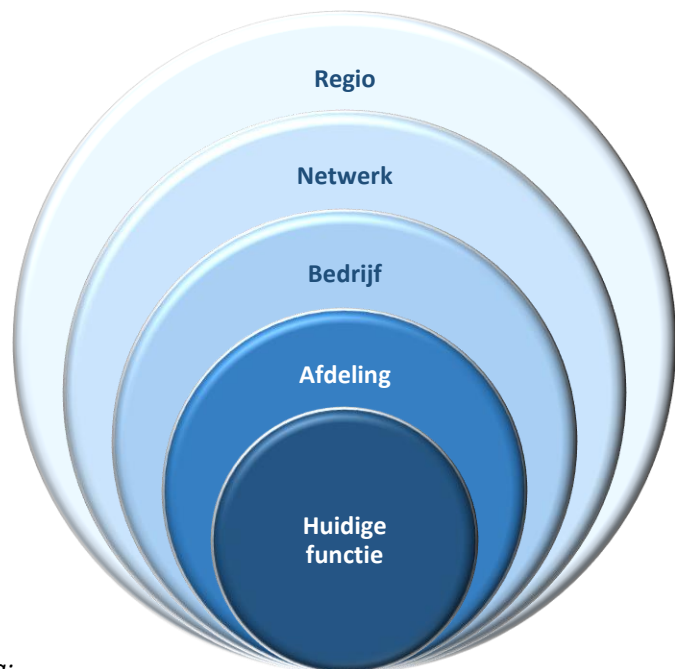
Bijzonderheden van het project

Innovatief karakter

Het innovatieve karakter van het project zit vooral in overstijgen van de bedrijfsgrenzen bij het zoeken naar de juist passende werkplek voor een medewerker.

Het programma in de proeftuin start met het in beeld brengen van de kwaliteit van de match van elke werkende in zijn huidige functie binnen het huidige bedrijf. Wanneer blijkt dat mobiliteit wenselijk is, dan zoekt de dienstverlener in een logische route naar een passende nieuwe mogelijkheid:

- a. Binnen de huidige functie, door bijvoorbeeld een verandering in het takenpakket.
- b. Binnen de afdeling, bijvoorbeeld op basis van taakrotatie om een toe- of afname van (afdelings-) verantwoordelijkheden.
- c. Binnen een andere afdeling van het bedrijf: een horizontale of verticale loopbaanstap.
- d. Binnen een bedrijf vanuit het deelnemende netwerk, op basis van of ondersteund door bedrijfsoverstijgende oriëntatiestages. Het netwerk (inclusief de HR-kringen) geven de werkende de mogelijkheid om zich uitgebreid te oriënteren op de nieuwe stap en om de nieuwe werkplek te ervaren, vóór dat de arbeidsvoorwaardelijke beslissingen daadwerkelijk worden genomen.
- e. Indien er binnen de bedrijven uit het netwerk geen passende werkplek vacant is, zal de dienstverlening breder kijken en in overleg treden met een potentiële nieuwe werkgever over oriëntatiemogelijkheden.



Route van dienstverlening:

Los van de dienstverlening gericht op het individu, organiseert het netwerk ook uitwisseldagen, open dagen en collegiale interviews, om bij elkaar in de keuken te kunnen kijken. Het doel is dat werkenden hiermee een actueel en realistisch beeld van de regionale arbeidsmarkt verkrijgen en dit vertalen naar de eigen wensen en mogelijkheden. De drempel om de regie te nemen op de eigen loopbaan wordt verlaagd. Bovendien ontmoeten werkgevers en potentiële werknemers elkaar zonder de directe sollicitatiedruk.

Hoe wordt de economie gestimuleerd?

Een werkende die niet tevreden is op zijn werkplek is eerder geneigd om zich te focussen op de bronnen van ontevredenheid. Deze negatieve energie blokkeert op een gegeven moment de productiviteit en kan zelf uitstralen naar collega's.

Daar staat tegenover dat een werkende met een hoge baantevredenheid positieve energie ervaart vanuit zijn functioneren en optimaal produceert.

Hoe groter de baantevredenheid van de werkenden, hoe groter de arbeidsproductiviteit binnen de organisatie. De netwerkaanpak – simultaan ondersteunen van 20 bedrijven – biedt meer mogelijkheden tot het matchen van werkenden met een passende werkplek en heeft een grotere positieve impact op de regio.

Toename arbeidsparticipatie

Het faciliteren van arbeidsmobiliteit versterkt de doorstroom van werkenden binnen en tussen organisaties. Doordat werkenden in staat worden gesteld om naar hun mogelijkheden te functioneren, zullen zij sneller doorgroeien naar zwaardere functies. Deze doorstroom, in combinatie met de voornoemde positieve arbeidsenergie, biedt ruimte binnen de organisaties om (in startersfuncties) ook mensen met meer afstand tot de arbeidsmarkt op te nemen.

Sluit het project aan bij andere projecten over hetzelfde thema?

Het project richt zich op de speerpunten 'Sociale innovatie | MKB versterking' en 'Iedereen doet mee'. Door de integrale aanpak die partners voorstaan zal de sociale innovatie binnen bedrijven (door aandacht voor duurzame inzetbaarheid) versterkt worden. Hierdoor wordt de nu relatief beperkte aandacht voor duurzame inzetbaarheid binnen kleine en middelgrote organisaties onderdeel van het strategisch, tactisch en operationele beleid van deze deelnemende werkgevers. Hiermee ontstaat een klimaat binnen deze organisaties waarbij werknemers gemotiveerd en geïnspireerd worden om aan de slag te gaan met hun eigen duurzame inzetbaarheid, met aandacht voor loopbaanontwikkeling, vitaliteit en mobiliteit. Dit sluit ook aan mooi aan bij Brabants Besten.

