

# Verslag PACT 7 februari 2019 - concept

---

## Aanwezig

### *Bestuurders:*

De heer B. (Bert) Pauli, gedeputeerde EZ & Arbeidsmarktbeleid (voorzitter)  
De heer R. (Ronald) Bakker, wethouder gemeente Waalwijk  
De heer K. (Kees) van Geffen, wethouder gemeente Oss  
De heer C. (Cor) van Gerven, voorzitter BVE-overleg / CvB KWIC, MBO Noord-Brabant  
Wethouder mevr. E. (Esmah) Lahlah, wethouder gemeente Tilburg  
De heer H. (Hans) Nederlof, CvB Fontys Hogescholen  
De heer H. (Huib) van Olden, wethouder gemeente 's-Hertogenbosch  
Mevr. M. (Marlie) van Santvoort, beleidsadviseur/secretaris Brabant Advies  
De heer (Stijn) Steenbakkers, wethouder gemeente Eindhoven  
Mevr. B. (Beatrijs) Wijnberg, regiomanager Noordoost-Brabant UWV Werkbedrijf  
De heer T. (Thomas) Zwiers, wethouder gemeente Moerdijk

### *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

### *Genodigden:*

Mevr. K. Groenendijk van Telien en mevr. J. Verhoof (i.v.m. punt 5)

## Afwezig:

De heer B. (Boaz) Adank, wethouder gemeente Breda  
De heer R. (Ron) van Baden, regiocoördinator FNV  
De heer W. (Wim) van den Boomen, bestuurder ZLTO  
De heer J. (Jos) van Bree, wethouder gemeente Helmond  
De heer N. (Niek) Iversen, regiomanager West-Brabant & Zeeland UWV Werkbedrijf  
Mevr. E. (Ellen) Kroese, directeur VNO-NCW  
De heer L. (Lars) van der Hoorn, directeur V/d Hoorn Buigtechniek, bestuurder VNO-NCW  
Mevr. J. (Jeannet) Verhoeven, regiocoördinator CNV  
De heer J-W (Jan Willem) Stad, Hoofd Economisch Beleid en Deelneming Provincie

### *c.c. lid agenda en stukken:*

De heer B. (Bernard) van Nijnatten, districtsmanager West-Brabant & Zeeland UWV Werkbedrijf  
Mevr. I. (Ivka) Orbon, directeur Brabant Advies

## 1. Opening en mededelingen

De heer Bert Pauli heet als voorzitter allen hartelijk welkom. De berichten van verhindering worden gemeld.

Ter kennisname is bij de agenda een korte tussenrapportage van het project dat VNO-NCW "Brabant Robotiseert" gevoegd. In de vergadering van 9 mei zal projectleider Inigo Beeker aanwezig zijn en de terugblik op het project presenteren.

## 2. Conceptverslag bestuurlijk overleg 27 september en 6 december 2018

De verslagen worden met dank vastgesteld.

## 3. Werkplan 2019

André van Gils licht aan de hand van een PP-presentatie de inhoud en de werkwijze voor 2019 toe. (*De PP is bij dit verslag gevoegd*). Het werkplan is tot stand gekomen op basis van met elkaar gevoerde discussies, o.a. tijdens de miniconferentie van 6 december j.l. N.a.v. voorkeuren voor onderwerpen die door de bestuurders zijn aangegeven zijn een 4-tal thema's naar voren gekomen waar we in 2019 stappen in willen zetten:

1) duurzame inzetbaarheid; 2) modernisering onderwijs; 3) benutting arbeidsreserve en 4) anticyclisch werken. In de beleving wordt het Pact gezien als een soort 'intelligente Hub' met als voornaamste opgave: kennisontwikkeling en kennisuitwisseling. Aangaande de gekozen thema's is van belang dat bestuurders de rol van ambassadeur/trekker op zich nemen. De werkwijze volgt weer een opbouw van onderop door informatie en goede voorbeelden te verzamelen en in het Bestuurlijk Pact keuzes en sturing aan te brengen. Organisatorisch wordt deze werkwijze ondersteund door middel van het organiseren van werkateliers, van impactcafé's in de Regio's, het jaarlijkse congres 'Tafel van 100' en met de vernieuwde website die actief benut wordt voor communicatiedoeleinden onderling en met de buitenwacht.

