

# GOED WERKGEVERS EN WERKNEMERSSCHAP IN NOORD- OOST BRABANT

Jeannet Verhoeven

CNV / Skills Town inbreng in het kader van ESF DI

## Inhoud

1	Inleiding .....	2
2	De regio Noord- Oost Brabant .....	2
	Doelstelling AGF .....	2
3	CNV .....	3
4	Skills Town .....	3
5	Arbeidsmarktprojecten .....	4
7	“Goed Werknemerschap” .....	5
	Inleiding .....	5
	Regie op leven en loopbaan .....	5
	Probleem .....	6
8	Werknemerskring .....	7
	Inleiding .....	7
	Praktijk .....	8
	Kwantitatief .....	8
	Samenvatting .....	9
	Werknemers .....	9

## 1 Inleiding

De wereld verandert in een rap tempo. De crisis mag dan over zijn, maar de ( internationale) concurrentiedruk is heviger dan ooit. Dit wordt ook duidelijk gevoeld in Noord- Oost Brabant. Bedrijven opereren in een netwerkeconomie waarin “time to value”, aanpassingsvermogen en flexibiliteit van levensbelang zijn. Er is een hele nieuwe werkelijkheid ontstaan waarin producten razendsnel veranderen en waar robotisering en automatisering niet meer weg te denken zijn.

Ook de arbeidsmarkt verandert. Het huidige arbeidsmarktbestel is in de afgelopen jaren weliswaar regelmatig bijgeschaafd, maar in essentie nog altijd gebaseerd op de arbeidsmarkt van enkele decennia geleden. Ze schiet te kort in de nieuwe werkelijkheid waar een baan voor het leven niet meer bestaat, in plaats daarvan wisselen we juist steeds vaker van baan in ons arbeidzame leven. Taken en competenties /soft skills worden steeds belangrijker. Het traditionele leren heeft plaatsgemaakt voor ‘zich continue ontwikkelen’, om zo succesvol te blijven in de maatschappij. We wonen niet altijd meer op de plaats waar we werken. Werken wordt steeds plaats onafhankelijker. Onze gezinssamenstelling is niet meer die van 1950, waarin de man het inkomen verwierf en de vrouw thuisbleef bij de kinderen. Ook veranderen gezinssamenstellingen door scheidingen en het creëren van samengestelde gezinnen. Al met al wordt onze woonplaats / regio steeds belangrijker.

## 2 De regio Noord- Oost Brabant

Van Noordoost-Brabant de topregio in agrifood maken: dát is de missie van AgrifoodCapital (AGF) voor 2020. In AGF werken overheden, kennisinstellingen en bedrijfsleven samen aan een gezonde toekomst van de regio. De wereld verandert steeds sneller en dat vraagt om flexibele mensen, innovatieve bedrijven en een regio die hen de ruimte biedt. AGF heeft een veelomvattende strategie om de sociaaleconomische doelstellingen voor de regio per 2020 te realiseren. Een cruciale factor hierin is een toekomstbestendige arbeidsmarkt. AGF vindt dat de duurzame inzetbaarheid van werkenden een belangrijk onderdeel (voorwaardelijk) hierin is. AGF verkent hoe zij de duurzame inzetbaarheid in de regio Noordoost-Brabant kan stimuleren.

### Doelstelling AGF

Duurzame inzetbaarheid is van belang om weerbare en wendbare mensen en organisaties in de regio te hebben. Een goedgeschoold, fit en competent arbeidspotentieel betekent meer groei en flexibiliteit voor de hele arbeidsmarkt. Het anders organiseren van het huidige en toekomstige werk in de regio is een noodzaak ter behoud van werkgelegenheid en om de economische groei te stimuleren. 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. AGF wil met het project een blijvende verandering op het gebied van duurzame inzetbaarheid in de regio Noordoost-Brabant bewerkstelligen. Verduurzamen van de aanpak is daarbij belangrijk. Niet een eenmalig initiatief dat daarna op de achtergrond verdwijnt, maar een aanpak die ertoe leidt dat werkgevers en werkenden duurzame inzetbaarheid blijvend op de agenda hebben staan. Hiertoe kan een project worden ontwikkeld met een integrale aanpak: er wordt gewerkt 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 worden gecreëerd zodat de werknemer optimaal wordt gefaciliteerd in het behalen van de doelstellingen.

