

Verslag Miniconferentie PACT Brabant 6 december 2018

Thema: Duurzame Inzetbaarheid

Aanwezig:

De heer B. (Bert) Pauli, gedeputeerde EZ & Arbeidsmarktbeleid (vz.)
De heer B. (Boaz) Adank, wethouder gemeente Breda
De heer J. (Jos) van Bree, wethouder gemeente Helmond
De heer R. (Ronald) Bakker, wethouder gemeente Waalwijk
Mevr. J. (Jeannet) Verhoeven, regiocoördinator CNV
De heer R. (Ron) van Baden, regiocoördinator FNV
De heer L. (Lars) van der Hoorn, directeur V/d Hoorn Buigtechniek, bestuurder VNO-NCW
Mevr. E. (Ellen) Kroese, directeur VNO-NCW
De heer C. (Cor) van Gerven, voorzitter BVE-overleg / CvB KWIC, MBO Noord-Brabant
De heer J-W (Jan Willem) Stad, Hoofd Economisch Beleid en Deelneming Provincie
Mevr. M. (Marlie) van Santvoort, beleidsadviseur/secretaris Brabant Advies
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. M. (Marion) de Rooij, provincie Noord-Brabant
De heer M. (Martijn) van Buuren, provincie Noord-Brabant
De heer F. (Frank) Tuerlings, provincie Noord-Brabant
Mevr. A. (Astrid) Persons, regio West-Brabant
De heer R. (Roy) Willems, gemeente Tilburg
De heer P. (Peter) van Ierland, regio Midden-Brabant
Mevr. A. (Anja) Willems, gemeente Eindhoven
Mevr. M. (Michelle) de Vries, gemeente Helmond
De heer N. (Nico) Lansbergen, B-5
De heer P-M.(Pieter-Marijn) Van der Velden, communicatieadviseur
Mevr. B. (Bernie) Spronk, secretariaat Pact Brabant

Speciale gast: Mevr. M. Thunnissen, lector Dynamische talentinterventies bij Fontys

Afwezig m.b.v.v.

Wethouder mevr. E. (Esmah) Lahlah, wethouder gemeente Tilburg
De heer W. (Wim) van den Boomen, bestuurder ZLTO
De heer N. (Niek) Iversen, regiomanager West-Brabant & Zeeland UWV Werkbedrijf
De heer H. (Hans) Nederlof, CvB Fontys Hogescholen
De heer H. (Huib) van Olden, wethouder gemeente 's-Hertogenbosch
De heer K. (Kees) van Geffen, wethouder gemeente Oss
De heer (Stijn) Steenbakkers, wethouder gemeente Eindhoven
De heer T. (Thomas) Zwiers, wethouder gemeente Moerdijk

1. Opening

Voorzitter Bert Pauli opent de bijeenkomst en heet iedereen van harte welkom. Met verwijzing naar de statenverkiezingen in het voorjaar en de huidige economische ontwikkelingen, merkt hij op dat arbeidsmarktbeleid de komende jaren een belangrijk onderwerp blijft gezien ook de demografische ontwikkelingen. Er moet beleid zijn waarbij slagen zijn te maken en dat breed is uit te rollen, met aandacht voor diversiteit en plek voor iedereen, aldus de voorzitter. Hij spreekt de verwachting uit dat in deze miniconferentie helder wordt hoe we gericht met de onderwerpen aan de slag gaan.

2. Duurzame inzetbaarheid: de klokken gelijk zetten

Marian Thunnissen, lector Dynamische talentinterventies bij Fontys geeft een toelichting op het thema en de discussiepunten. Haar presentatie is als bijlage bij dit verslag gevoegd.

Mw. Thunnissen benadrukt in haar betoog dat een andere benadering nodig is om werknemers aan te zetten om hun talenten permanent te blijven ontwikkelen. De andere benadering houdt in: aansluiten bij wat mensen zelf willen, kunnen en graag doen, en vandaaruit kracht ontwikkelen. Zij presenteert een drietal persona's als archetype voor bepaalde beroepen: een verpleegkundige, een accountant en een software engineer.

Na haar uiteenzetting is het gezelschap uiteengegaan om in de werkgroepen aan de slag te gaan en het thema duurzame inzetbaarheid aan de hand van een persona verder uit te diepen met behulp van de navolgende vragen:

- 1) Wat is het probleem bij deze persoon? Waar staat deze persoon over 10 jaar als we niks doen?
- 2) Welke mogelijkheden heeft deze persoon?
- 3) Wat is de kracht van de verschillende partijen (de drie O's)? Welke rol kunnen zij vanuit hun kracht op zich nemen?
- 4) Welke ideeën zijn er om tot oplossingen te komen?

Nadat plenair de uitkomsten uit de werkgroepen werden gedeeld, zijn de werkgroepen opnieuw aan de slag gegaan, dit keer met als opdracht aan de hand van dezelfde persona een ander geprioriteerde thema uit te diepen. Naast 'duurzame inzetbaarheid' kozen de meeste bestuurders voor de thema's: Modernisering Onderwijs, Benutting arbeidsreserve, en Anticyclisch werken.