### *Reactie en discussie*

De voorzitter mist in dit werkplan twee actuele onderwerpen die vanuit de Provincie in 2019 topprioriteit zullen krijgen: het vraagstuk van arbeidsmigranten en het aantrekken en het behouden van talent in Brabant m.n. voor de sectoren Techniek en Zorg (waarvoor in PS een motie is aangenomen).

S. Steenbakkers bevestigt voorgaande aanvulling w.b. talent aantrekken, en is het ook eens met de 4 gekozen onderwerpen. Daarnaast wenst hij het onderwerp 'digitalisering' (in het belang van integraal werken) explicieter terug te zien.

H. van Olden beaamt de noodzaak om als Pact te focussen en adviseert om daarnaast ook slim te schakelen met prioriteiten vanuit PS, m.n. het thema 'aantrekken en behoud van talent in Brabant'.

R. Bakker vindt dat meer slagkracht nodig is en dat dit focus vereist, dus ons vooral langdurig focussen op de gekozen onderwerpen en waar mogelijk aansluiten bij actuele provinciale thema's.

C. van Gerven vindt vanuit het perspectief van mbo-opleidingen dat de thema's mismatch op de arbeidsmarkt en een levenlang leren continue aandacht moeten krijgen. Nu er ook middelen beschikbaar zijn, kunnen maatregelen worden ontworpen. H. Nederlof geeft aan dat dit ook geldt voor het hoger beroepsonderwijs en universiteiten. T.a.v. het onderwerp 'digitalisering' dat heel breed is, adviseert hij het concreet en hanteerbaar aan te vliegen.

Voor T. Zwijs is nog onvoldoende duidelijk waar het construct Pact Brabant het verschil kan maken t.o.v. hetgeen er reeds in de regio's wordt ontwikkeld op arbeidsmarktgebied.

De voorzitter stelt dat het Pact de mismatch niet gaat oplossen, maar kan wel meedenken en zoeken naar creatieve oplossingen die mogelijk ook buiten het kader van arbeidsmarktbeleid te vinden zijn (bijv. technici uit Twente aantrekken door aantrekkelijke woning aan te bieden; sturen op arbeidsmigratie). De mismatch in Brabant wordt niet zozeer veroorzaakt door een verkeerde beroepskeuze van jongeren, maar vooral door het feit dat er demografisch gezien een tekort is aan arbeidskrachten. Onder het gekozen onderwerp 'modernisering onderwijs' zijn beide thema's (mismatch + levenlang leren) inpasbaar.

De vergadering is akkoord met het voorstel van de secretaris dat voor de volgende Pact-vergadering (9 mei) 2 van de 4 thema's door de ambtelijke werkgroep nader worden uitgediept, vervolgens wordt aangevuld met kennis vanuit de 3 geledingen in dit Pact, zodanig dat er in het Pact een zinvolle discussie over kan worden gevoerd en zo nodig vervolgstappen kunnen worden bepaald.

M. van Santvoort wijst op beschikbare kennis bij SER-Nederland en Brabant Advies omtrent genoemde onderwerpen en adviseert die te benutten.

N.a.v. de vraag hoe capaciteit en de funding te organiseren voor eventuele concrete vervolgstappen voortvloeiend uit Pactbesluiten wordt gewezen op positieve voorbeelden van cofinanciering uit het verleden en wordt afgesproken dat dit punt eveneens als gesprekstema voor de volgende vergadering wordt geagendeerd.

#### **4. Update 34 innovatieve arbeidsmarktprojecten**

Vanuit het uitvoeringsprogramma: “Naar een veerkrachtige arbeidsmarkt 2016- 2019” zijn de door de provincie ondersteunde arbeidsmarktprojecten onderzocht, veelal kleinschalige en innovatieve projecten. De inzichten en vervolgstappen worden gedeeld op de site:

<https://arbeidsmarktprojectenbrabant.nl/>

José van Rosmalen leidt de vergadering door deze interessante presentatie die op een aansprekende wijze in beeld brengt wat in kwalitatieve en kwantitatieve zin de opbrengst is van de verschillende projecten. In combinatie met de geleerde lessen uit het rapport van Wissenraet Van Spaendonck biedt het goede aanknopingspunten op basis waarvan vanuit dit Pact eventuele vervolgstappen zijn te zetten. Van de 34 gekozen projecten gaan er het komende jaar 24 projecten zelfstandig door omdat ze in staat zijn gebleken het te implementeren. Omdat het innovatieve projecten zijn, wordt er ruimte geboden voor leren. Als voornaamste knelpunt kwam de wet- en regelgeving naar voren en op dit vraagstuk zal nog een verdiepingslag plaatsvinden.