### 3 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 persoonlijke 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 en 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.

CNV heeft door haar inbreng in de werkbedrijven en haar deelname aan de SER projecten ervaring opgedaan met het actief projectmatig en bestuurlijk leveren van meerwaarde in de regionale arbeidsmarkt. Zij stelt zich daarbij op als constructief partner die bereid is in gezamenlijkheid met overheden en werkgevers te komen tot passende oplossingen op de arbeidsmarkt en in het bijzonder het duurzaam inzetbaar houden van de beroepsbevolking. Binnen deze projecten biedt CNV dienstverlening aan leden en niet leden.

### 4 Skills Town

Als grootse online opleider van Nederland voorziet Skills Town zowel bedrijven als het individu in een breed aanbod aan leeroplossingen, waaronder e-learning, webinars en performance support. Daarmee richt Skills Town zich op het maximaal presteren van organisaties, waarbij een individuele benadering centraal staat. Cursisten zijn in staat om te leren onafhankelijk van plaats, tijd en medium.

Skills Town kenmerkt zich door een breed en diep aanbod. Van mbo tot mba en van e-learning tot e-coaching. Met meer dan 700 cursussen, meer dan 200 webinars en meer dan 400 essentials zijn we de grootste aanbieder in Nederland. Naast dit aanbod is er voor branche specifieke organisaties de mogelijkheid om gebruik te maken van speciale pakketten. We bieden deze o.a. aan in de branches: Gemeente, Provincie, Onderwijs, Logistiek, Zorg, Jeugdzorg, Woningbouw en Waterschap.

Met het mobiele platform DirectKnow bieden we Performance Support aan. Direct op je werkplek of welke locatie dan ook. Dankzij de compactheid van de informatie is het hiermee erg gemakkelijk om kleine stukjes kennis tot je te nemen.

## 5 Arbeidsmarktprojecten

In West Brabant heeft het CNV ervaring opgedaan binnen het project “jijblijftbij” een project dat samen met de BZW en het MKB wordt vormgegeven met subsidie vanuit de provincie Noord-Brabant. Binnen dit project neemt het CNV het projectmanagement voor haar rekening, ook is zij de secretaris van het project en beheert zij het budget en de AOIC. Vanuit deze positieve ervaring wil zij ook in Noord-Oost Brabant samen met werkgevers een bijdrage leveren aan duurzame inzetbaarheid van werkenden.

Tevens is CNV samen met haar partner Skills Town de initiator van het creëren van zogenaamde werknemerskringen. de basisgedachte van deze werknemerskringen is dat er de mogelijkheid wordt gecreëerd om werkenden de mogelijkheid te geven succesvol te werken aan hun employability. Daarbij zullen coaches worden ingezet die alle facetten van iemands situatie kunnen betrekken bij het verkrijgen van de noodzakelijke employability om duurzaam aan het werk te blijven Vanuit deze gedachte wil CNV en Skills Town ook een bijdrage leveren aan het duurzaam inzetbaar houden van de beroepsbevolking van Noord –Oost Brabant.

Skills Town en CNV onderschrijven de doelstelling van AGF inzake “goed werkgeverschap “en “goed werknemersschap” volledig en zijn bereid in het kader van de ESF aanvraag duurzame inzetbaarheid een actieve bijdrage te leveren in het kader van genoemde doelstelling.

