

- Voortgangsnotitie Inclusieve Arbeidsmarkt

Regionale Economie en Innovatie- Arbeidsmarkt & Onderwijs
Provincie Noord-Holland
juli 2018

Uitvoeringsagenda Inclusieve arbeidsmarkt

In de uitvoeringsagenda 2016-2019 van Arbeidsmarkt & Onderwijs is 'inclusieve arbeidsmarkt' als operationeel beleidsdoel opgenomen. Dit operationele beleidsdoel moet uitvoering geven aan de doelen van het arbeidsmarktbeleid. In de startnotitie is over de beleidsdoelen arbeidsmarkt het volgende opgenomen:

“Doelen voor het arbeidsmarktbeleid

Met de startnotitie zijn de volgende doelen voor beleid neergelegd:

Strategisch doel: “Naar een veerkrachtige arbeidsmarkt voor Noord-Holland”

Operationele doelen:

- Verbeteren aansluiting arbeidsmarkt en onderwijs¹*
- Versnellen overgang van werk naar werk*
- Bevorderen van een inclusieve arbeidsmarkt²*

Deze doelen zijn sterk maatschappelijk georiënteerd. In bijlage 1 van deze UitvoeringsAgenda Arbeidsmarkt zijn voor de doelen indicaties voor de beoogde effecten aangegeven. Deze effecten staan op grote(re) afstand van de invloedssfeer van de provincie, maar zijn richtsnoer voor de beleidsinzet, waarop de UitvoeringsAgenda focust.

Waarom aansturen op veerkracht:

- Vergroten van de inzetbaarheid van de beroepsbevolking is belangrijk om mee te kunnen gaan in de snelle veranderingen van de economie;*
- Bevorderen van de snelheid en flexibiliteit, waarmee het onderwijs inspeelt op de vraag van ondernemers, is van belang voor behoud en ontwikkeling van de concurrentiekracht van de regio;*
- Realiseren van een economisch regionale structuur zonder schotten tussen sectoren, zodat werknemers makkelijker van werk naar werk kunnen gaan. Dit zorgt voor minder werkloosheid;*
- Talent op de arbeidsmarkt wordt schaarser. Het binnenhalen van talent is een randvoorwaarde voor een goed functionerende regionale economie.”*

Voorts wordt er in de uitvoeringsagenda gesproken over:

“Best practices inclusieve arbeidsmarkt”

Als werkgever en opdrachtgever willen we het goede voorbeeld geven op de inclusieve arbeidsmarkt met ons personeels- en inkoopbeleid. Eind 2015 is de provincie op basis van eerdere pilots van start gegaan met Social Return in het inkoopbeleid. Daarnaast willen we enkele goede voorbeeldprojecten met (boven)regionale impact faciliteren.”

¹ Met een focus op techniek en de tekorten in de technische sector

² Onder een inclusieve arbeidsmarkt verstaan wij een arbeidsmarkt, die mogelijkheden biedt voor alle mensen die willen en kunnen werken ongeacht hun afstand tot de arbeidsmarkt.

De voortgangsnotitie beschrijft eerst ontwikkelingen op de inclusieve arbeidsmarkt en gaat daarna in op de mogelijke positiebepaling van de provincie. Daarna worden enkele uitwerkingssporen beschreven.

Inclusieve arbeidsmarkt; dilemma's en ontwikkelingen

Om bovengenoemde doelen ten aanzien van de inclusieve arbeidsmarkt uitvoerbaar te maken in de huidige arbeidsmarktontwikkelingen, zijn we in gesprek gegaan met de werkgevers en werkgeverorganisaties en hebben we gekeken naar de huidige ontwikkelingen binnen de arbeidsmarktregio's. Uit deze gesprekken blijkt onder andere dat door de toenemende tekorten op de arbeidsmarkt een andere benadering van het arbeidspotentieel nodig is. En verdergaand dan in de eerder opgestelde beleidsdoeleinden. De economie is sindsdien namelijk in rap tempo veranderd. De term 'inclusieve arbeidsmarkt' lijkt te moeten worden aangescherpt en vervangen door 'duurzame inzetbaarheid van alle arbeidspotentieel'. Hieronder volgt een nadere onderbouwing van deze voorgestelde invulling.

