

OVER DE KRACHT VAN KENNIS

EN KENNIS DIE KRACHT KRIJGT

Fonkelnieuwe terminologie, met afkortingen als NOW, TOZO, TOGS en TVL zijn sinds kort ingeburgerde begrippen in ons land.

TEKST: KARIN VAN BERKEL | FOTO'S: EDDIE MOL

Een steeds groter wordend deel van de beroepsbevolking zit ongewild al maanden thuis en het werkloosheidspercentage maakt, sinds jaren, weer een vlucht de verkeerde kant op. Ook in economische zin heeft COVID-19 hard toegeslagen. Om te voorkomen dat het uit de hand gaat lopen en mensen langdurig in uitkeringssituaties terechtkomen, heeft het Regionaal Werkbedrijf (RWB) in Zuidoost-Brabant een plan de campagne gemaakt.

Visionair, maar natuurlijk wel met een praktische invulling. Het RWB, dat wordt gevormd door een netwerk van onderwijs, overheid en werkgevers- en werknemersorganisaties, richt zich op, naast de niet-werkende beroepsbevolking als cliënten van het UWV en de Participatiewet, nu ook op mensen die (in loondienst) werken. Het gaat om mensen die van werk willen veranderen of om werkenden die zich verder willen ontplooiën, maar ook om schoolverlaters die hun eerste voorzichtige stapjes op de arbeidsmarkt zetten. Door concrete projecten en andere initiatieven wordt gewerkt aan het vormgeven van de arbeidsmarkt van de toekomst. En iedereen is nodig.

WE LEVEN MOMENTEEL OP HET KANTELPUNT VAN EEN BIJZONDERE TIJD.

Een tijd die uniek is in de wereldgeschiedenis. Als gevolg van de coronacrisis verandert veel en voor velen verandert alles. „Op macroniveau gaan landen, wereldwijd, historische uitdagingen aan om een grotere geopolitieke rol te

spelen, terwijl wij ons op microniveau beduusd afvragen of het nu definitief gedaan is met onze drie Brabantse begroetingszonen.” Laurent de Vries wil maar zeggen dat, met alle nieuwe regels en uitzonderingen, de impact op ons leven hoe dan ook groot is. In de huidige crisis staat echter iedereen aan dezelfde kant: alleen door samenwerking is het tij te keren. „Alle partijen in het RWB beschikken over visie en versterken elkaar in lef en leiderschap. Niets doen is geen optie. Het is nu alle hens aan dek om ervoor te zorgen dat zoveel mogelijk mensen aan het werk kunnen blijven of weer aan het werk gaan.”

Het is aan het RWB om er soep van te maken en liefst ook een beetje een lekkere soep. In de triple helix, de duurzame samenwerking tussen kennisinstellingen, overheid en bedrijfsleven, worden alle ideeën over de perspectieven op werk aan elkaar gehaakt. Frits Swinkels: „We hebben binnen het RWB de afgelopen jaren gelukkig een constructieve samenwerking opgebouwd en dat komt nu goed van pas. We weten dat er verschillen zijn maar we laten ons leiden door de overeenkomsten en dat is dat werknemers baat hebben bij goed werk, dat werkgevers om te groeien goede werknemers nodig hebben en dat het werk continu verandert waardoor bedrijven en medewerkers, geholpen door het onderwijs, continu moeten investeren in opleiding. Ook nu in deze crisis. Zo gaan we als VNO-NCW het komend jaar met tientallen bedrijven aan de gang om deze slag te maken, wat effect heeft op duizenden medewerkers bij die bedrijven.”



‘WE HEBBEN EEN CRISIS. LATEN WE DIE DAN GEBRUIKEN OM MENSEN AAN HET WERK TE HOUDEN’

„Het positieve in deze heftige tijd is dat we met ons allen de neuzen dezelfde kant op hebben staan”, licht Nicole Kievits het belang van de samenwerking toe. „Wij realiseren baanafspraken, maar we hebben ook strategische afspraken gemaakt om met elkaar grote dingen te doen. Door COVID-19 hebben we er namelijk twee nieuwe groepen mensen bij gekregen die in de knel zijn gekomen: de

flexwerkers en de jongeren.” Het FNV wil meer zekerheid voor deze flexwerkers. Auke Blaauwbroek: „Deze flexwerkers hebben vaak jarenlang geen garantie op werk en inkomen en in tijden van crisis vliegen zij er geregeld ook nog eens als eersten uit. Ook van de uitzendkrachten die de afgelopen maanden hun werk verloren, zit het merendeel in de onzekere fase.”

