

Verslag PACT 4 juli 2018

Aanwezig

Bestuurders:

De heer B. (Bert) Pauli, gedeputeerde EZ & Arbeidsmarktbeleid (vz.)
De heer B. (Boaz) Adank, wethouder gemeente Breda
De heer R. (Ron) van Baden, regiocoördinator FNV
De heer R. (Ronald) Bakker, wethouder gemeente Waalwijk
De heer N. (Niek) Iversen, regiomanager West-Brabant & Zeeland UWV Werkbedrijf
De heer K. (Kees) van Geffen, wethouder gemeente Oss
De heer C. (Cor) van Gerven, voorzitter BVE-overleg / CvB KWIC, MBO Noord-Brabant
De heer R. (René) van Ginderen, wethouder gemeente Roosendaal
De heer L. (Lars) van der Hoorn, directeur V/d Hoorn Buigtechniek, bestuurder VNO-NCW
Mevr. E. (Ellen) Kroese, directeur VNO-NCW
De heer H. (Hans) Nederlof, CvB Fontys Hogescholen
De heer J-W (Jan Willem) Stad, Hoofd Economisch Beleid en Deelneming Provincie
Mevr. M. (Marlie) van Santvoort, beleidsadviseur/secretaris Brabant Advies
De heer (Stijn) Steenbakkers, wethouder gemeente Eindhoven
Mevr. J. (Jeannet) Verhoeven, regiocoördinator CNV
Mevr. B. (Beatrijs) Wijnberg, regiomanager Noordoost-Brabant UWV Werkbedrijf

Ambtelijk:

De heer A. (André) van Gils, secretaris Pact Brabant
Mevr. J. (José) van Rosmalen, provincie Noord-Brabant
Mevr. B. (Bernie) Spronk, secretariaat Pact Brabant

Afwezig m.b.v.v.

De heer W. (Wim) van den Boomen, bestuurder ZLTO
De heer J. (Jos) van Bree, wethouder gemeente Helmond
Wethouder mevr. E. (Esmah) Lahlah, wethouder gemeente Tilburg
De heer H. (Huib) van Olden, wethouder gemeente 's-Hertogenbosch

c.c. lid agenda en stukken:

De heer B. (Bernard) van Nijnatten, districtsmanager West-Brabant & Zeeland UWV Werkbedrijf

1. Opening en mededelingen

De heer Bert Pauli heet als voorzitter allen hartelijk welkom en kondigt aan de vergadering rond 11.00 uur te moeten verlaten vanwege een afspraak bij het ministerie in Den Haag.
De secretaris meldt de berichten van verhindering.

2. Kennismaking met nieuwe bestuurders

Vanwege enkele nieuwe deelnemers volgt er een korte voorstelronde en geeft de heer Pauli een toelichting op de ontstaansgeschiedenis en de betekenis van het Pact: Indertijd ten tijde van de grote jeugdwerkloosheid (2007) werd een taskforce opgezet gericht op het bestrijden van

jeugdwerkloosheid. De toen ingezette werkwijze bleek succesvol en is voortgezet in de vorm van een Pact-verband, met als uitgangspunt dat er voor Brabant niet één beleid is, want dat wordt gemaakt in de regio's, maar dat aan deze bestuurstafel wordt gekeken waar overeenkomsten zitten en welke successen te multipliceren zijn naar andere regio's. Uitgangspunten zijn: 1) een goede afstemming tussen de onderwijs- en arbeidsmarkt, 2) werken aan talentontwikkeling, 3) vanuit het oogpunt 'iedereen doet mee' instrumenten ontwikkelen die toegespitst zijn op de actuele arbeidsmarkt vraagstukken. Deze aanpak heeft geleid tot successen: iedere regio heeft nu een eigen uitvoeringsplan; voorts zijn er overkoepelend 20 projecten gestart gericht op de innovatiemarkt. Gezien de enorm snelle ontwikkelingen in de arbeidsmarkt is van groot belang dat er voortdurende aandacht is voor de vraagstukken die zich aandienen. Het Pact is een platform dat sterk blijkt in kennisdelen over inhoudelijke thema's en samen met de regio's invulling te geven aan beleid. De provincie heeft hierin géén regierol, maar is aanjager. De kracht zit in de verbinding tussen onderwijs, bedrijfsleven (werkgevers-werknemers), kennisinstellingen, UWV en de regionale- en lokale overheden.

