

Van Werk naar Werk in de arbeidsmarktregio Noordoost Brabant; Update #3 - februari 2021

Van: Kernteam van werk naar werk (steller: Véronique Scharenborg (Programmteam))
Aan: Strategie Overleg Noordoost-Brabant, POHO Arbeidsmarkt, Regionaal Strategisch Adviesteam (RSA), Stuurgroep Regionaal Werkbedrijf, Operationeel Management Team (OMT), Stuurgroep Werkgeversaanpak, Stuurgroep Jongerenaanpak
Datum: 2 februari 2021

Sinds juli 2020 werken we in de arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant aan het realiseren van een effectieve 'van werk naar werk' infrastructuur voor met ontslag bedreigde mensen. De huidige coronacrisis grijpen we hiermee aan om verdere stappen te zetten naar een duurzame regionale arbeidsmarktinfrastructuur (inclusief 'van werk naar werk') met focus op minimale werkloosheid.

Concreet zijn we aan de slag op drie onderdelen, elk met verschillende snelheden:

1. Pilot contractcatering, waarin we doelgericht ervaring opdoen in de praktijk van enkele werkgevers en 20 tot 40 van hun met ontslag bedreigde werknemers. Dit leidt tot conclusies en aanbevelingen voor een duurzame regionale (van werk naar werk) infrastructuur (zie 3);
2. Dienstverlening (in uitvoering en ontwikkeling, inclusief de inrichting van de Regionale Mobiliteitsteams) aan (andere) werkgevers en werknemers in de huidige coronacrisis, zoals via het Werkgeversservicepunt en Wijzer in je Werk;

Beide sporen moeten leiden tot:

3. Ontwerp van een duurzame 'van werk naar werk' infrastructuur met activiteiten (zoals regionale werknemers- en werkgeversdienstverlening), organisatie, regionale werkwijze, rollen, financiering en andere randvoorwaarden.

We bevinden ons nu in de fase, dat de pilot volop draait én dat wordt gestart met de inrichting van het Regionaal Mobiliteitsteam in onze regio. Graag nemen we jullie weer mee in de stappen die we de afgelopen maanden gezet hebben.

1. Pilot contractcatering

Sinds het begin van de uitvoering van de dienstverlening in de pilot in oktober zijn 26 met ontslag bedreigde werknemers van Hutten en Maison van den Boer gestart met een intake voor een 'van werk naar werk traject'. Zij kregen een intake door een adviseur van het UWV of een casemanager van de gemeente Meierijstad. In december is een derde werkgever (Hotel Central) met 4 deelnemers toegevoegd aan de pilot om zo maximaal praktijkervaring te kunnen opdoen.

Inmiddels vonden 6 mensen ander werk, namelijk in de horeca, bouw, zorg, productie en zakelijke dienstverlening. Zeven mensen stopten wegens ziekte of andere persoonlijke omstandigheden. De meeste van de 17 mensen die nog in de pilot deelnemen, zitten nu in de fase van bemiddeling. De rest versterkt haar arbeidsmarktpositie op dit moment via onder meer competentietesten bij Leren en Werken, loopbaanbegeleiding bij Wijzer in je Werk, bijeenkomsten rouwverwerking van FNV, begeleidingstrajecten bij IBN of sollicitatietrainingen bij UWV. Er is geen gebruik gemaakt van de dienstverlening van het RMC, omdat alle deelnemers al wat ouder zijn.

Tilburg University monitort de pilot. Zij voeren gesprekken met deelnemers in de pilot en met ontslag bedreigde werknemers buiten de pilot (controlegroep). Zij analyseren de 'van werk naar werk' trajecten en interviewen stakeholders in de arbeidsmarktregio. In het Strategie Overleg Noordoost Brabant van 25 februari a.s. presenteert Tilburg University haar conclusies en eerste adviezen hoe we bestaande dienstverlening kunnen optimaliseren, hoe partijen beter kunnen samenwerken en wat er in het 'systeem' moet veranderen, zodat van werk naar werk soepel tot stand komt.

We kwamen de afgelopen periode weer diverse zaken tegen in de praktijk. Zo was er soms sprake van onduidelijkheid bij deelnemers of ze wellicht tóch bij hun werkgever kunnen blijven werken. Dit is niet bevorderend voor (de motivatie in) het 'van werk naar werk' traject. Verder bleek bij de casemanagers behoefte aan meer (inzicht in) baanopeningen om de deelnemers naar ander werk te kunnen begeleiden. In het kernteam is een analyse gemaakt wat hierin bevorderend kan zijn, zoals omdenken van 'ontvangende werkgevers' (open staan voor een werkzoekende uit een andere sector of functie), een betere ontsluiting van baanopeningen voor alle uitvoerders in de regio en een betere afstemming tussen regionale en landelijke sectorale dienstverlening.

2. Huidige dienstverlening en de inrichting van het Regionaal Mobiliteitsteam

Het aantal gedwongen (grootschalige) ontslagen is op dit moment nog steeds relatief beperkt dankzij de financiële steunmaatregelen van de overheid. Diverse regionale partners en projecten ondersteunen bedrijven en mensen bij krimp en ontslag. In december is de dienstverlening van UWV verbreed, zodat mensen vier maanden voor ontslag al kunnen worden geholpen. Daarnaast maken werkgevers en mensen gebruik van dienstverlening van onder meer Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant waaronder Wijzer in je Werk. In de gemeente Meierijstad is in januari een mobiliteitscentrum geopend, waar werkgevers en werknemers op termijn ook fysiek terecht kunnen voor ondersteuning.

