

Actieagenda voor *Het werkend alternatief voor Noord-Nederland*

Inleiding

De SER Noord-Nederland heeft in februari 2017 het advies **Het werkend alternatief voor Noord-Nederland, de noordelijke aanpak maakt het verschil** gepubliceerd en aangeboden aan het Dagelijks Bestuur van het Samenwerkingsverband Noord-Nederland (DB SNN). Als vervolg kwamen het DB SNN en SER Nederland met twee nieuwe adviesvragen. Het DB SNN vraagt naar de effectiviteit van de bestaande regelingen en subsidies voor scholing op de arbeidsmarkt. SER Nederland kende een projectsubsidie toe om alle gemeenten te vragen naar hun mening over het advies van februari 2017.

Op basis van de resultaten van dit adviestraject hebben we deze actieagenda opgesteld. De onderbouwing van de actieagenda wordt gegeven in het adviesrapport **Het werkend alternatief voor Noord-Nederland, het vervolg voor de drie noordelijke provincies** (SER Noord-Nederland, vastgesteld op 8 december 2017).

Drie thema's

De opgaven en aanbevelingen in het advies van februari 2017 vormen de leidraad voor deze actieagenda. Ze zijn hier weergegeven in drie thema's. De acties in deze agenda zijn aanscherpingen van en aanvullingen op de eerdere aanbevelingen in het advies van februari 2017.

De drie thema's zijn:

- Hoe versterken we blijvend ontwikkelen in Noord-Nederland en hoe zorgen we ervoor dat in ieder geval de 160 duizend werknemers met een mbo-2 of mbo-3 diploma toekomstbestendig worden geschoold?
- Hoe versterken we de positie van WW'ers en bijstandsgerechtigden op de regionale arbeidsmarkt?
- Wie zijn aan zet om bij beide thema's een regiodeal vorm te geven per arbeidsmarktregio en/of subregio in de arbeidsmarktregio? Veel instanties die belangrijk zijn voor blijvend ontwikkelen, zijn op landelijk niveau sectoraal georganiseerd (onder andere de sector- en O&O-fondsen). Dat maakt het lastiger om acties direct te adresseren. Het is echter gebleken dat regionale invulling mogelijk is. Een aantal sectoren staat hier ook welwillend tegenover. De vraag is wie de eerste stap doet.

Voorwaarden voor uitvoering van actieagenda

De actieagenda sluit aan bij de bestaande structuren en ontwikkelingen in de arbeidsmarktregio's in Noord-Nederland en/of de subregio's van de arbeidsmarktregio's. Voorwaarden voor een goede uitvoering van de actieagenda zijn:

- Stel de maatschappelijke opdrachten centraal en geef hieraan invulling door regio- en kwartiermakersteams per provincie. We hebben deze randvoorwaarde vertaald in de eerste actie (A).

- Ontwikkel roldoorbreekende oplossingen. Daarvoor moeten organisaties over hun eigen schaduw heen durven te stappen. De sociale partners nemen het initiatief voor de oplossingen, die uitmonden in regiodeals per arbeidsmarktregio en/of subregio. Aan deze deals wordt invulling gegeven door de 'quadruple helix': overheid, onderwijs, bedrijfsleven plus werkenden en werkzoekenden. Deze partijen formuleren concrete deelopgaven met afspraken die meetbaar en niet vrijblijvend zijn.
- Werk imperfecties in regelgeving weg die maatwerkoplossingen voor burgers in de weg staan. Soms kan een zekere mate van - te verantwoorden - burgerlijke ongehoorzaamheid van overheden en organisaties nodig zijn.
- Doorbreek de gescheiden werelden van economisch en sociaal beleid, waarvan helaas nu nog te vaak sprake is. Juist het zoeken naar goede samenhang biedt kansen voor beide beleidsvelden.
- Ontschot de verschillende budgetten voor scholing en HRM-adviezen én activeer geld dat niet productief is ingezet. De maatschappelijke kosten-batenanalyse voor het geheel moet leidend worden in plaats van de toetsingscriteria voor de deelbudgetten. Doelmatigheid dient dus boven rechtmatigheid te gaan.