Tekorten op de arbeidsmarkt

De ontwikkelingen in de arbeidsmarktregio's laten zien dat er grote tekorten zijn op de arbeidsmarkt en dat er vanuit de werkgevers behoefte is aan de optimale inzet van arbeidspotentieel. Om aan de vraag van de huidige arbeidsmarkt te kunnen voldoen, zal er optimaal gebruik gemaakt moeten worden van **alle** talenten oftewel arbeidspotentieel (= economisch potentieel) en ingezet moeten gaan worden op duurzame inzetbaarheid zodat we het sociaal kapitaal optimaal van waarde (blijven) houden voor de economie.

Mismatch

Naast de arbeidstekorten is er in de arbeidsmarktregio's ook een de toenemende mismatch te constateren tussen werkzoekende en (technische) vacatures (Arbeidsmarktmonitor april 2018). Om deze mismatch in de toekomst niet verder te doen toenemen, zal er geïnvesteerd moeten gaan worden in de scholing en omscholing van het zittende personeel. Hierin zullen tevens de mogelijkheden voor omscholing of bijscholing van de zittende werknemer (extra) gestimuleerd moeten gaan worden³. Deze scholing, het 'Leven Lang Ontwikkelen', is een voorwaarde om het voor de duurzame inzetbaarheid van het arbeidspotentieel en de zittende werknemers mee te laten ontwikkelen met de huidige snelheid van de technologische ontwikkelingen.

Te veel regelgeving en wirwar aan initiatieven in de regio

Na interviews met werkgevers en werkgeversorganisaties blijkt dat werkgevers wel willen investeren in de verduurzaming van het arbeidspotentieel maar vaak niet voldoende weten hoe, of al gestart zijn en dan vastlopen in de uitvoering. Hierdoor stagneert de mogelijkheid om het talent aan te

³ Daarmee wordt bedoeld: de zittende werknemer van werk naar werk of de zittende werknemer in zijn eigen bedrijf middels scholing ('Leven Lang Ontwikkelen') mee laten groeien in de technologische ontwikkelingen.

trekken of binnen de organisatie optimaal in te zetten. Wet- en regelgeving vormen soms onnodige obstakels, maar ook goede begeleiding en regionale kennisdeling is er niet in voldoende mate. Men heeft behoefte aan 'doen' en samenwerken. De urgentie van de arbeidstekorten voeren hierin de boventoon.

Behoeftte aan innovatie en 'regelluwe experimenteerruimte'

Werkgeversorganisaties uitte ook de behoefte aan ontwikkeling en innovatie op het gebied van sociaaleconomische vraagstukken en kennisdeling op regionaal niveau. Het delen van kennis vanuit goede praktijkvoorbeelden (pull factor) wordt veelal aangegeven als essentiële **eerste** impuls voor investeren in een inclusieve arbeidsmarkt. Maar de weg naar verandering en concrete oplossingen ligt niet alleen in het delen van kennis (door goede praktijkvoorbeelden). Werkgevers geven aan dat er door de toename van tekorten op de arbeidsmarkt een sterke behoefte is aan de 'routing' – regionale procesbegeleiding - van het 'wat' naar het 'hoe'. En vooral telt voor hen het resultaat en de concrete oplossingen.

Samenvattend: met de nadere invulling van de term inclusieve arbeidsmarkt, kan de provincie ook meer aandacht geven aan het reeds actieve deel van de beroepsbevolking. Ook de opdracht van de werkambassadeur zal op deze nadere invulling aangepast en geëvalueerd worden.

Vraag van de arbeidsmarkt en de rol van de Provincie

Hoe gaan we in al deze vaart der (technologische) ontwikkelingen als Provincie zorgen dat het arbeidspotentieel zo optimaal mogelijk ingezet kan blijven worden en hoe houden we het menselijk kapitaal van waarde voor de economie?

Oftewel: 'Mag iedereen meedoen'? 'Ja, en iedereen is nodig!'

De werkgevers geven aan zich door de vele loketten, regelgeving en initiatieven belemmerd te voelen. Hierdoor 'ziet men door de bomen het bos niet meer' en kan men niet adequaat en voldoende resultaatgericht oplossingen vinden voor de duurzame inzetbaarheid van het arbeidspotentieel en het vinden van talent. In gesprekken zijn vanuit verschillende organisaties en werkgevers de termen 'regelluwe omgeving', 'ruimte voor ontwikkeling van nieuwe businessmodellen arbeidsmarkt' en 'collectieve aanpak' genoemd. Men heeft behoefte aan minder versnippering van initiatieven en 'loketten'. Men wil de handen ineenslaan voor collectieve 'slagkracht'. Niet alleen om kennis te delen maar vooral ook om zo komen tot gezamenlijke, intersectorale, oplossingen voor de huidige tekorten op de arbeidsmarkt. Maar men overziet de regio onvoldoende, en heeft behoefte aan regionale, arbeidsmarktgerichte procesbegeleiding.