Door de versterking van de sociale innovatie binnen kleine en middelgrote ondernemingen ontstaat er een positief duurzame inzetbaarheidsklimaat, waarbij werknemers aan de slag gaan met hun duurzame inzetbaarheid. Hierdoor ontstaat er een positieve opwaartse beweging waarin werknemers zich doorontwikkelen en door kunnen schuiven naar andere posities binnen de organisatie waardoor er openstaande posities gaan ontstaan waar instroommogelijkheden voor jongeren en ouderen ontstaan. Hierdoor wordt werk gemaakt van het speerpunt 'Iedereen doet mee'.

Daarnaast ligt het project in het verlengde van het Regionaal Uitvoeringsprogramma van het RPA (Regionaal Platform Arbeidsmarkt) West-Brabant, met onder andere de projecten: 'beroepen van morgen' en 'sociale innovatie'.

Wordt het project benaderd vanuit verschillende invalshoeken?

De verschillende invalshoeken die het project belicht zijn:

- Benadering en ondersteunen van zowel werkgevers als werknemers.
- Bevorderen van arbeidsmobiliteit zowel binnen organisaties als tussen organisaties.
- Het verplaatsen van managementtaken naar uitvoerende medewerkers (zelfsturende teams).

Wordt de door het project opgedane kennis gedeeld en zo ja hoe?

Kennis en ervaringen vanuit het project worden zowel gedurende als aan het einde van de projectperiode gedeeld. Bovendien beoogt het project te komen tot een netwerkstructuur die ook na afloop van de projectperiode blijft bestaan en waarin kennisdeling aan de orde blijft, zoals bijvoorbeeld op basis van voortzetten van de HR-kringen.

Middelen die het project inzet om de kennis te delen zijn:

- Kick-off meeting met de betrokken werkgevers
- Organisatie van HR-kringen.
- Website
- Slotbijeenkomst

Partners

Stichting MKB West-Brabant

Een kansrijk ondernemersklimaat in uw gemeente. Dat is waar MKB-West-Brabant zich voor inzet. Dat doet MKB West-Brabant niet alleen, maar in samenwerking met Lokaal Partners: een samenwerkingsverband van lokale ondernemersverenigingen. Binnen deze samenwerking wordt de know how van MKB-West-Brabant optimaal gecombineerd met de ervaring en expertise van ondernemers. MKB West-Brabant faciliteert de lokale lobby van de Lokaal Partners met praktische tools, informatie en onderzoeken, die onder meer via een besloten omgeving te raadplegen zijn. Met deze tools kan een ondernemersvereniging nog meer invloed uitoefenen op de gemeente en wordt de zichtbaarheid van de vereniging vergroot.

Brabants Zeeuwse Werkgeversvereniging (BZW)

BZW is het krachtigste ondernemerscollectief in Zuid-Nederland en het regionale netwerk van VNO-NCW. De grootste bedrijven in Brabant en Zeeland zijn lid van BZW, maar ook middelgrote en kleinere ondernemingen voelen zich bij ons thuis. Met 3.000 directeuren uit 1.850 bedrijven is BZW een factor van betekenis in de regionale en landelijke economie. De vereniging een inspirerende plek voor ontmoeting en samenwerking. De medewerkers van BZW werken dagelijks aan projecten op het gebied van bereikbaarheid, bedrijventerreinen, regelgeving, onderwijs en arbeidsmarkt. Daarnaast is BZW aanjager en partner in initiatieven voor economische groei, innovatie, buitenlandse markten, procesverbetering en kennisdeling. Het doel is: het creëren van een concurrerend ondernemingsklimaat. Zodat de onderneming gedijt. BZW is partner van VNO-NCW en vervult een spilfunctie in de samenwerking met overheden, kennisinstellingen en Kamers van Koophandel.

CNV

Het Christelijk Nationaal Vakverbond heeft als taak de belangen van mensen te behartigen op het gebied van werk en inkomen. Met een open, deskundige en persoonlijk betrokken stijl werken wij primair voor CNV-leden. Binnen dit project werkt CNV echter voor alle deelnemende werkenden. In de huidige prestatiegerichte en steeds complexere samenleving, wil het CNV werkenden de regie geven op hun eigen loopbaan en hen weerbaar en wendbaar maken. Dit zowel op materieel als immaterieel gebied. CNV streeft naar een samenleving waarin mensen zoveel mogelijk gelijke kansen hebben en duurzaamheid een centraal begrip is. Medewerkers, vrijwilligers en leden van het CNV wenden hun talenten aan om deze idealen om te zetten in diensten op maat, aansprekende producten en opvallende acties. Om dit te bereiken voert CNV een permanente dialoog met de leden, de samenleving en internationale organisaties op het gebied van mens en werk.

SABIC

'Saudi Basic Industries Corporation', een van de meest toonaangevende producten ter wereld van chemicaliën, meststoffen, kunststoffen en metalen. SABIC helpt zijn klanten wereldwijd door geavanceerde materialen te leveren waarvan zij hoogwaardige producten kunnen maken. In Bergen op Zoom produceert SABIC verschillende kunststofproducten, voornamelijk plastic korrels, uit de SABIC-productportfolio. LEXANTM resin (polycarbonaat) is daarvan de bekendste.