Het Ministerie van SZW heeft de regio Noordoost-Brabant aangewezen als één van de koploperregio's voor de inrichting van de Regionale Mobiliteitscentra (januari 2021). Per 1 februari is Peter Laming aan de slag als kwartiermaker hiervan. Deze week komt de concept ministeriële regeling voor de inrichting van de RMT's beschikbaar voor de uitvoeringstoets. Het kernteam van de pilot heeft januari benut om haar praktijkervaringen en de tot nu toe ontwikkelde producten en diensten te bundelen in een overdrachtsdocument met adviezen voor de kwartiermaker. Zo werken we eraan, dat het RMT én de duurzame regionale van werk naar werk infrastructuur snel en op een goede manier operationeel wordt voor alle werkgevers en hun met ontslag bedreigde werknemers in de regio.

De achttien adviezen luiden als volgt:

1. Maak gebruik van de ingezette regionale samenwerking in de pilot en optimaliseer de samenwerking regionaal – lokaal
2. Stel de met ontslag bedreigde werknemer centraal en laat elke stakeholder vanuit zijn (mogelijke) rol maximaal bijdragen aan zijn of haar soepele overgang naar ander werk
3. Maak zoveel mogelijk gebruik van de processen (werkgeversdienstverlening en werknemersdienstverlening) die we hebben ontwikkeld en beschreven in de pilot
4. Zorg voor afstemming tussen en regie op dienstverlening en optimaliseer de regionale 'van werk naar werk' infrastructuur
5. Werk met verschillende 'van werk naar werk' paden in de dienstverlening, waarbij werkgevers en werknemers allereerst zelf verantwoordelijk zijn en actie ondernemen
6. Maak zoveel mogelijk gebruik van aanbieders in de regio en kom tot een duidelijk regionaal overzicht, welke dienstverlening wanneer, onder welke voorwaarden en tegen welke kosten kan worden ingezet
7. Denk en bouw alvast mee aan structurele financiering voor van werk naar werk, zodat er na de looptijd van het RMT ook dienstverlening beschikbaar kan zijn, indien nodig
8. In de pilot gaat het om kleine aantallen, met het RMT moet dienstverlening beschikbaar komen voor grotere aantallen werknemers in de regio. Houd bij opschaling rekening met een aantal specifieke zaken
9. Neem onze ervaringen en lessen mee als het gaat om registratie, privacy en overdracht van deelnemers en stel een privacy document op dat werkbaar en toepasbaar is voor het RMT
10. Werk meer op basis van skills

11. Bied met ontslag bedreigde mensen een aantrekkelijk perspectief op werk in de arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant
12. Onderzoek in hoeverre samenwerking met meerdere bemiddelingspartijen in de regio winst kan opleveren voor een soepele overgang naar ander werk
13. Werk de ondersteuningsmogelijkheden op ontwikkeling en scholing van medewerkers nader uit en sluit onderwijspartners aan
14. Verken hoe landelijke sectoren, koepels en overige relevante stakeholders meerwaarde kunnen bieden in 'van werk naar werk' in de regio en sluit deze aan
15. Maak de dienstverlening breed bekend bij werkgevers (en werknemers / inwoners) via een eenduidige communicatiestructuur
16. Maak bij het verder vormgeven en inrichten van het RMT gericht gebruik van de voordelen voor werknemer, werkgever en andere stakeholders in de arbeidsmarktregio, bijvoorbeeld in de communicatie
17. Betrek ontvangende werkgevers meer in de 'van werk naar werk' aanpak en vraag hen ook tijd, creativiteit, menskracht en middelen te investeren in mobiliteit
18. Zorg voor een soepele overgang van de dienstverlening en samenwerking in de pilot naar die in het RMT en uiteindelijk naar een duurzame infrastructuur in de arbeidsmarktregio

3. *Duurzame (van werk naar werk) infrastructuur*

Op basis van de resultaten uit de pilot en het functioneren van het RMT de komende anderhalf jaar bouwen we langzaam maar zeker verder aan een effectieve en duurzame (van werk naar werk) infrastructuur in de regio. Hiermee willen we als arbeidsmarktregio – zowel in tijden van laagconjunctuur als hoogconjunctuur – écht het verschil maken voor onze inwoners, namelijk minimale werkloosheid, beter op elkaar afgestemde en gecoördineerde dienstverlening, betere samenwerking, lagere uitkeringen en blijvend 'arbeidsfitte' inwoners.

Naast bovenstaande praktische adviezen zijn vanuit de pilot ook diverse strategische zaken geduid door het kernteam en ingebracht in de stuurgroep Regionaal Werkbedrijf van 28 januari 2021, onder wiens verantwoordelijkheid de komende tijd het RMT wordt ingericht en uitgevoerd. Het gaat hier onder meer om zaken als regie, criteria waarop mensen dienstverlening kunnen krijgen, innovatieve vormen van ondersteuning, scholing, financiering, koppeling van bestaande infrastructuur, dienstverleningsaanbod, commerciële bemiddelaars en systeemwereld versus leefwereld van mensen.

In het Strategie Overleg Noordoost Brabant van 25 februari a.s. laat Tilburg University haar onafhankelijke en wetenschappelijke blik ook op deze zaken schijnen vanuit de ervaringen in de pilot. Zo bouwen we verder aan een regionaal ontwerp voor een duurzame regionale infrastructuur 'van werk naar werk' in de arbeidsmarktregio Noordoost Brabant.