Acties

U vindt hier een overzicht van de acties en de partijen die daarvoor verantwoordelijk zijn. Het is belangrijk dat zij bij deze acties rekening houden met maatschappelijke ontwikkelingen en wijzigingen in wet- en regelgeving.

De door ons voorgestelde acties sluiten voor een deel goed aan bij het regeerakkoord **Vertrouwen in de toekomst**¹ van oktober 2017. Zo spreekt het kabinet-Rutte III ook over flexibel onderwijs, om- en bijscholing vanuit de bijstand en wegnemen van ondernemersrisico's.

Het jaarthema voor 2018 van VNO-NCW MKB Noord is '(Er)ken je talent'. Dit is erop gericht om de juiste medewerkers te boeien en te binden voor de regionale bedrijven. Binnen het thema worden vier domeinen onderscheiden: *Jong Talent*, *Bright Grey*, *Talent reeds in huis* en *Talent buitenspel*. Deze aandacht sluit goed aan bij de hierna beschreven acties.

Wij hebben bewust de acties niet gesplitst naar de twee adviesvragen van het SNN en SER Nederland, omdat we vinden dat de acties voor werkenden en werkzoekenden in elkaars verlengde liggen. De problemen van deze twee groepen moeten in samenhang worden aangepakt. De acties zijn wel nadrukkelijk geadresseerd.

A	Formeer regio- en kwartiersmakersteams per provincie
----------	---

¹ www.tweedekamer.nl/sites/default/files/atoms/files/regeerakkoord20172021.pdf

Wie	Sociale partners in samenwerking met provincie, bestuurlijke partners van werkbedrijven, roc's en aoc's
Toelichting	<p>Er is veel overeenstemming over de opdracht, dus wat er moet gebeuren. Het ontbreekt echter nog aan organisatiekracht om de opdracht voor elkaar te krijgen. De sociale partners zijn bereid het voortouw te nemen om de bestuurlijke regie te organiseren, mits bij de noodzakelijke partners daarvoor de bereidheid bestaat. Er wordt een kwartiermakersteam geformeerd, dat aangestuurd gaat worden door een regieteam. Het kwartiermakersteam gaat concreet de opgaven per provincie vormgeven en uitvoeren. De partners worden gevraagd om aan dit team een bijdrage in natura of geld te leveren. De teamleden werken zonder last en ruggenspraak van hun eigen moederorganisatie. Het verdient de voorkeur om het kwartiermakersteam aan te haken bij de werkbedrijven. Hiermee wordt ook concrete invulling gegeven aan de regiodeals.</p> <p>Het vertrekpunt is het versterken van blijvend ontwikkelen: het toekomstbestendig scholen van in ieder geval de 160 duizend werknemers met een mbo-2 of mbo-3 diploma. Een provinciale aanpak heeft hierbij een grotere kans van slagen dan een noordelijke aanpak, zoals eerder was geformuleerd. Daarom wordt de opgave over blijvend ontwikkelen geherdefinieerd in provinciale opgaven per sector. Dit is een van de eerste taken voor de kwartiermakersteams.</p>

De realisatie van actie A is de lakmoesproef voor de door vrijwel iedereen geuite wens om vorm te geven aan de noodzakelijke samenwerking. Deze actie is daarmee feitelijk de invulling van de gewenste regiodeals. Belangrijk is dat in de regie- en kwartiermakersteams samenwerking op basis van vertrouwen centraal staat, waarbij sprake is van willen, kunnen en elkaar gunnen. De bereidheid te willen leren van elkaar is het uitgangspunt, waarbij schijnbare tegenstellingen overwonnen worden.

De hierna volgende acties B tot en met J zijn deelopdrachten, die voortvloeien uit de centrale opdracht voor blijvend ontwikkelen.