De vraag die vanuit de arbeidsmarkt gesteld is, is om als Provincie een rol te nemen in deze regionale procesbegeleiding. Om als Provincie actiever te sturen en te faciliteren op een resultaatgerichte aanpak op korte termijn voor het terugdringen van de tekorten op de arbeidsmarkt, een visie op arbeidsmarktvoorwaarden voor de lange termijn en de vermindering van versnippering en wet- en regelgeving. Om dit te kunnen realiseren, zal er een aanpassing gedaan moeten worden op het huidige arbeidsmarktbeleid ten aanzien van 'inclusieve arbeidsmarkt'.

De uitvoering zal zich meer gaan richten op een actieve oplossing voor bovengenoemde actuele ontwikkelingen en knelpunten door zich te richten op de volgende speerpunten:

- 1. Vermindering versnippering door versterken en verbinden van huidige regionale initiatieven**
- 2. Verbeteren van de regionale samenwerking in de arbeidsmarktregio's**
- 3. Meer focus op Leven Lang Ontwikkelen**
- 4. Ruimte voor innovatie**
- 5. Ontwikkelen van een lange termijn visie op duurzame inzetbaarheid arbeidsmarkt**
- 6. Provincie als voorbeeldrol van duurzame inzetbaarheid**

De uitvoeringsrichtlijnen worden hieronder nader uitgewerkt.

- 1. Vermindering van versnippering door versterken en verbinden van huidige regionale initiatieven**
- 2. En verbeteren van de regionale samenwerking in de arbeidsmarktregio's**

De regionale initiatieven die er zijn, zijn veelal goede initiatieven als het gaat om het begeleiden van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar werk. Maar er is minder aandacht voor duurzame inzetbaarheid. In deze initiatieven zou niet alleen aandacht moeten zijn voor begeleiding **naar** werk maar ook meer aandacht moeten komen voor de begeleiding **tijdens** het werk en **van werk naar werk**. Ook zal men zich niet alleen moeten richten op de mensen met een afstand tot de

arbeidsmarkt, maar ook op het zittende personeel (scholing en omscholing) en de beroepen van de toekomst.

Regionale voorbeelden van goede initiatieven zijn:

Werkgeversservicepunten, lokale meet & greets, Stichting Onbeperkt aan de slag, Stichting 99 van Noord-Holland, organisatie 'De Normaalste Zaak' en provinciale en gemeentelijke banenplannen als New West Airport Express, Steunpunt Amsterdam Nieuw West, 200 banenplan, Luchtvaart Community Centre, Techniekcampus Den Helder en House of Skills.

Als Provincie zullen we allereerst inzetten op de vermindering van de versnippering van de vele regionale initiatieven op het gebied van inclusieve arbeidsmarkt en de arbeidstekorten. Het streven is te komen tot een optimaal netwerk voor werkgevers op het gebied van inzet van arbeidspotentieel en duurzame inzetbaarheid. Samenwerking en clustering van initiatieven staat hierbij voorop.

Uitvoeringsrichtlijn:

Een oplossing kan gezocht worden in het *onderbrengen van de vele regionale initiatieven onder bijvoorbeeld meerdere regionale (inclusieve) arbeidsmarkt- centra.*

1) Luchtvaart Community Centre in de Provincie Noord-Holland

Een eerste pilot hiertoe voor inclusieve arbeidsmarkt loopt binnen de MRA, vanuit het Luchtvaart Community Centre onder het programma 'Werk en de Luchthaven' (vervolg op New West Airport Express).

2) House of Skills Noord-Holland Noord

Een tweede pilot zou gestart kunnen worden door een samenwerkingsverband in Noord-Holland Noord tussen het Regionaal Platform Arbeidsmarkt en het Ontwikkelingsbedrijf Noord-Holland Noord. Inzet hier is onder andere het oprichten van een House of Skills in Noord-Holland Noord .

3. Ruimte voor innovatie

4. Meer focus op Leven Lang Ontwikkelen

Om de duurzame inzetbaarheid van het arbeidspotentieel zo adaptief en flexibel mogelijk in te zetten bij onder andere de huidige mismatch en arbeidsmarktttekorten, is er een versnelling nodig in de huidige ontwikkelingen op de regionale arbeidsmarkt en meer focus op Leven Lang Ontwikkelen. In de arbeidsmarkt blijkt behoefte aan nieuwe businessmodellen, scholing en omscholing van het zittende personeel en het verkennen van mogelijkheden tot nieuwe vormen van (intersectorale) samenwerking.