In 2018 werkt het Pact aan de volgende drie inhoudelijke thema's: 1) Robotisering/digitalisering, 2) Duurzame inzetbaarheid en 3) Inclusieve arbeidsmarkt. Brabants Besten zijn onze ambassadeurs voor vernieuwing.

Qua werkwijze organiseert het Pact een aantal bestuurlijke en ambtelijke overleggen, voorts Pact cafés voor het voeren van de dialoog in de regio's, en jaarlijks een arbeidsmarktcongres. Verder is dit jaar een Pact-reis gepland naar Estland omdat dit land koploper is op het gebied van digitalisering en er belangstelling is om samen te werken met Brabant.

3. Conceptverslag bestuurlijk overleg 17 mei 2018

Ad pag. 5, de zinsnede dat het project Robotisering in opdracht van Pact en met subsidie van de Provincie wordt uitgevoerd, merkt mw. Van Rosmalen op dat ook deelnemers aan dit Pact bijdragen aan de financiering van dit project.

Met deze aanvullende opmerking wordt het verslag goedgekeurd en als vastgesteld beschouwd.

4. Duurzame inzetbaarheid

Jeannet Verhoeven (CNV) geeft een presentatie van de projecten "Jij blijft bij" en H!VE (zie [bijlage](#) bij dit verslag). Beide projecten zijn community's op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Uitgaande van de problematiek en kloven in de arbeidsmarkt is de inzet te komen tot een meer regionale en intersectoraal georganiseerde samenwerking opdat individuele bedrijven, werknemers/burgers bereikt worden en gemotiveerd tot het zetten van daadwerkelijke stappen t.a.v. duurzame inzetbaarheid. CNV heeft de samenwerking gezocht met SkillsTown, een platform voor in opdracht van Google door Mc Kinsey ontwikkelde online geaccrediteerde opleidingen. Hierop gestoeld en met kennis van universiteiten is H!VE als een fysieke en digitale community ontwikkeld. Het is een van de 4 voorbeeldprojecten van het ministerie o.g.v. duurzame inzetbaarheid en wordt breed uitgerold. Contacten zijn er ook met studenten van Fontys die instromen in H!Ve, met lectoren en docenten van opleidingen. Het project wordt onder leiding van Jeannet aangestuurd door een breed expertiseteam. Doel: emanciperen en opleiden van individuele werknemers vanuit de gedachte dat de werknemer de werkgever van de toekomst wordt. Men kan beschikken over loopbaanadviseurs en buddy's. Het voornaamste is dat mensen zich blijven ontwikkelen, niet zozeer om 'hogerop' te komen, maar ook voor verdieping in de breedte.

'Jij blijft bij' is een community voor bedrijven. 20 (qua grootte en type uiteenlopende) bedrijven in West-Brabant zijn gevraagd om een businesscase in te dienen waarin ze aangeven wat ze concreet

doen o.g.v. duurzame inzetbaarheid voor hun medewerkers. Netwerken, kennisuitwisseling en kennisuitbreiding wordt gefaciliteerd. Inmiddels is in Friesland en Utrecht eenzelfde netwerk opgericht en wordt ook met Zeeland hierover gesproken.

Opmerkingen n.a.v. vragen:

- Hoe het aspect 'gezondheid' bespreekbaar te maken, kan per bedrijf verschillen van heel direct de werknemer erop aanspreken tot een breed uitgewerkt gezondheidsprogramma. Een veelvoorkomend probleem is 'gameverslaving' waardoor mensen vermoeid naar hun werk gaan, aldus L. van der Hoorn, en lastig is mensen in vast dienstverband daarin bij te sturen.
- Gevraagd wordt hoe deze bedrijven omgaan met uitval, mobiliteit, vervanging door flexwerkers. Intersectorale mobiliteit wordt met dit project niet beoogd, aldus J. Verhoeven, maar wel kennisuitwisseling over het creëren van een klimaat voor 'preduurzame inzetbaarheid', opdat de ouder wordende werknemers tot op hoge leeftijd werkzekerheid (i.p.v. baan zekerheid) behouden. Bijv. heeft een groot bedrijf als Philip Morris uitleg gegeven over hun ouderenbeleid. Kleine bedrijven kunnen weer tips geven over hoe met korte lijnen werknemers te stimuleren tot zelfontplooiing.
- De 'working poor' (schuldenproblematiek) is geen thema in H!VE. Wat opvallend is, is dat het merendeel van de ingeschreven werkenden is, o.a. veel statushouders die men naar werk begeleidt, en niet werklozen, terwijl deze tool gratis voor iedereen te gebruiken is en het bij beleids mensen van gemeenten onder de aandacht is gebracht. Onderzocht wordt wat daar oorzaken van zijn. Volgens R. van Baden speelt laaggeletterdheid een belangrijke rol voor niet-deelname aan 'talige' projecten. Zijn advies is af te kaderen welke thema's binnen het thema van duurzame inzetbaarheid op te pakken.
- T.a.v. omvang gebruik en verdere perspectief van H!VE, licht mw. Verhoeven toe dat er momenteel in Brabant ruim 200 personen staan ingeschreven, welk aantal verder zal worden opgeschaald, o.a. dankzij de samenwerking met Google bij een educatieproject gericht op de transportsector. Gezien de korte duur vanaf de start zit men ook in de andere regio's in Brabant qua aantal ruim op schema. Het digitale gebruik neemt vanzelf toe, de fysieke opschaling is wel een uitdaging en daar lopen gesprekken over.

N.a.v. de toegelichte projecten en de bij de agenda gevoegde notitie "Duurzame inzetbaarheid" wordt een verdere richting besproken voor de Pact-inzet. Zoals in de notitie uitgelegd, is de vraag welke focus in de veelheid aan initiatieven op dit terrein aan te brengen waarmee dit Pact meerwaarde kan bieden. De oproep aan dit overlegplatform is denkkraft en inzettingskraft te leveren om dit manifeste thema op de arbeidsmarkt bij de hand te nemen. In de notitie wordt een suggestie gedaan voor een aanpak gericht op 1. Versterken van de kennis/inzichten delen; 2. Veranderkundig traject (met inzet van veranderdeskundigen), 3. Systeemontwikkeling (om regionaal tot een systeem aanpak te komen) en 4. Verbreden/verspreiden kennis Brabant breed m.b.v. arbeidsmarktcafé's en arbeidsmarktcongres.

B. Pauli wenst in de aanpak de urgentie gericht te zien op de Brabantse MKB-bedrijven, want topsectoren en samenwerkingsverbanden als Brainport hebben naar zijn inschatting die aandacht niet nodig want die weten zelf wel goed hoe ermee om te gaan. Het MKB daarentegen (90% van de betaalde arbeidsmarkt in Brabant) heeft de komende tijd te maken met enorme transitie door het effect van de digitalisering (bijv. in de logistiek, zakelijke dienstverlening, handel, retail, aannemingsbedrijven). Ook het beleid van de staatssecretaris richt zich specifiek op het MKB. De staatssecretaris is bijvoorbeeld zeer te spreken over JADS (Jheronimus Academy of Data Science - <https://www.jads.nl/>), ondersteuning voor digitale vaardigheden). De voorzitter wenst slagkraft en stelt voor om voor Brabant goede en multipliceerbare voorbeelden voor een aanpak te bedenken en die bij de staatssecretaris aan te bieden.

Dit voorstel van de voorzitter wordt breed omarmd en van aanvullende suggesties voorzien. Grootste opgave is te zorgen voor gekwalificeerd personeel met 21st century skills en – aanvullend verzoek van wethouder Steenbakkers - snel oplossingen te vinden voor het grote tekort aan arbeidskrachten, een probleem waar de Brainport regio mee kampt.