B	Projecten voor scholing van werkenden met in het kielzog scholing van werkzoekenden
Wie	Kwartiermakersteam in samenwerking met sociale partners en arbeidsmarktregio
Toelichting	<p>Scholing van werkenden draagt bij aan de groei van het regionale bedrijfsleven en bevordert de doorstromingskansen van medewerkers. Dat kan ook doorstroming zijn naar vacatures die moeilijker vervulbaar zijn. Daardoor ontstaat ruimte voor nieuwe instroom, zowel van jongeren als van de groep mensen die al enige tijd werkloos is. Duaal leren via het reguliere mbo biedt hiervoor goede kansen.</p> <p>Organiseer deze scholing voor werkenden per cluster van samenwerkende bedrijven en/of sector. Bied ook ruimte voor werkzoekenden in de scholingstrajecten. Bedrijven die bereid zijn om in dergelijke trajecten samen te werken, worden goed gefaciliteerd voor deelname. Het gaat in deze aanpak dus om integratie van EZ- en sociaal beleid.</p>

C	Instellen van regionale sectorfondsen
Wie	Kwartiermakersteams, ondersteund door provincies en sociale partners
Toelichting	<p>Provincies, sectoren en O&O-fondsen hebben middelen die kunnen worden ingezet voor kansrijke sectoren. Per sector worden ontschotte fondsen opgezet voor scholing van werkenden en HRM-adviezen. Het doel van zo'n fonds is één aanvraag en één besluit. Nu kunnen scholingsmiddelen doorgaans alleen per sector worden ingezet. Dat is vaak niet effectief.</p> <p>Deze opgave is niet gemakkelijk. De O&O-fondsen tonen zich nog weinig flexibel. De regio moet - onder meer via de sociale partners - een landelijke lobby organiseren om de O&O-fondsen te bewegen tot meer regionale inkleuring. De ontschotting zou in de (nabije) toekomst een enorme boost kunnen geven aan blijvend ontwikkelen. Dit geldt ook voor het opnieuw invoeren van HRM-adviezen aan werknemers en werkgevers, als het gaat om individuele scholingsadviezen. In sectoren waar O&O-fondsen ontbreken, is een andere financiële verdeelsleutel nodig. Met de regionale sectorfondsen wordt actie B ondersteund.</p>

D	Opzetten van flexibelere opleidingsvormen
Wie	Sociale partners in samenwerking met arbeidsmarktregio's, onderwijsinstellingen en kwartiermakersteams
Toelichting	<p>Gemeenten hebben veel belang bij korte specifieke opleidingen gericht op een vak, die helpen om een bepaalde groep mensen weer aan het werk te krijgen én het tekort aan ambachtslieden op te lossen. In het reguliere onderwijs zijn presentatietechnieken en beheersing van het Engels basisvaardigheden. Voor veel laagopgeleiden en laaggeletterden is dit een probleem, terwijl ze vaak goed met hun handen kunnen werken. Deze belemmering wordt weggenomen door vakgerichte opleidingen, dus maatwerk. Hiervan zijn op lokaal en subregionaal niveau al erg mooie voorbeelden.</p> <p>Vakgerichte opleidingen zijn plaatselijk nauwelijks te realiseren. Breng de behoefte hieraan per arbeidsmarktregio of subregio van de arbeidsmarktregio in beeld en ontwikkel deze opleidingen samen met het regulier onderwijs en bedrijfsscholen. Voor roc's en aoc's ligt hier de opgave om meer modulair onderwijs aan te bieden en meerdere instroommomenten mogelijk te maken. Het regeerakkoord geeft aan dat dergelijk onderwijs zou moeten leiden tot erkende certificaten. Zie ook het recente kabinetsbeleid hiervoor.</p>

E	Om- en bijscholen in de WW en bijstand met behoud van uitkering
Wie	Arbeidsmarktregio/centrumgemeente in samenwerking met UWV
Toelichting	<p>UWV kan bij de intake goed inschatten of een werkzoekende tot de risicogroep met slechte arbeidsmarktkansen behoort. Hierbij spelen ervaringsberoep en laatst genoten opleiding een belangrijke rol. UWV kan dus met vrij grote zekerheid aangeven welke kandidaten vanuit de WW doorstromen naar de bijstand of een nigger worden als er geen recht op uitkering is. In de huidige systematiek zijn er geen middelen om dit te voorkomen. De arbeidsmarktkansen van werkzoekenden in de risicogroep worden daarom vanzelf steeds minder. Want competenties en vaardigheden nemen in rap tempo af naarmate mensen langer werkloos thuiszitten.</p> <p>Een aanpak gericht op preventie voor de bijstand is wenselijk. Daarvoor is nodig dat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • er scholingsmiddelen zijn waarmee UWV mensen gericht kan aansporen om zich te laten om- of bijscholen voor kansrijke beroepen; • een WW- of bijstandsuitkering niet wordt ingetrokken bij trajecten die langer dan een half jaar duren. De ruimte die de Beleidsregel Scholing 2016 van UWV biedt, zou zo maximaal mogelijk moeten worden benut. <p>Het huidige kabinet stelt extra middelen beschikbaar voor de begeleiding van WW'ers. UWV heeft geen eigen scholingsmiddelen. Wel worden incidenteel WW'ers geschoold en getraind met tijdelijke middelen vanuit sectorplannen, overheden en/of O&O-fondsen.</p> <p>Deze actie kan worden gecombineerd met acties B en C.</p>