IN ALLE SECTOREN NAM DE AFGELOPEN MAANDEN HET AANTAL (NIEUWE) WW-UITKERINGEN TOE .

Ook in Zuidoost-Brabant zijn veel mensen die werkten in de (krimp)sectoren als de metaal en technologische industrie (onder andere de auto-industrie), maar ook in de horeca, catering en de detailhandel, zwaar getroffen. Sommige branches zijn van bovenaf stilgelegd; bij andere werden exportmogelijkheden fors verminderd en in goederenstromen zijn processen, systemen of zelfs hele organisaties stilgevallen.

Veel werknemers die hier werkzaam waren, hebben flexibele contracten en konden hun biesen pakken. Het RWB is voor hen van groot belang. De betrokken partijen binnen het netwerk werken, geïntegreerd, maar ieder op eigen wijze en met eigen expertise mee aan de oplossingen.

De gemeente Eindhoven regisseert en wethouder Yasin Torunoglu is voorzitter: „De uitvoeringsorganisatie van het RWB is O4Werkt. Voor het invullen van vacatures vinden werkgevers hier hun aanspreekpunt en kunnen ze vragen stellen over en antwoorden krijgen op alles wat te maken heeft met de regionale arbeidsmarkt. En natuurlijk over het aannemen van mensen met een (tijdelijke) afstand tot die arbeidsmarkt. We willen iedereen die kán werken ook aan het werk hebben. Daarbij is speciale aandacht voor de bemiddeling van mensen met een arbeidsbeperking (banenafpraak).”

EINDHOVEN IS HIERIN KOPLOPER GEWEEST EN BLIJFT HET VOORBEELD GEVEN HOE JE DERGELIJKE INSTRUMENTEN EFFECTIEF INZET.

„We realiseren ons dat we doelen niet alleen bereiken door het hebben van een lange-termijn-visie, maar vooral door het uitvoeren van een actieagenda.”

In de regio is het aantal bijstandsuitkeringen de laatste maanden gigantisch gegroeid. Toch zijn er ook al successen geboekt: „Zo’n honderd mensen per maand stromen ook weer die bijstand uit. Geweldig is het feit dat vijftig mensen, die allerlei soorten werkzaamheden uitvoerden rondom de luchthaven, zijn geplaatst in logistieke functies elders.

En er kwamen ook onverwachte oplossingen: mensen die voorheen werkzaam waren in de hospitalitysector zijn nu als chauffeur aan de slag bij Hermes, dat nieuwe buschauffeurs zoekt. Onder stoom en kokend water worden we gedwongen om alles zodanig te regelen dat we elkaar steeds goed weten te vinden. Maar dat willen we ook. We vinden elkaar ook in de visie dat we ervoor moeten zorgen dat mensen zijn toegerust op het uitoefenen van hun functie én dat zij die ook kunnen blijven vervullen. In Zuidoost-Brabant kijken de mensen naar elkaar om; dat zie je hier aan alles.”

BIJ JONGEREN, IN DE CATEGORIE 15- TOT 25-JARIGEN, WAS DE AFGELOPEN MAANDEN DE TOENAME VAN HET AANTAL UITKERINGEN HET GROOTST.

Ook een hoog percentage mensen met een tijdelijk dienstverband heeft, net als oproepkrachten, geen werk meer of is flink in uren teruggegaan. Niet in alle gevallen is er een vangnet. Nicole Kievits: „Maar werkzoekenden met een arbeidsbeperking zijn in beeld, net als diegenen die geen startkwalificatie hebben.

