

Regionaal Arbeidsmarktbeleid

De portefeuille Arbeidsparticipatie voorziet in de uitvoering van het actieprogramma dat door de regio is opgesteld in het kader van het programma 'De Regio Werkt!' en daarmee van de aanbevelingen van de Taskforce Arbeidsmarkt Hart van Brabant. Concreet wordt gewerkt aan het realiseren van een gecoördineerde werkgeversbenadering, een regionaal werkgeversakkoord, het aanstellen van een HRM+adviseur, het ontwikkelen van een proeftuin voor toepassing van het e-portfolio en het organiseren van sturing op het actieprogramma door een programmamanager.

Gecoördineerde werkgeversbenadering

De regio is erbij gebaat om informatie die wordt gegenereerd uit werkgeverscontacten zo transparant mogelijk te delen. Nog te vaak worden vacatures niet of te laat vervuld, zijn geschiktere kandidaten voorhanden of onderhouden te veel verschillende functionarissen contact met werkgevers zodat deze door de bomen het bos niet zien. Door beter de dienstverlening op elkaar af te stemmen valt er winst te behalen voor de regionale arbeidsmarkt.

Het actieprogramma zet in op een gefaseerde aanpak dat in 2012 leidt tot een werkend CRM-systeem en een andere aansturing van de verschillende partijen die resultaatgerichte re-integratie en transparante informatie-uitwisseling met elkaar verbindt. Vanaf 2013 wordt het systeem verder uitgebreid met de private partijen die worden aangesloten.

Regionaal werkgeversakkoord

Iedere gemeente is, anticiperend op de Wet Werken naar Vermogen, nieuw beleid aan het vormgeven. Een belangrijke beweging in deze wetgeving is een intensievere en directere samenwerking met werkgevers. De wetgeving veronderstelt namelijk dat de komende jaren werkgevers een grotere bereidheid hebben om mensen met een beperkte loonwaarde in dienst te nemen. Het regionale werkgeversakkoord beoogt om met ongeveer 40 regionale werkgevers de 1e helft van 2012 te ontdekken welke vragen rondom dit vraagstuk spelen bij werkgevers en wat dit betekent voor de beleid- en middeleninzet van lokale overheden vanaf 2013. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om praktijkplaatsingen met beperkte loonwaarde of inzet van het jobcarving waardoor meer instroommogelijkheden aan de onderkant van de arbeidsmarkt ontstaan. In de loop van 2012 zullen de resultaten worden gepresenteerd zodat in 2013 verdere intensivering en verbreding van het akkoord kan plaatsvinden en uiteindelijk meer mensen dan nu het geval is zo snel en duurzaam mogelijk geplaatst kunnen worden bij reguliere werkgevers in de regio.

HRM+adviseur

Bij duurzame inzetbaarheid van arbeidskrachten gaat het over het op peil houden van kennis, kunde en vitaliteit van de werknemer. Structurele aandacht hiervoor is van belang om als bedrijf op de lange termijn goed te blijven functioneren en de concurrentiepositie te behouden, dan wel uit te breiden. Grotere bedrijven redden zich over het algemeen wel, maar MKB-bedrijven, waarvan er met name in Hart van Brabant veel te vinden zijn, kunnen behoefte hebben aan ondersteuning op dit punt. In lijn met het SER Brabant koersdocument 'Arbeidsmarkt en Onderwijs', de economische agenda in wording van de Provincie en het 'Brabantse Werkgeversakkoord' dat in het PACT Brabant is gesloten, kan worden gesteld dat het 'ontzorgen' van MKB-ondernemers in dit verband een belangrijk aandachtspunt is voor een beter werkende arbeidsmarkt.

Ondersteuning van MKB-bedrijven moet leiden tot een duidelijke vraagarticulatie, zowel in kwantitatieve als in kwalitatieve zin. Deze articulatie van de (toekomstige) personeelsbehoefte moet het uitgangspunt worden voor de vakgerichte aanpak van overheid en onderwijs. Kwalitatief hoogwaardig advies aan MKB-bedrijven moet tevens helpen in het denken en handelen over wat de

toekomstige arbeidsmarktontwikkelingen voor het bedrijf betekenen, waar innovatie of (andere) inzet van personeel noodzakelijk is en waar effectieve vraagbundeling binnen de sector mogelijk is als het bijvoorbeeld gaat om de aansluiting met onderwijs.