3. Samenvattend de uitkomsten uit de werkgroepen:

Groep 1. Portret Verpleegkundige

Beroep verpleegkundige is veranderd, welke skills te verwachten?

Duurzame inzetbaarheid

1) Probleem?

- ZZP-er versus vaste dienstverband
- Denk vandaag aan morgen (= moeilijk voor mensen zonder perspectief)
- Opleiding matcht niet met wens en beroep; verkeerde prikkels
- Wie gaat opleiding betalen? Werkgever/werknemer investeert
- Prikkels overheid te smal (HBO/MBO).

2) Mogelijkheden?

- Preventieve gezondheidszorg (bigdata MBO)
- Eigen talenten kweken (leer van voetbalwereld)
- Kijk naar de sector (carrousel)

3) Krachten drie O's?

- Begin bij Onderwijs : niet meer van 9.00-17.00 uur, maar digitaal en 24-uurs (hybride leeromgeving)
- Bewustwording van Ondernemers
- Voorbeeld: Zorgacademie Helmond; samen: Strategische Personeels Planning/strategie/3 O's/ambitie/ speerpunt/nabijheid
- Overheid: regelgeving ZZp (ontschotten) verkeerde spoor, stimuleer leercultuur, agenda samen, Regionale arbeidsmarkt

4) Acties

- Budget anders verdelen: werkgevers + werknemers; individuele leerrekening
- Leren / opleiden
- SPP - > levenlang fit

Uitgaande van het thema 'Benutting arbeidsreserve' heeft de werkgroep de verdere opgaven verkend.

1) Kernopgave

- Zorgen dat werken loont
- Parttime versus fulltime
- De 'bakken' ; UWV-gemeenten; klantmanagers kennen hun bestand niet! Match vanuit systeem – geen dating.
- Zicht op potentieel; geen transparantie; UWV maakt je niet sterker; benutting
- Mensen over de drempel durven duwen en die groep faciliteren (duurzaam als systeem), cv-opbouw; niet ½ jaar
- Poort uitkeringen moet dicht! -> maatschappelijke tegenprestatie

2) Krachten drie O's

- Geen perverse prikkels in beloning
- Geen perverse prikkels in regelgeving
- Kosten laag houden -> slecht betaald personeel
- Één oplossing is er niet -> op maat en preventief
- Samenwerking FSO/PRO -> Cedes ->
- Schadebeperking
- Datingburo langdurige werklozen + geld als je succesvol bent
- Minder voorzieningen/projecten - > meer benutten wat er al is!

3) Ideeën / acties

- Jobcoaching
- Makerslab – USA: maatschappelijke ontmoetingsplaats, ruimten met apparatuur, meester/gezel
- Maatwerk
- Jongerenregisseurs met tijd! Investeer in begeleiding. Viciuze cirkel doorbreken
- Werk voor maatwerk samen met psychologen
- Praktijkopleiding logistiek – BOL.com Waalwijk
- Toekomst: module energie specialist (Eindhoven mismatch SO+ van project naar ->)

- Persoon eigen regie
- 10 miljoen om maatwerk te leveren
- show-cases

Groep 2. Portret Fiona, accountant

Deze groep heeft te maken met een enorme werkbelasting en sociaal-maatschappelijke druk en voor wie het volgen van cursussen, bijscholen al snel te veel wordt. Hoe deze groep inzetbaar houden?

Duurzame inzetbaarheid

1) Probleem?

- Onvoldoende bewust van veranderingen in beroep/sector
- Urgentie om mee te bewegen wordt onvoldoende gevoeld
- Spanningsveld huidige taken en ontwikkeling voor toekomst
- Moeilijk te concretiseren wat verandert, wat nodig is, hoe snel qua functies en activiteiten bedrijf
- Geen intersectorale ondersteuningsstructuur: rollen, verantwoordelijkheden
- Motivatie van individu en bedrijf om mee te gaan met veranderingen
- Discrepancie in kijken naar competenties en talenten in de 3 O's

2) Mogelijkheden?

Veel, maar ook beperkingen vanuit leef- en systeemwereld

3) Krachten drie O's?

- Allianties vormen om gezamenlijk probleem aan te pakken (geen goede intersectorale ondersteuningsstructuur, rollen?)
- Overheid: ondersteuning in communicatie [Blijf je ontwikkelen]
- Onderwijs: flexibiliteit in onderwijs vergroten om aan te sluiten op de vraag
- Bedrijven:
 - > Zorgen voor duidelijk toekomstbeeld bedrijf en benodigd type werknemers met bijbehorende kennis en vaardigheden
 - > Ontwikkeling mogelijk maken in tijd en middelen
- Werknemers: motivatie om te blijven ontwikkelen

4) Acties:

- Niet functies, maar competenties en talenten. Bedrijven moeten zich daarop inrichten
- Zorgen voor motivatie
- Ontwikkeling mogelijk maken in tijd en middelen [levensloopbudget, individueel]
- Besef van urgentie creëren
- Leren van andere disciplines qua leeroplossingen, prikkels.