Daarnaast is, in het kader van de preventie instroom in de WW, het begeleiden van werk-naar-werk een speerpunt, helpen we mensen die zich verder willen ontwikkelen en zijn schoolverlaters die zich voor het eerst op de arbeidsmarkt willen laten zien, een hoofdthema geworden. In deze tijd is het ook belangrijk om te blijven investeren in het aan het werk krijgen en houden van de 55-plussers.”

‘DE KERNWAARDEN VAN HET PROJECT ZIJN **NABIJHEID, GEZAMENLIJKHEID EN DAADKRACHT**’

JEZELF BLIJVEN ONTWIKKELEN WORDT STEEDS BELANGRIJKER IN EEN WERELD DIE, ALS JE EVEN NIET OPLET, ER INEENS HEEL ANDERS UITZIET.

Je blijven ontplooien moet voor iedereen de basishouding worden. Gemeenten, onderwijsinstellingen, opleiders en bedrijven dragen daaraan bij. Om voorbereid te zijn op de maatschappij en op de arbeidsmarkt van de toekomst moet iedereen zich daarom bewust worden dat een lerende instelling niet alleen (meer) bij studenten hoort. „Zo is Summa wel een opleidingsinstituut, maar al lang geen diplomafabriek meer”. Laurent de Vries is daar heel stellig in en ook Yasin Torunoglu is van mening dat onderwijs de belangrijkste versterker is voor het creëren van kansen: „Maar gras groeit niet door aan de spriet te trekken; wél door de wortels te voeden. We moeten dus tools ontwikkelen voor die brede inzetbaarheid.”

DOOR HEEL NEDERLAND ZIJN ER INSPIRERENDE INITIATIEVEN OPGEZET VOOR EEN LEVEN LANG ONTWIKKELEN. DE INITIATIEVEN RICHTEN ZICH OP WERKENDEN ÉN OP WERKZOEKENDEN.

De ‘van werk naar werk infrastructuur’ is een belangrijke. Mensen die boventallig zijn geworden bij hun werkgever kunnen duurzaam (over)geplaatst worden naar en in sectoren en beroepen waar tekorten zijn. De wethouder noemde daar eerder al voorbeelden van. Ook wordt gewerkt aan beter inzicht in ‘het nieuwe werk’ op het gebied van sectoren, beroepen en *skills*. De bedoeling is dat mensen zich beter kunnen voorbereiden op de toekomst van (hun) werk. Er wordt ook geïnventariseerd welke behoefte er vanuit het praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs is op het gebied van stageplekken en uitstroom naar werk. Nog een voorbeeld? Het Brainport Talent & Skills Akkoord.

HET BRAINPORT TALENT & SKILLS AKKOORD IS ONDERTEKEND DOOR BESTUURDERS VAN OVERHEIDS- EN ONDERWIJSINSTELLINGEN EN BEDRIJVEN.

In deze overeenkomst zijn de ambities voor de Brainportregio op het gebied van onderwijs en arbeidsmarkt vastgelegd. De 230 ondertekenaars geloven

hierin en werken gezamenlijk aan onderwijsinnovatie, leven lang ontwikkelen en balans op de arbeidsmarkt. Dit is goed voor de welvaart en goed voor het welzijn voor de inwoners én voor de regio. Met het project ‘Samen klaar voor de toekomst’ worden werknemers opgeroepen om met leven lang ontwikkelen aan de slag te gaan. Er is al volop scholings- en opleidingsaanbod.



STIJN STEENBAKKERS (L) EN
YASIN TORUNOGLU

DOOR DE CORONACRISIS HEBBEN VEEL WERKGEVERS WEL WAT ANDERS AAN HUN HOOFD DAN IN TE ZETTEN OP DE DUURZAME INZETBAARHEID VAN HUN MEDEWERKERS.