Er is daarom ruimte nodig voor regionale 'regelluwe' broedplaatsen ('fieldlab') waarin met zo min mogelijk belemmering van regelgeving geëxperimenteerd kan worden met oplossingen voor de huidige en toekomstige arbeidsmarktproblemen. In deze broedplaatsen gaat het om het intersectoraal werken aan concrete oplossingen en meetbare resultaten op korte termijn. Het resultaat moet direct bijdragen aan een oplossing voor de arbeidsmarktttekorten en meetbaar bijdragen aan de groei en kwaliteit (adequaat geschoolde werknemers die van waarde zijn en blijven voor de arbeidsmarkt) van het arbeidspotentieel.

Uitvoeringsrichtlijn:

1) Pilot Individuele Leerrekening en de learning community's

In de MRA willen wij starten met een pilot ten aanzien van de individuele leerrekening. Als provincie (ook in Landsdeelverband) willen we hierin experimenteren met de in het Regeerakkoord geïntroduceerde individuele leerrekening om de financiële toegankelijkheid van het onderwijsaanbod bij campussen (in de MRA verenigd in het zogenaamde House of skills) voor iedereen op lager en middelbaar beroepsniveau mogelijk te maken.

EZK kan hierin ondersteunen richting SZW en ook een rol spelen in de betrokkenheid van de landelijke Ontwikkel en Opleidingsfondsen (O&O) van de technische branches.

In deze pilot wordt tevens gekeken naar de mogelijkheden voor het oprichten van meerdere Opleidingscentra binnen de regionale campussen (learning community's) als 'Learning Community Labs'. Deze Labs sluiten aan bij de vraag van de arbeidsmarkt, richten zich breed op talentontwikkeling, bieden waar nodig individueel maatwerk, werken direct samen met de werkgevers en is een plek waar onderwijskundige vernieuwing (versneld) plaatsvindt (o.a. beroepen van de toekomst).

2) Het starten van een pilot 'Social Impact Bonds' onder Techport

Een social impact bond is een kortstondig samenwerkingsproject waarin werkgevers, onderwijs en partners een concrete casus of businesscase met elkaar bespreken en uitwerken in oplossingen. Het project leidt tot een concreet resultaat en moet in een tijdsbestek van 4 maanden meetbaar bijdragen aan het arbeidspotentieel, een veerkrachtige arbeidsmarkt en leiden tot een best practice. Op deze manier kunnen we ook de best practices die hieruit voortkomen weer delen in de regio en delen als instrumenten onder de (inclusieve) arbeidsmarktcentra 's (of onder House of Skills, Servicepunt Techniek, Regionaal Werkbedrijven).

3) Het volgen van sociaaleconomische ontwikkelingen en innovaties (social community's)

Door het organiseren van bijeenkomsten en werkbezoeken volgen en delen van sociaaleconomische ontwikkelingen, innovaties en best practices in de regio. Met name de ontwikkeling op het gebied van de 'inclusieve wijken' verdient extra aandacht. Er zijn hierin goede resultaten gemaakt in de Provincie Gelderland en er is in de Provincie Noord-Holland door meerdere gemeentes interesse getoond in deze ontwikkeling, zogenoemde 'social community's'. Deze inclusieve wijken-methode gaat uit o.a. een optimale aansluiting arbeidsmarkt en onderwijs op kleine schaal en van onderaf in de samenleving. Het idee werkt vanuit werkbedrijf in de wijk ('wijkbedrijf') die opleidingen en werk biedt aan de mensen/inwoners van de wijk, bijvoorbeeld als het gaat om opleiden tot nieuwe banen i.h.k.v. de energie transitie of het begeleiden van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar werk. Zij werkt hierin samen met lokale (MKB) bedrijven en opleidingscentra.

4) Verhalen en beleving vertalen naar beleid en evaluatie

Naast deze bijeenkomsten en werkbezoeken ook aandacht besteden aan de ‘verhalen’ uit de regio. Verhalen van best practices, maar ook van de wensen en behoeften van werknemers en werkgevers ten aanzien van het (inclusieve) arbeidsmarktbeleid. Deze verhalen delen tijdens bijeenkomsten maar ook verwerken in de evaluaties van het arbeidsmarktbeleid in 2019.