E. Kroese merkt op dat initiatieven zoals 'Jij blijft bij' en 'H!VE' goed werken en dat werkgevers en werknemers geholpen moeten worden om te kunnen aanhaken bij de goede initiatieven. Maar er is een wirwar aan initiatieven en nodig is overzicht te krijgen in die chaos. L. van Hoorn adviseert snel te selecteren op de initiatieven die goed werken en echt resultaten opleveren en die actief met werkgevers en werknemers te gaan delen, dus daar de focus en energie op richten. Ron van Baden voegt hieraan toe om qua systeembouw te kijken hoe aan te sluiten bij de reguliere processen van de kleine ondernemers, het voorbereiden van werknemers op de toekomst prominent meenemen in personeels- en functioneringsgesprekken, en opleidings-/scholingsdagen opnemen in cao's. Bert Pauli merkt op dat kleine werkgevers behoefte hebben aan tools voor het aanleren van nieuwe skills voor hun werknemers zodat werknemers op termijn kunnen doorstromen en vacatures elders kunnen opvullen. Bezien moet worden hoe een dergelijk mechanisme op gang te brengen. Besproken wordt dat het nog een zoektocht is hoe bewustwording op dit vlak bij burgers/werknemers verder te brengen (de 'activeringsknop' vinden) waarbij benadrukt wordt dat het eigenaarschap ligt bij elk individu zelf met zo nodig hulp en begeleiding. Voorts – advies van L. van der Hoorn - in de op werknemers en werkgevers gerichte trajecten in aanpak te differentiëren: werknemers teruglopende branches toeleiden naar werkplekken waar nu acute schaarste is aan personeel; voorts huidige werknemers in de hightechmarkt al voorbereiden op toekomstige skills. Aanvullend traject – verzoekt B. Wijnberg – om de aanpak gericht op werknemers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt verder te intensiveren.

Voorgaande pleidooien monden uit in het voorstel van de voorzitter om in een kleine werkgroep uit dit gremium verder te na te denken over een concrete aanpak en dat in het arbeidsmarktcongres in november van dit jaar met alle partijen en in aanwezigheid van de staatssecretaris wordt besproken hoe het plan snel tot uitvoering te krijgen. Zijn oproep is het proces nu in gang te zetten door klein, heel concreet en voortvarend aan de slag te gaan met focus op enkele specifieke sectoren uit het MKB.

Voor de werkgroep stellen zich beschikbaar: Hans Nederlof, Niek Iversen, Marlie van Santfoort, CNV/FNV, Lars van der Hoorn en José van Rosmalen.

Secretaris André van Gils zal een afspraak inplannen bij Fontys en de deelnemers daarvoor uitnodigen. Ook het ambtelijk Pact wordt gevraagd hierin mee te denken. Een voorstel voor een concrete aanpak zal in het volgende bestuurlijk Pact (27 september) worden besproken.

5. Pact reis Estland

Met het tonen van een filmpje over Estland krijgen de bestuurders een eerste beeld van de aanpak van digitalisering in dit land en de impact. Het inhoudelijke programma voor de reis wordt nog uitgewerkt. De voorzitter deelt mee dat GS heeft ingestemd met het voorstel voor de reis, met de kanttekening te kijken of een verbinding met Brabantstad kan worden gelegd en de desbetreffende wethouders bij de reis kunnen aansluiten. Ter versterking van het inhoudelijke programma van de reis zal de Provincie in het kader van de nieuwe Europese programma's bezien of contact gelegd kan worden met de regering van Estland. Mogelijk dat Estland in de toekomst een belangrijke partner kan worden in de samenwerking tussen de regio's bij het opzetten van digitaliseringsprojecten. Naast het opdoen van inzichten over digitalisering op de arbeidsmarkt in relatie tot het onderwijs, is de reis eveneens bedoeld voor het versterken van de onderlinge band. Een deel van de kosten van de reis wordt door de Provincie gedragen. De eigen bijdrage per deelnemer is max. € 1500,-. I.v.m. de boeking van de reis is het nodig dat op korte termijn bekend is wie er zal deelnemen. De voorzitter stelt tot slot voor om de nieuwe CIO (Chief information Officer) van de Provincie, de heer Marcel Thaens - voorheen bijzonder hoogleraar Erasmus Universiteit en sinds 1 juni in dienst bij de Provincie - ook uit te nodigen voor deelname.