Toch vormt deze crisis een kans om eigen regie op duurzame ontwikkeling te stimuleren. Nu veel medewerkers noodgedwongen thuiswerken dwingt dit 'nieuwe normaal' hen om meer de regie over hun werkzaamheden en de indeling van hun werkdag te voeren. Vanuit huis werken vraagt om andere vaardigheden als digitale skills, beeldschermcommunicatie, een nieuwe balans vinden tussen werk en privé. Deze inzichten worden alleen maar belangrijker. Frits Swinkels: „Alle werknemers moeten op termijn beschikken over zicht op de eigen competenties. En dat niet alleen: ook over de gevraagde competenties voor het huidige werk of die van mogelijk toekomstig werk dienen zij zich te hebben gebogen. De overheid kan actief investeren met budgetten in het om-, her- en bijscholen. Hierin spelen diverse stakeholders en doelgroepen uit de regio een actieve rol. Zo heeft VNO-NCW een voortrekkersrol in vernieuwing en innovatie en maakt zij nieuwe verbindingen tussen ondernemers mogelijk.” Auke Blaauwbroek van het FNV is gepokt en gemazeld op de werkerterreinen economie, arbeidsmarkt en onderwijs en is inmiddels bestuurder bij drie regionale werkbedrijven. Uit eigen ervaring weet hij dat de wereld groter is dan het werk en het leven waar hij zich tot een paar jaar terug op had gefocust. Niet alles wat hij wilde lukte, maar juist daardoor ontstond het inzicht dat er meer keuzes zijn, die je uiteindelijk verder kunnen brengen. De voormalig docent vindt dat het beroepsonderwijs altijd aan tafel moet zitten daar waar het onderwijs aansluit op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Dat dit geld kost en dat ook het scholings- en opleidingsaanbod gefinancierd moet worden, vindt hij logisch: „Al die regelingen en subsidies die er nu zijn, dat zijn in feite maar lapmiddelen. Alles kost geld. Maar wat gebeurt er wanneer je níet investeert? Wat dan?”

BELANGRIJK IS DAT DE INHOUD VAN HET ONDERWIJS (HET CURRICULUM) BLIJFT AANSLUITEN OP DE TOEKOMST.

Elk jaar komen, op hetzelfde moment, nieuwe lichten leerlingen en studenten op de arbeidsmarkt. Dat mag anders, is de gedeelde mening van de deelnemers in het RWB. Diploma-uitreikingen kunnen vaker dan eens per jaar en ook de examens zijn mogelijk. Er moet een betere balans komen tussen kennis, persoonsvorming en leren samenwerken. Zijinstromers zijn goed voor de diversiteit in het onderwijs, zij brengen verschillende ervaringen en achtergronden mee; moedig dit aan. Vervang sommige theoretische vakken door praktijkvakken.

Net zo min als dé werkgever en dé werknemer, bestaat dé leerling of student en docent. Door op te leiden in een wisselwerking tussen theorie en praktijk en daarbij het beroepsdomein en de maatschappelijke context actief te betrekken, kunnen meer dynamische opleidingsvormen ontstaan. Jongeren ontwikkelen zo een bredere maatschappelijke scope en professionals kunnen zo hun beroepskennis en -ervaring betekenisvol inzetten voor de volgende generatie. Een mooie start voor de doorstroom naar een leven lang ontwikkelen. Wethouder Stijn Steenbakkers sluit af: „Alles is hard werken. In de regio, de stad en in het leven van mensen.” Het RWB wil in alle opzichten een voorbeeld zijn. Iedereen die perspectief ziet en denkt te kunnen bijdragen is uitgenodigd mee te werken aan het vormgeven van de arbeidsmarkt van de toekomst. Want iedereen moet zich realiseren: we zijn allemaal nodig.

‘IEDEREEN DIE PERSPECTIEF ZIET EN DENKT TE KUNNEN BIJDAGEN IS UITGENODIGD MEE TE WERKEN AAN HET VORMGEVEN VAN DE ARBEIDSMARKT VAN DE TOEKOMST’

04WERKT

- www.04werkt.nl
- info@04werkt.nl
- 088-160 44 00

GESPREKSDEELNEMERS:

- UWV: Nicole Kievits
- Gemeente Eindhoven: Yasin Torunoglu & Stijn Steenbakkers
- FNV: Auke Blaauwbroek
- VNO/NCW: Frits Swinkels
- Ergon: Yvonne van Mierlo
- Summa: Laurent de Vries



AUKE BLAAUWBROEK, YVONNE VAN MIERLO (M) EN NICOLE KIEVITS