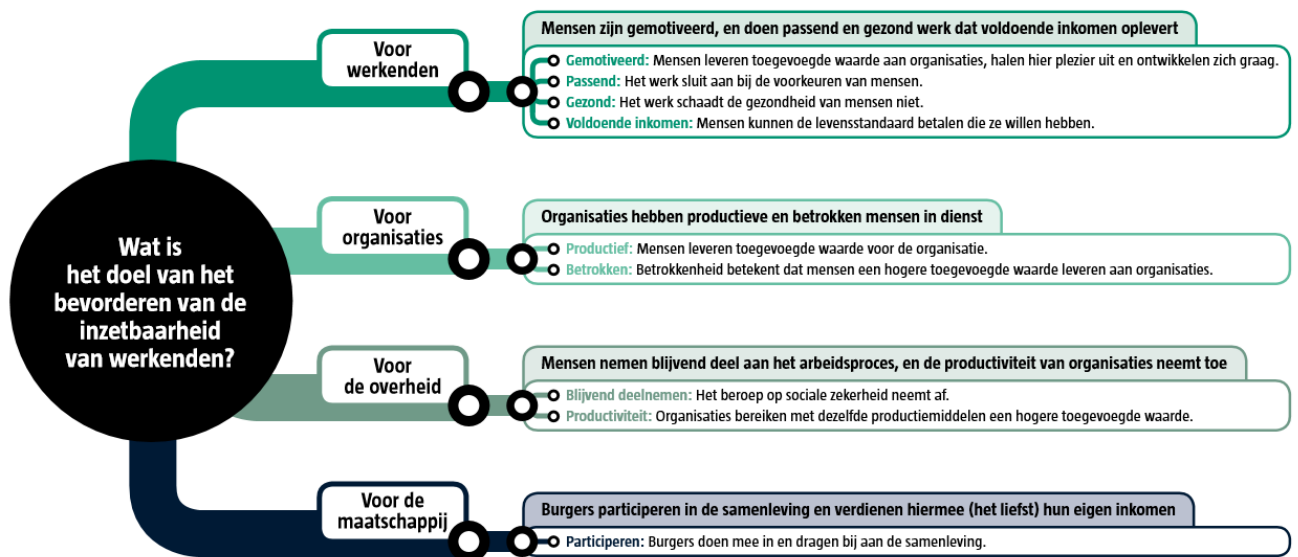
Hoe dit vorm te geven staat beschreven in dit plan.

## 7 “Goed Werknemerschap”

### Inleiding

Duurzame inzetbaarheid is een steeds belangrijker thema voor werkgevers en werknemers 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 er op 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.

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

### Regie op leven en loopbaan

Wanneer werknenden de regie nemen op de eigen loopbaan, betekent dit dat zij proactief werken aan werkzekerheid voor zichzelf en minder afhankelijk worden van baanzekerheid. Duurzame inzetbaarheid bevordert dit proces binnen de bedrijven. Maar als vakbond willen wij voor de totale beroepsbevolking regie op loopbaan.

In algemene zin kan gesteld worden dat de overstap van werknemers naar een ander bedrijf, als ook het overstappen van baan binnen het bedrijf risicovol en weinig aantrekkelijk is. Duurzame

inzetbaarheid staat niet op het netvlies van werknemers en omdat de sociale zekerheid niet voorziet in intersectorale mobiliteit lijkt bewegen voor werknemers weinig aantrekkelijk.

Het arbeidsmarktsysteem is ingericht op een andere realiteit dan de huidige realiteit wat een aantal knelpunten aan het licht brengt, die je ook kloven zou kunnen noemen. De kloof:

1. Tussen werkgever en werknemer, waarin overwegend de werkgever de regie heeft op ontwikkelen.
2. De arbeidsmarkt is sectoraal en landelijk ingericht, terwijl deze tijd steeds meer vraagt om intersectoraal en een regionale indeling ( de woonplaats wordt steeds belangrijker).
3. Tussen “de werkenden en de uitkeringsgerechtigden / niet-werkenden”.
4. Tussen hoog en laag opgeleid
5. Tussen ouderen en jongeren (onder de 50 jaar)
6. Tussen medewerkers in flex en vaste contracten
7. Tussen vakkennis en generalistische kennis (inzet op talenten), duurzame inzetbaarheid

## Probleem

**Werknemer in de lead.** Op dit moment heeft voornamelijk de werkgever de regie op ontwikkelen, door de verschaffing van werk en de bijbehorende kennis en vaardigheden. De wereld vraagt om meer eigen regie van werknemers, om zo meer grip te krijgen op het eigen leven. Werknemers emanciperen / equiperen geeft flexibiliteit en regelmogelijkheden, wat een flexibele arbeidsmarkt geeft. Inzet op talent en echte aandacht (soft skills) in combinatie met vakmanschap staan centraal. Dit bevordert zoals gezegd de werkzekerheid waardoor werknemers minder afhankelijk worden van baan zekerheid.