5. Ontwikkelen van een lange termijn visie op duurzame inzetbaarheid arbeidsmarkt

De focus van de Provincie zou zich meer kunnen richten op het ontwikkelen van een lange termijn visie als het gaat om duurzame inzetbaarheid van het arbeidsmarktpotentieel om hiermee nog beter te kunnen anticiperen op de toekomstige ontwikkelingen binnen de (inclusieve) arbeidsmarkt. Er zijn immers nog meer grote veranderingen te verwachten op de arbeidsmarkt, denk hierbij aan robotisering, toenemende technologische ontwikkelingen, demografische krimp en veranderende samenstelling in de bevolking. Een visie hoe we hierop als Provincie kunnen anticiperen en de arbeidsmarktregio's en het onderwijs hierop kunnen voorbereiden, lijkt evident.

Uitvoeringsrichtlijn:

1) Kennisagenda

Via bovenstaande pilots en initiatieven oprichten van een regionale platform arbeidsmarkt en het opstellen van een (regionale) kennisagenda ten aanzien van duurzame inzetbaarheid en inclusieve arbeidsmarkt (eventueel in samenwerking met andere Provincies).

6. Provincie Noord-Holland als voorbeeldrol ‘inclusief werkgever’

Uiteraard kunnen wij als Provincie als werkgever een voorbeeldfunctie vervullen als het gaat om duurzame inzetbaarheid en optimale inzet van het arbeidsmarktpotentieel. We hebben al een aantal goede voorbeeldprojecten lopen en zullen ook nieuwe pilots ontwikkelen. Hiermee hebben we als werkgever kennis en ervaring te delen. Vanuit die ervaring en voorbeeldrol kunnen we onze rol als procesbegeleiding optimaal uitdragen en invullen. Maar ook aansluiten als partner op intersectorale samenwerkingsverbanden.

Uitvoeringsrichtlijn

1) Actief delen: regionale bijeenkomsten en platform voor sociaal-economische innovatie en duurzame inzetbaarheid

De Provincie Noord-Holland gaat haar kennis en ervaring op het gebied van duurzame inclusieve inzetbaarheid actief met de regio delen ('Platform Duurzame inzetbaarheid'). Denk aan recente ontwikkelingen als 'Regenboogprovincie' maar ook de recent gestarte interne sectorale

samenwerking op de uitvoering van inclusief werkgeverschap: de samenwerking met Infrabindt en het project Vermaatschappelijking Staatsbosbeheer.

Deze kennisdeling kan door middel van bijvoorbeeld *regionale kennisbijeenkomsten* en het bieden van platforms aan nieuwe ontwikkelingen en innovaties (Provincie als voorloper en 'trendwatcher'). Tijdens deze bijeenkomsten en op deze platforms kunnen best practices uit de regio worden gedeeld, regionale vraagstukken worden opgehaald en nieuwe samenwerkingsverbanden worden geïnitieerd. Op deze manier deelt men kennis, maar haalt men ook kennis uit de regio op en kan men van 'buiten naar binnen' werken en optimaal anticiperen op de toekomstige ontwikkelingen.

2) *Verder ontwikkelen van de interne intersectorale samenwerking op duurzame en inclusieve inzetbaarheid*

Binnen de Provincie zelf gaan we duurzame en inclusieve inzetbaarheid verder ontwikkelen door intensievere samenwerking tussen de sectoren. Te denken valt aan de samenwerking tussen beleid, HR, social return, Groen, Beheer & Uitvoering en Communicatie. We zullen meer gezamenlijk optrekken als het gaat om het uitdragen het thema duurzame inzetbaarheid en de voorbeeldrol van de Provincie als inclusief werkgever.

3) *Nieuwe invulling Participatiewet; Provincie als partner in regionale pilot Sociale Coöperatie*

Binnen de regio Kennemerland is er met werkgevers, UWV en gemeentes een pilot 'Sociale Coöperatie' gestart. In deze coöperatie werken werkgevers, gemeenten en het UWV nauw samen als het gaat om het begeleiden van werk naar werk of van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar scholing en werk te begeleiden. Werkgevers dragen in de coöperatie de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor plaatsing en begeleiding van mensen met een (dreigende) afstand tot de arbeidsmarkt. Vanuit haar voorbeeldrol als 'inclusief werkgever' is de deelname aan deze pilot 'Sociale Coöperatie' een mooie manier op deze voorbeeldrol uit te dragen en een vernieuwde invulling van haar verplichting aan de Participatiewet.