Voor de Pact-tafel is de vraag cruciaal welke projecten eventueel naar andere regio's te multipliceren zijn, en wat er mogelijk aan de ervaren knelpunten in wet- en regelgeving kan worden gedaan. M. van Santvoort wijst in dit verband op de experimenteerwet die Den Haag beschikbaar heeft gesteld, maar die blijkbaar onvoldoende bekend is en benut wordt. Hierop wordt uitgelegd dat vaak meerdere ministeries bij een initiatief betrokken zijn en dat die (nog) niet integraal samenwerken. Uitgelegd wordt dat Brainport momenteel experimenteert met het bouwen van een integrale, interdepartementale ontwikkelagenda waardoor sneller slagen kunnen worden gemaakt. Daar zou ook de rest van Brabant van moeten meeprofiten. Informatie daarover zal S. Steenbakkers binnen dit Pact gaan delen.

Als vervolgaanpak wordt afgesproken dat ambtelijk onderzocht zal worden welke 5 de meest succesvolle initiatieven zijn die mogelijk voor Brabant breed zijn op te schalen. E. Lahlah adviseert tevens te kijken naar de leerpunten uit de projecten die niet succesvol zijn gebleken teneinde daar op voorhand rekening mee te houden bij nieuwe initiatieven of het multipliceren van bestaande.

#### **5. Persoonlijke Beelden – mensen met afstand tot de arbeidsmarkt**

De Provincie heeft opdracht gegeven in beeld te brengen vanuit werkgeversperspectief waar bedrijven tegenaan lopen als zij mensen met een arbeidsbeperking in dienst nemen. In dit onderzoek is naar de praktijk gekeken. De ontwikkelde beelden worden uitvoerig met het Pact gedeeld. Een toelichting wordt verzorgd door Katelien Groenendijk van Telien en collega Jolanda Verhoof. Op de website van het Pact zijn de beelden, de toelichting en de adviezen terug te lezen:

<https://pactbrabant.nl/2019/01/20/bestuurlijk-pact-7-februari-2019/>

Wat werkgevers aangaven is dat ze vooral last hebben van de eraan verbonden administratieve rompslomp (het kost een organisatie extra uren), ze de wet- en regelgeving ingewikkeld vinden, ze het gevoel hebben afhankelijk te zijn van de willekeur bij instanties die vooral bezig zijn met eigen beleid uitvoeren (UWV, werkgeversservicepunten, gemeenten) en in sommige gevallen had men te maken met erg veel externe jobcoaches die op de werkvloer langskomen om hun cliënt te spreken. Een sociale factor die ook op de werkvloer meespeelt is de ongelijkheid in salariering van

productiemedewerkers, omdat de hoogte ervan afhankelijk is van persoonlijke omstandigheden van betrokkene.

In reactie op de presentatie wordt besproken dat de term jobcoach blijkbaar voor allerlei vormen van begeleiding wordt gebruikt. Zowel voor werkgever alsook voor de betrokkene zelf kan het teveel aan jobcoaches een goed functioneren op de werkvloer in de weg staan. Niet alle gemeenten herkennen het beeld dat er te veel jobcoaches bij bedrijven langskomen. Er zijn ook signalen dat er juist te weinig begeleiding wordt geboden. B. Wijnberg wijst op het feit dat UWV op dit terrein veel en ook veel breder onderzoek heeft verricht onder een groter aantal werkgevers, welke informatie beschikbaar is en ze graag met dit Pact wil delen. Voorts merkt ze op dat ze het knelpunt herkent w.b. meer vereiste afstemming bij jobcoaches die ingezet en gefinancierd worden vanuit zowel UWV als de Toegang van gemeenten. In veel gevallen wordt daar wel een praktische oplossing voor gevonden, maar meer afstemming verdient ook volgens haar absoluut de aandacht.