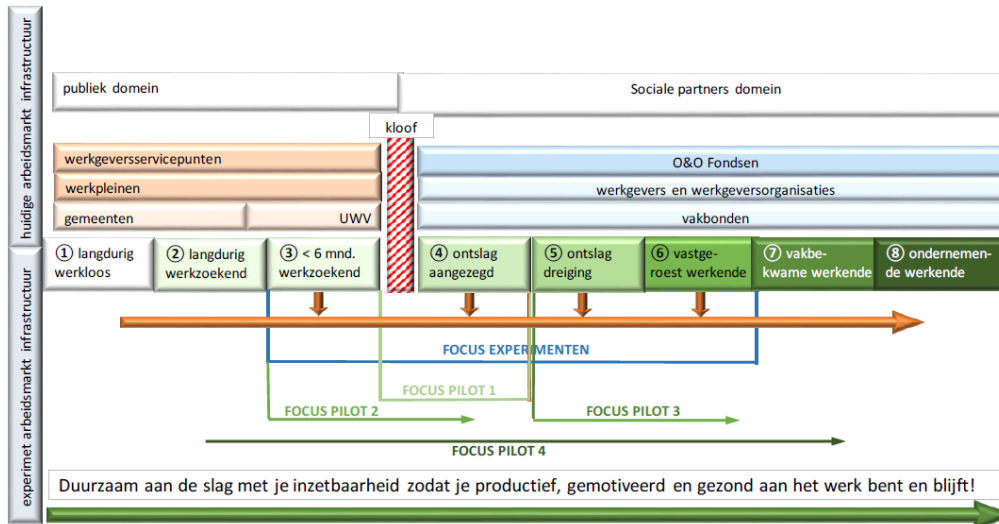
**Levenlang Ontwikkelen.** Een leven lang leren, ofwel ontwikkelen, wordt steeds belangrijker, aanpassen aan nieuwe technologie - maar ook aanpassen aan nieuwe branches zullen in de toekomst steeds belangrijker worden om arbeidsfit en werkzaam te blijven. Zie hiervoor ook het hoofdstuk 24 century skills. Rondom de “werkenden” in Nederland is er veel georganiseerd, dit is van nature het domein van de sociale partners. Helaas profiteren hier niet alle werkenden van, laagopgeleiden en ouderen als ook flexwerkers delen niet in het bijblijven op de arbeidsmarkt. Dit zou opnieuw de aandacht van sociale partners moeten krijgen. Hoe krijgen we de beroepsbevolking in de rol van de regisseur van eigen loopbaan?

**Vergrijzing.** Gezien de vergrijzing van de komende jaren en daarmee de vervangingsvraag kunnen we ons geen onderklasse / kloven veroorloven. We zullen alle zeilen moeten bij zetten om de beroepsbevolking efficiënt en effectief in te zetten om onze welvaart te behouden en economische groei te bevorderen.

**Niet-betaald-werkenden.** Rondom de “uitkeringsgerechtigden” vormt zich een heel andere wereld. Een wereld waarin sociale partners langzaam naar de achtergrond zijn verdreven en waar de overheid het voor het zeggen heeft. De mensen in een uitkeringspositie hebben de macht over eigen leven verloren en moeten zich voegen naar instanties die middels een systeemwereld elke menselijke maat verloren hebben. Voor scholing en ontwikkeling is hierin geen plaats, wegbezuinigde persoonlijke dienstverlening, scholingsbudgetten en re-integratie-middelen zorgen voor een financiële, emotionele, sociale en competentie achterstand bij de mensen die gebruik moeten maken van een uitkering. Sociale partners zijn de grip op deze mensen kwijtgeraakt.

Het rapport van de SER beschrijft een keten van werk. Met acht fasen van werk (loosheid). De verschillende fasen van in deze keten kennen verschillende taken voor partijen uit het publieke

domein, sociale partners en / of het private domein. De taken in het publieke domein zijn gericht op werkzoekenden met een regionale uitvoering. De taken van sociale partners zijn gericht op werkenden met een sectorale landelijke uitvoering. De scheiding van deze taken en het gebrek aan uitwisseling en samenwerking vormt een kloof tussen de verschillende fasen in de keten van werk.