Uitgaande van het thema 'Anticyclisch werken' heeft de werkgroep de verdere opgaven verkend.

1) Kernopgave

- In elke economische situatie de beschikking hebben over het juiste aantal werknemers met de juiste competenties, kennis en talent
- Toekomstgericht systeem handelen: onderwijs, bedrijfsleven, overheid en werknemers
- Maatschappelijke opgave om te investeren in duurzame inzetbaarheid. Welvaartbehoud
- Analyse stakeholders: wat is nu en in de toekomst nodig + verantwoordelijkheden in sociaal domein vanuit economisch perspectief
- Sociaal ondernemerschap. Investeringsfondsen levenlang ontwikkelen

2) Krachten drie O's

- Denktank 3 O's hoe opgave aan te pakken en werkelijk om te zetten in effectieve acties

3) Ideeën / acties

- Actuele arbeidsmarkt informatie en prognoses
- Opleiden voor functies van nu en toekomst, en sturen op instroom en uitstroom
- Budget creëren voor ontwikkeling functies van de toekomst
- Goede stakeholderanalyse

Groep 3. Portret Roger, software engineer

Zeer gewilde werknemer, topper, schaars op de arbeidsmarkt.

Duurzame inzetbaarheid

1) Probleem?

- Levensfase (bewust PB)
- Snelheid technologische ontwikkeling
- Veel druk, stress, risico op burn-out
- Aandacht highpotential (aannee dat ze zichzelf wel redden)
- Heel specifiek opgeleid (leert veelal op werkplek)
- Salarisgap (gouden kooi)

2) Mogelijkheden?

- Investeren in andere loopbaanmogelijkheden (crossovers? En breder; vb Pabodocent)
- Skill (basis) zijn aanwezig
- In gesprek met de organisatie -> inzet talent
- Met opgebouwde eigen middelen investeren in zichzelf

3) Krachten drie O's?

- Ondernemers:
 - Schaarse beroepen inzetten op Strat.Pers.Planning
 - MKB bindt op collegiaal niveau, maar vindt SPP ingewikkeld
 - Loopbaanpaden voor externe schil (dus niet enkel op loongebouw)
 - Partnerschap in bedrijf
 - Gedeeld werkgeverschap regionaal (m.b.v. fondswerving)
- Overheid:
 - Regionaal O&O-fonds
 - Wet en regelgeving (ontschotten)
- Onderwijs: meer instroom organiseren, aantrekkelijk maken om ICT te bestuderen, beroepsoriëntatie op scholen

4) Acties:

- Maak Roger hybride docent -> hybride werkplek
- Bewust maken doelmatigheid onderwijs (hybride leeromgeving), beroepsoriëntatie vanuit onderwijs

Uitgaande van het thema 'Modernisering onderwijs' heeft de werkgroep de verdere opgaven verkend.

1) kernopgave

- Modernisering ontwikkelen-> waar leer je wat? Modulair onderwijs, hybride onderwijs, online

- Ontwikkeling individu, hoe praktisch ondersteunen? (bijv. buddy-systeem, huiswerkbegeleiding e.d.)
- Flexibiliteit: versnelling en maatwerk

2) *kracht drie O's*

- LLO -> financiering -> combi van geldstromen -> markt doorbreken voor 'de Rogers'
- Variatie in processen
- Overheid: overzicht bieden aan werknemers w.b. opleidingsmogelijkheden
- Onderwijs: vraaggestuurd onderwijsaanbod organiseren

3) *Ideeën / acties*

- Leerambassadeurs : learning communities -> laagdrempelig, en bottom up
- Bewustwording OR, dat faciliteren (Erkenning)
- Basis op onderwijslocatie -> praktijkbedrijf (SVB-regie in creëren van leerwerkplaatsen).
- Blijvende aandacht certificering -> praktijkverklaring, door branche erkend certificaat
- Koppeling uitvoering -> opleidingsvoucher (in cao regelen) -> inwisselen flexibel mee omgaan.

4. Afsluiting

André van Gils vertelt welke de vervolgstappen zullen zijn: Op basis van de uitkomsten uit deze miniconferentie zal het werkplan voor 2019 worden samengesteld. In het ambtelijk Pact in januari zal de aanpak en de concrete invulling nader worden uitgewerkt, wat vervolgens in het bestuurlijk Pact in februari zal worden besproken en vastgesteld.

Data bestuurlijk Pact in 2019 (*steeds op donderdag van 09.30-11.30 uur, locatie Provinciehuis*)

7 februari, 9 mei, 11 juli, 19 september en 12 december.

Jaarlijks arbeidsmarktcongres: woensdag 20 november 2019 (ochtend + lunch)