Aangegeven wordt dat de harmonisatie van regelingen en voorzieningen al hoog op de agenda staat, zowel landelijk (Divosa, vakbonden, UWV) als bij de regionale werkservicepunten, en voorts dat er in samenwerking met VNO-NCW naar praktische maatregelen wordt gezocht. Algeheel is het advies uit dit onderzoek dat teneinde het doel te realiseren om zoveel mogelijk mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te krijgen, het noodzakelijk is dat werkgevers meer ontzorgd worden en dat daarvoor bottom up naar geschikte, praktische werkwijzen wordt gezocht. Bijvoorbeeld het inzetten van ervaren adviseurs die het netwerk op orde hebben en werkgevers ondersteunen en vragen kunnen beantwoorden (vast aanspreekpunt voor werkgevers); het inrichten van een informatiehelpdesk voor de adviseurs zelf; kennis en informatie meer delen binnen het netwerk en met Toegangen van de gemeenten; en tot slot ook SZW voorzien van praktische adviezen. Gemeld wordt dat het agentschap van SZW 18 februari a.s. naar Brabant komt om input op te halen, mogelijk ter verkenning waar de subsidiegelden overgebleven uit de sectorplannen voor kunnen worden ingezet. Wellicht is dit een uitgelezen kans om in te gaan zetten op een meer integrale aanpak.

Opgemerkt wordt dat de Pacttafel dit vraagstuk niet kan oplossen, maar dat het wel goed is de informatie hier te delen en binnen het netwerkconstruct van de ondernemers het belang van en de faciliteermogelijkheden bij het in dienst nemen van werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt actief uit te dragen. Werkgevers moeten allereerst op de hoogte zijn van de opgave en mogelijkheden. Daarom de suggestie van de voorzitter om een provinciebrede communicatiecampagne te overwegen naast de bestaande kanalen in de contacten met ondernemers, o.a. via de stuurgroep regionale werkbedrijven. Afsproken wordt dat met E. Kroese deze suggestie wordt besproken om te kijken wat VNO-NCW hierin kan betekenen. De voorzitter benadrukt tot slot in de richting van B. Wijnberg dat dit onderzoek uitdrukkelijk niet is bedoeld om kritiek uit te delen, maar juist om te kijken op welke fronten nog stappen te zetten zijn.

## 5. Ontwikkelingen in de regio (rondje informatiedelen)

*Wethouder E. Lahlah* meldt mede namens wethouder R. Bakker, dat Midpoint en de Regio HvB bezig zijn met het opstellen van een nieuwe strategische meerjarenagenda. Hierin komen de speerpunten uit het Pact-werkplan terug bij het programma Mens en Samenleving. Het belang van meer integrale en effectieve dienstverlening wordt in de regio onderkend. Met West Brabant wordt gewerkt aan een ruimtelijk-economische deal waarin ook de thema's terugkomen.

*M. van Santvoort* deelt mee dat de SER de adviesopdracht van de provincie heeft gekregen om de knelpunten in het samenspel onderwijs-arbeidsmarkt te analyseren; na de zomer moet dit onderzoek zijn afgerond. Veel input wordt ambtelijk opgehaald. Daarnaast wenst M. van Santvoort ook bij de Pact-bestuurders uit de 3 O's zoveel mogelijk informatie op te halen, waarvoor ze afspraken zal plannen voor een-op-een gesprekken.

Voorts deelt ze mee dat Brabant Advies in opdracht van ZLTO onderzoek doet naar de toekomst van de Agrifood-keten in welke sector klappen worden verwacht en werknemers wellicht geholpen zullen moeten worden in het vinden van nieuw werk. Tot slot is Brabant Advies betrokken bij onderzoek

naar gewenst arbeidspotentieel t.b.v. de energietransitie. Relevante informatie zal zij aanreiken zodat die via de website van Pact kan worden gedeeld.

De voorzitter vraagt M. van Santvoort om het advies m.b.t. de energietransitie te finetunen met het onderzoek waar SER landelijk voor heel Nederland (vanuit IPO) in het kader van het Klimaatakkoord mee bezig is.

*Wethouder T. Zwijs* deelt mee dat in het actieprogramma arbeidsmarktbeleid van zijn regio een drietal pijlers specifiek aandacht krijgen: 1. talent behouden, 2. aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt en 3. hoe mensen met afstand tot arbeidsmarkt naar werk te helpen. Via het Sectorplan 2.0 krijgt het een vervolg.

*B. Wijnberg* vertelt dat het UWV druk doende is met uitvoering geven aan acties die staatssecretaris Tamara van Ark heeft uitgezet o.a. in het kader van de Banenafpraak, Participatiewet, nieuwe Wajongregeling, werken met een arbeidsbeperking etc. Om de werkgeversdienstverlening in de regio's te verbeteren worden plannen uitgewerkt waar naar verwachting dit en volgend jaar het departement middelen voor beschikbaar zal stellen. Voorts meldt zij dat intern bij UWV een organisatieontwikkeling gaande is en dat in de verwachting ligt dat de regiomanagers meer bestuurlijk mandaat krijgen en ruimte om te handelen.