HRM+ advies zoals hierboven beschreven is geen standaard dienstverlening van de bedrijfsadviseurs van het UWV Werkplein en de kenniscentra. De HRM+ adviseur maakt wél gebruik van de kennis en het netwerk van de bedrijfsadviseurs van het Werkplein en de kenniscentra.

En hij/zij promoot bij de werkgevers onder andere de inzet van instrumenten als de werkscan, gebruik EVC en instrumenten ter behoud van ouderen. De adviseur is moet tevens goede aansluiting zoeken bij het MKB-loket.

In 2012 wordt voor de duur van een jaar (en dus doorlopend in 2013) gestart met 1 FTE onder aansturing van het regionale servicepunt dat de regionale gecoördineerde werkgeversbenadering mede vormgeeft. Afhankelijk van een goede evaluatie wordt in 2013 gezien of het initiatief structurele vormen zal aannemen.

E-portfolio

Geconstateerd wordt dat werkgevers bij het beschrijven van vacatures, onderwijsinstellingen bij het inrichten van opleidingen en publieke en private instellingen bij het re-integreren van mensen niet dezelfde taal spreken. Daarnaast wordt geconstateerd dat traditionele toetsvormen in de domeinen leren en werken steeds meer tekort schieten om vaardigheden te toetsen.

Een e-portfolio is een middel om competenties te kunnen opslaan, beheren en tonen. Het ondersteunt het gebruik en de uitwisseling van gegevens. Toepassing van dit instrument kan eenzelfde taal in de regio ondersteunen en bevorderen. Daarnaast maakt het het toetsen van competenties ter ondersteuning van een leven lang competentiegericht leren en werken gemakkelijker. Het is een passend instrument op een arbeidsmarkt die voor haar functioneren meer en meer door technologische ontwikkelingen wordt ondersteund.

In 2012 wordt in de technische sector in Hart van Brabant, waarin een nijpend kwalitatief en kwantitatief tekort bestaat aan personeel, een proeftuin uitgewerkt voor het werken met een e-portfolio. Op basis van hetgeen hier geleerd wordt, kunnen andere sectoren of combinaties van sectoren eind 2013 starten. Om bij de inzet en financiering van de proeftuin zeker te zijn van maximale bijdragen van alle betrokken partijen, is een voorbereidingsfase noodzakelijk. Afhankelijk van het in de voorbereidingsfase gemaakte projectplan voor de proeftuin, zal worden besloten de tweede fase in te gaan. Samenwerking met Brainport, waar een vergelijkbaar initiatief is ontwikkeld, ligt hierbij voor de hand.

Sturing en verantwoording

Het actieprogramma voor de arbeidsmarkt in Hart van Brabant is een eerste stap in een groei naar een dynamisch en volwassen regionaal programma. Van belang is om kracht en sturing te zetten op de daadwerkelijke implementatie, uitvoering en verdere ontwikkeling van het programma. Het verdient aanbeveling om deze sturing niet vanuit één van de drie O's vorm te geven. Op basis van het advies van de Taskforce Arbeidsmarkt Hart van Brabant wordt in 2012 een regionale programmamanager aangesteld voor de duur van 1 jaar. Om de neutraliteit van de programmamanager te accentueren, maar ook om de samenwerking tussen de programmaliijnen economie en arbeidsmarkt te versterken wordt deze gehuisvest bij Midpoint Brabant. In het laatste kwartaal van zijn werkzame periode evalueert de programmamanager de implementatie van het programma en presenteert hij een upgrade van het regionale programma.

Ter ondersteuning van het regionale actieprogramma zullen communicatiemiddelen moeten worden ingezet. Het gaat bijvoorbeeld om een handzame flyer van de arbeidsmarktagenda van Hart van Brabant, of om een promotietour van de zogenaamde Mutual Learning Database.

Governance

Bestuurlijk trekker:

wethouder Tilburg, Auke Blauwbroek

Ambtelijk opdrachtgever:

Ronald van den Boom, gemeente Tilburg

Ambtelijk projectleider:

Roy Willems, roy.willems@tilburg.nl, tel. 013-5428189

Aangesteld programmamanager:

Peter van Ierland, petervanierland@midpointbrabant.nl,
tel. 013-5944283