N.B. De voorzitter verlaat om 11.00 uur de vergadering.

6. Rondje Pact partners

Partners geven inzicht in de meest relevante majeure ontwikkelingen van de eigen regio/organisatie, waar anderen hun voordeel mee kunnen doen.

- Wethouder Van Ginderen memoreert een indrukwekkende brief die Noortje van Lith, een jonge vrouw van 21 jaar met een arbeidsbeperking wonend in Roosendaal, geschreven heeft naar de minister-president gericht tegen het aangekondigde wetsvoorstel dat werkgevers mensen met een beperking onder het minimumloon mogen gaan betalen. Dit onderwerp krijgt in de landelijke en lokale politiek nu veel aandacht.
A. van Gils deelt mee dat het thema 'inclusieve arbeidsmarkt' geagendeerd zal worden voor de volgende vergadering.
- L. van der Hoorn deelt mee dat na het zomerreces wederom een overleg is met het regionaal werkbedrijf en dat hij dan het plan zal neerleggen te komen tot meer concrete uitkomst. Voorts merkt hij op dat werkgevers geconfronteerd worden met veel bureaucratie bij het aannemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het kost werkgevers nu te veel tijd. Met de gemeente Eindhoven is daarin nu een verbeterslag aangebracht en met UWV is hij daarover in gesprek.
- Wethouder Steenbakkers bericht dat gemeente Eindhoven druk doende is met de regiodeal voor het ingevuld krijgen van de vele vacatures.
- J. van Rosmalen bericht over een meetup-arbeidsmarktbijsamenkomst die op 12 juni in Eindhoven heeft plaatsgevonden voor kennisdeling over innoverende projecten. Het verslag daarvan zal ter kennisname worden gedeeld met dit gremium. ([bijlage](#))
- N. Iversen meldt dat Guus van Weelden (voormalig bestuursvoorzitter van GGz Breburg) is toegetreden tot de Raad van Bestuur van UWV.
- J. Verhoeven vertelt in gesprek te zijn met Anne Deelen van VNO NCW Brabant Zeeland i.v.m. de inbreng van de werkbedrijven.
- H. Nederlof merkt op dat zij in het hoger onderwijs ook druk doende zijn met de aan deze tafel genoemde thema's 'duurzame inzetbaarheid' en 'digitalisering', zowel voor hun studenten als voor de eigen organisatie. Samen met de hogeschool en met universiteiten is een versnellingsagenda opgesteld die door de landelijke koepel is vastgesteld en zodra van toepassing zal hij in dit gremium rapporteren over de voortgang.
A. van Gils merkt naar aanleiding van deze informatie op dat het goed is om ter voorbereiding op de reis naar Estland voor elkaar helder te hebben wat onze agenda's zijn.
- E. Kroese merkt op dat de krapte op de arbeidsmarkt breed in Brabant speelt. Actueel vraagstuk is de huisvesting van arbeidsmigranten, maar ook hun scholing en duurzame inzetbaarheid moet aandacht krijgen. Het project 'Jij blijft bij' vindt VNO-NCW een goed initiatief en zal men Brabant breed en in Zeeland verder gaan uitrollen.
- B. Adank constateert dat dit overleg nog sterk is gericht op informatiewisseling en hij stelt voor de reis naar Estland te benutten om gezamenlijk meer in de 'doe-stand' te komen vanuit de vraag: Welke inbreng kunnen we leveren om elkaar te versterken om te komen tot de gewenste en noodzakelijke transitie?
- K. van Geffen adviseert ter voorbereiding op de volgende bijeenkomst waarin het thema 'inclusieve arbeidsmarkt' geagendeerd wordt, de landelijke afspraak aangaande perspectief op

werk en gericht op inclusie, waaraan vanuit de 3 O's momenteel wordt gewerkt, daarbij te betrekken. In zijn regio (Noordoost Brabant) zijn intergemeentelijk afspraken gemaakt over hoe met social return om te gaan en wordt dezelfde werkwijze bij de aanbestedingen gehanteerd als bij jeugdzorg en de WMO. Ook de Provincie als werkgever is daarin partner.