In bovenstaand schema is de totale beroepsbevolking verdeeld in 8 fasen. Vanuit duurzame inzetbaarheidsperspectief in het van belang werknemers / burgers steeds een stapje verder te brengen op de ladder van ontwikkeling en ze te emanciperen om te komen tot regie op hun eigen loopbaan.

## 8 Werknemerskring

### Inleiding

**Mens-zijn.** Voor behoud en versterking van onze economische positie, in een steeds dynamischere (internationale) markt en voor werkzekerheid voor alle werkenden, is meer mobiliteit, flexibiliteit en lef op de arbeidsmarkt noodzakelijk. Echter bovenal dient het 'mens-zijn' de boventoon te voeren; terug naar de menselijke maat, waarin eenieder van ons talenten heeft, welke bruikbaar zijn om bij te dragen aan de maatschappij. Ofwel: terug naar de bedoeling. In de huidige maatschappij denkt men naar onze mening teveel in hokjes (opleiding, rol, leeftijd, werk/geenwerk,...). Het gaat erom dat een mens waarde toevoegt aan 'de mens en maatschappij'.

**Mobiliteit en leren/ontwikkelen.** Bedrijven moeten kunnen beschikken over de juiste mensen met de juiste kwalificaties op het juiste moment. Anderszijds dienen medewerkers zichzelf toe te rusten op het nu en de toekomst. De arbeidsmarktpositie van werknemers wordt beter door mobiliteit, omdat zij meer informeel leren en er minder risico is op bedrijfsspecifieke vaardigheden die hun waarde snel verliezen bij ontslag. Mobiliteit is het nieuwe leren-in-de-praktijk. Werknemers kunnen anders vast komen te zitten in een krimpberoep met kans op langdurige werkloosheid. Voorwaarden voor vakmanschap zullen ontwikkeld moeten worden. Leven lang leren, mobiliteit, flexibiliteit. Door dit zorgvuldig vorm te geven neemt de werkzekerheid van mensen toe. Een groot deel van het arbeidspotentieel zit nu nog op de reservebank. Ook zij zouden door sociale partner geactiveerd moeten worden, dit is immers veel minder het belang van de overheden. Middelen en voorzieningen zouden werknemers in staat moeten stellen om veilig de overstap van werk naar werk te maken.



## Praktijk

Werknemers willen we bewust maken van het belang om de regie te nemen op de eigen (loopbaan-) persoonlijke ontwikkeling en mobiliteit. Deze mobiliteit kan worden opgepakt binnen het eigen bedrijf én/of binnen een innovatieve infrastructuur ( werknemerskringen), waarbij werknemers zichzelf van werk naar werk leiden. Dit doen we met ondersteuning van professionals in maatwerktrajecten, inclusief opleidingen - en door de samenwerking tussen sociale partners en aansluiting op het UWV. We brengen de menselijke maat terug in het begeleidingsproces tussen twee banen in. Werknemers maken zichtbaar voor werkgevers.

We creëren een innovatieve mensgerichte van werk naar werk aanpak, waarin met maatwerk mensen zichzelf van werk naar werk leiden; een self-supporting systeem.. Wij voorzien mensen in between jobs of op zoek naar mobiliteit van een personal / live coach, die de werknemer faciliteert door het proces. Deze coaches maken een scan van de totale mens in relatie tot haar loopbaan en faciliteert in het regie nemen op de loopbaan. Dit doen zij zowel offline / fysiek als online.

Offline / fysiek ontvangen de deelnemers een persoonlijke coach met kennis van de arbeidsmarkt en toegang tot de werknemerskringen waar werknemers in groepen van 12 personen een half jarig programma kunnen doorlopen. Instroom in dit programma kan op elk gewenst moment. Daarnaast creert de werknemerskring een buddy syteem om werknemers extra te motiveren. Het toevoegen van kennis is een vast onderdeel van de werknemerskringen. Het aanleren van netwerk skills, durf te vragen en andere 21 century skills zijn een vast onderdeel van het programma.

Online hebben de deelnemers toegang tot online leeroplossingen van Skills Town en kunnen zij cursussen volgen die hen helpen regie te nemen op hun leven en loopbaan. Hun coach en buddy assisteert hierbij. Daarnaast ontwikkelen bij Webinars en andere online leeroplossingen die beschikbaar komen voor de deelnemers.