De voorzitter voegt hieraan toe dat binnenkort landelijk een convenant wordt gesloten tussen alle provincies en het departement van Sociale Zaken en Werkgelegenheid waarmee de financiering van alle grensinformatiepunten voor de komende 5 jaar wordt veiliggesteld. Voor Brabant zijn dat er 5 waarvan 3 richting Vlaanderen en 2 richting Duitsland. De grensinformatiepunten in de Duits-Nederlands—Belgische grensregio's informeren werknemers, werkgevers en zelfstandigen over de thema's werken en studeren in het buurland. *B. Wijnberg* biedt aan dat UWV in dit Pact een presentatie geeft over de Eures dienstverlening van UWV m.b.t. werken en werven in Europa wat wellicht voor Pact Brabant interessant is er kennis van te nemen.

*J. van Rosmalen* deelt mee dat het team arbeidsmarkt druk bezig is met de onderwerpen arbeidsmigranten en talent werven en ondersteunen.

*Wethouder H. van Olden* deelt mede namens wethouder K. van Geffen mee dat regio Noordoost Brabant aanstonds een meeting heeft voor bedrijven en scholen over het thema aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt met zonder meer ook aandacht voor een levenlang ontwikkelen. Deze Regio werkt mee aan uitvoering geven aan de landelijke pilot gericht op aanpak mbo-uitval en verzuim. De in deze Regio ontwikkelde scan 'duurzame inzetbaarheid werknemers' stelt hij (gratis) beschikbaar voor andere regio's.

*Wethouder S. Steenbakkers* geeft info over lopende acties uit de Brainport-agenda; bijna 10 miljoen komt beschikbaar t.b.v. de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt, waarvan ruim 7 miljoen gaat naar de MRE-gemeenten t.b.v. internationalisering van het po- en vo-onderwijs en ruim 2 miljoen wordt via het Expatcentrum ingezet om kenniswerkers te vinden voor het MKB. Voorts maakt hij melding van een initiatief 'Password for Work'.

*C. van Gerven* deelt actualiteiten m.b.t. het kennispunt MBO-Brabant Brabant Leven Lang Ontwikkelen waar volgens hem kansen liggen voor Brabant. De MBO-sector in Brabant mag zelf uitvoering geven aan de opdracht om bepaalde onderwijsopleidingen te reguleren en mede daardoor studenten te leiden naar opleidingen en beroepen waar meer behoefte aan is.

*P-M van der Velden* vertelt over de vernieuwde website van het Pact waarop alle vergaderdocumenten voortaan beschikbaar zijn en voorts wetenswaardigheden en actualiteiten kunnen worden gedeeld. Pactleden kunnen kennisdocumenten en berichten daarvoor via het secretariaat aanleveren.

*De voorzitter* wijst op een landelijk platform dat interbestuurlijk aan de slag gaat met de verbinding economie-arbeidsmarkt-onderwijs waar de gedeputeerden van Limburg en Overijssel trekker van zijn. De thema's statushouders/arbeidsmigranten en de zoektocht naar talent zijn dermate grote vraagstukken dat ze landelijk geagendeerd zullen worden. Tot slot deelt de voorzitter mee dat hij als gedeputeerde heden een nieuwe MBO-opleiding in Breda (Vitalis) officieel gaat openen, een parel op het gebied van vernieuwend onderwijs gericht op Zorg en Dienstverlening. Ter overweging geeft hij mee om daar een keer een Pactvergadering te organiseren om kennis te maken met, en te leren van hun aanpak.

## 6. Rondvraag

Er wordt stil gestaan bij het afscheid van Bert Pauli in zijn rol als voorzitter van het bestuurlijk Pact in de afgelopen 8 jaar. Een aantal bestuurders verrassen hem met een toespraak en een cadeau. Het Pact is Bert Pauli zeer erkentelijk voor zijn enorme inzet, zijn vooruitziende blik en doortastend voorzitterschap.

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 **donderdag 9 mei 2019, 09.30-11.30 uur, locatie: (zo mogelijk) bij het Vitalis College te Breda, Biesdonkweg 33.**

Bijlage bij dit verslag:

PP-presentatie Werkplan 2019