- C. van Gerven deelt mee dat de minister met de MBO-sector in Nederland (ruim 60) een bestuursakkoord heeft afgesloten. Uiterlijk 31 oktober dienen de MBO-instellingen hun plannen neer te leggen bij de minister. In de MBO-kwaliteitsagenda voor Brabant zitten elementen die hij ook graag met dit gremium (als externe stakeholders) wil delen t.a.v. de 3 hoofdthema's: 1) kwetsbare jongeren, 2) gelijke kansen, en 3) wet doelmatigheid (arbeidsmarkt). Met Brainport voor regio Eindhoven, Agrifood Capital voor regio 's Hertogenbosch en MidpointBrabant voor regio Tilburg zullen de ROC's hun plannen bespreken.
- M. van Santvoort deelt mee dat SER Brabant bezig is met het thema arbeidsmigranten en in een volgende bijeenkomst van het PACT wil zij graag een presentatie erover verzorgen .
- R. Bakker deelt mee dat in de regio Hart van Brabant actueel nieuws is de geharmoniseerde werkgeversdienstverlening. In De Langstraat is het HOBS-project (Huis-Opleiding-Baan-Statushouders) succesvol: een aanpak om statushouders heel gericht en snel naar reguliere werkgevers te leiden. Gemeente Waalwijk investeert voorts veel in de huisvesting van arbeidsmigranten.

7. Rondvraag

R. van Baden informeert hoe anderen de new deal arbeidsmarkt Zuidoost-Brabant beschouwen in relatie tot hetgeen vanuit dit bestuurlijk Pact wordt geëntameerd. Hem valt op dat dergelijke deals niet aan deze tafel worden besproken. A. van Gils licht toe dat de discussie over de new deal was gekoppeld aan duurzame inzetbaarheid en dat wel geprobeerd wordt een verbinding te maken, doch ook hij beaamt dat onduidelijk is wie aan zet is gezien de veelheid van partijen die eraan verbonden zijn. Wethouder Steenbakkers ondersteunt de oproep tot meer focus en verduidelijkt dat in de gemeente Eindhoven de Brainport development de uitvoerende organisatie is. Alles wat erbuiten gebeurt, zijn initiatieven vanuit Brainport Netwerk met de provincies Noord-Brabant en Limburg als partner daarin. Naar aanleiding hiervan ontspint zich een discussie over hoe in dit verband en ook als Provincie te komen tot een meer actiegerichte agenda rondom arbeidsmarktthema's. Als voorbeeld noemt A. van Gils het in Pact-verband door VNO-NCW geïnitieerde concrete project rondom Robotisering. Daarop maakt wethouder Adank een kritische kanttekening bij de reikwijdte van dit project (slechts 3000 werknemers) en hij en ook wethouder Steenbakkers geven aan te verwachten dat met hulp van dit overleggremium grotere schaalessprongen te maken zijn. Behoeftte is aan meer concreetheid en slagkracht. A. van Gils spreekt af over de aanpak en inzet vanuit dit PACT met de beide nieuwe bestuurders bilateraal verder door te praten. Ook E. Kroese onderstreept het belang van meer scherpte krijgen in doelen en m.b.t. de concrete, praktische samenwerking van de partijen aan deze overlegtafel.

8. Rondvraag

Niets meer aan de orde zijnde sluit de voorzitter met dank aan allen voor hun deelname en inbreng om 11.30 uur de vergadering.

Het eerstvolgende bestuurlijke PACT-overleg staat gepland op **27 september 2018, 09.30-11.30 uur**,

Locatie: Provinciehuis. Verder staat nog een bestuurlijk Pact overleg gepland op donderdag 6 december.

Bijlagen bij dit verslag:

1. Presentatie 'H!VE' en 'Jij blijft bij', J. Verhoeven
2. Update Brabantse arbeidsmarkt. Over Social Impacts Bonds, het onderzoek 'iedereen doet mee', en Werktafels financiering.