Binnen de infrastructuur van werknemerskringen worden werknemers / niet-werkenden / uitkeringsgerechtigden uitgedaagd om zelf regie te nemen op de loopbaan. Door middel van methodiek van vragen, netwerken, coaching, inzicht in – en hulp vanuit van het eigen systeem (familie, buurt, ...) - en het aanreiken van tools en opleidingen worden werknemers (terug) in hun kracht gezet. Waarbij de overgang van duurzame inzetbaarheid binnen het bedrijf wordt overbrugt naar de duurzame inzetbaarheid in het eerste half jaar werkloosheid.

Wij denken aan een innovatief concept om medewerkers uit diverse sectoren te empoweren en toe te rusten op de huidige en nieuwe arbeidsmarkt. Dit op basis van eigen regie, verantwoordelijkheid en passie. Een inspiratiebron voor ons zijn concepten als broodfonds.nl en executive dating, welke hun bestaansrecht ontlenen aan urgentiebesef, nut & noodzaak en wensen. Een zelfsturend en innovatief programma, dat elke half jaar opnieuw start, waardoor in- en uitstroom op elk gewenst moment mogelijk is.

## Kwantitatief

Naast het creëren van een bestendige infrastructuur en een hoogwaardig kwalitatief programma willen we ons ook committeren aan een kwantitatieve doelstelling . Als **kwantitatief resultaat** willen we minimaal 100 deelnemers (doelgroep 3,4, 5 en 6), begeleiden naar een nieuwe werkplek. Daarnaast zullen we de leeropbrengsten uit deze pilot breed delen. Binnen de looptijd van het project; 01 april 2018 – 01 oktober 2020.

## Samenvatting

Duurzame inzetbaarheid is van belang om weerbare en wendbare mensen en organisaties in de regio te hebben. Een goedgeschoold, fit en competent arbeidspotentieel betekent meer groei en flexibiliteit voor de hele arbeidsmarkt. Het anders organiseren van het huidige en toekomstige werk in de regio is een noodzaak ter behoud van werkgelegenheid en om de economische groei te stimuleren. 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. AGF wil met het project een blijvende verandering op het gebied van duurzame inzetbaarheid in de regio Noordoost-Brabant bewerkstelligen. Verduurzamen van de aanpak is daarbij belangrijk. Niet een eenmalig initiatief dat daarna op de achtergrond verdwijnt, maar een aanpak die ertoe leidt dat werkgevers en werkenden duurzame inzetbaarheid blijvend op de agenda hebben staan. Hiertoe kan een project worden ontwikkeld met een integrale aanpak: er wordt gewerkt 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 worden gecreëerd zodat de werknemer optimaal wordt gefaciliteerd in het behalen van de doelstellingen.

## Werknemers

Wanneer werkenden de regie nemen op de eigen loopbaan, betekent dit dat zij proactief werken aan werkzekerheid voor zichzelf en minder afhankelijk worden van baanzekerheid. Duurzame inzetbaarheid bevordert dit proces binnen de bedrijven. Maar als vakbond willen wij voor de totale beroepsbevolking regie op loopbaan.

Daarom creëren we een innovatieve mensgerichte van werk naar werk aanpak, waarin met maatwerk mensen zichzelf van werk naar werk leiden; een self-supporting systeem.. Wij voorzien mensen in between jobs of op zoek naar mobiliteit van een personal / live coach, die de werknemer faciliteert door het proces. Deze coaches maken een scan van de totale mens in relatie tot haar loopbaan en faciliteert in het regie nemen op de loopbaan. Dit doen zij zowel offline / fysiek als online.

Naast het creëren van een bestendige infrastructuur en een hoogwaardig kwalitatief programma willen we ons ook committeren aan een kwantitatieve doelstelling . Als **kwantitatief resultaat** willen we minimaal 100 deelnemers (doelgroep 3,4, 5 en 6), begeleiden naar een nieuwe werkplek. Daarnaast zullen we de leeropbrengsten uit deze pilot breed delen. Binnen de looptijd van het project; 01 april 2018 – 01 oktober 2020.