F.	Moderniseren van de arbeidsmarkt
Wie	Arbeidsmarktregio's in samenwerking met gemeenten en kwartiermakersteams
Toelichting	<p>Het blijkt dat wet- en regelgeving soms belemmeringen opwerpt. Ook het kabinet concludeert dit en wil de arbeidsmarkt moderniseren. Het kwartiermakersteam krijgt de opdracht daar zeer scherp op te letten. Dit team koppelt aan het regieteam terug waar wet- en regelgeving knelt. Dan zijn landelijke actie en afstemming mogelijk. Als modernisering mogelijk is en/of uitgevoerd wordt, zorgt het kwartiermakersteam ervoor dat de uitvoering niet knelt. Zo worden in de trajecten voor scholing van werkenden én instroom van werkloze werkzoekenden (actie B) de risico's voor ondernemers en medewerkers beperkt. Het is belangrijk om Gemeenschappelijke Opleidingsactiviteiten (GOA) of uitzendconstructies te ontwikkelen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit vormt een goede waarborg, als werk ophoudt of als een opstap naar werk met een vaste aanstelling.</p>

	Bij deze actie valt ook te denken aan het opzetten van experimenten waarbij werkzoekenden met inzet van O&O-middelen worden bijgeschoold voor de sectoren met tekorten.
--	---

G.	Activeren van de inactieve sectoren en fondsen
Wie	Sociale partners
Toelichting	Sommige O&O-fondsen sparen wel via een afdracht van de lonen, maar hebben geen of nauwelijks initiatieven die gericht zijn op actieve ontwikkeling en scholing van medewerkers. Dan kunnen hierover ook geen regionale afspraken worden gemaakt (bijvoorbeeld in de bouw). Zo blijven kansen onbenut. De landelijk georganiseerde sociale partners die samen de besturen van de O&O-fondsen vormen, brengen in beeld welke fondsen gestimuleerd kunnen worden tot een regionale inzet van middelen en het maken van afspraken. Zij zeggen toe om dit onderwerp actief op de agenda's van de betreffende fondsbesturen te zetten.

H.	Stimuleren van intrinsieke motivatie voor blijvend ontwikkelen
Wie	Kwartiermakersteam in samenwerking met sociale partners en O&O-fondsen
Toelichting	Om de realisatie van trainingen en scholing te bevorderen, laat een aantal O&O-fondsen in de metaal en installatietechniek onderzoek doen naar de intrinsieke motivatie van werkgevers en werknemers. Het is van groot belang om dit onderzoek goed te volgen, hiervan te leren en de opgedane kennis in de acties te verwerken.

I.	Analyseren van cao's
Wie	FNV
Toelichting	De FNV brengt per sector in beeld wat in de cao is afgesproken over scholing en ontwikkeling. Dit ondersteunt met name acties B en C.

J.	Opzetten van virtueel loket
Wie	Sociale partners in samenwerking met sectoren en O&O-fondsen
Toelichting	Bij deze portal melden werknemers en werkgevers zich met een HRM- of scholingsvraag. Laat de sociale partners en de O&O-fondsen in de sectoren het voortouw nemen. Zorg ervoor dat de expertise bij scholingsadviezen aansluit op de reguliere en commerciële

scholing van mbo-instellingen en bedrijfsscholen. De medewerkers van de werkgeversservicecentra en werkpleinen kunnen een faciliterende rol spelen. Want de sociale partners zijn leidend bij blijvend ontwikkelen, terwijl de overheden en andere partijen faciliteren.

Het moet voor werkgevers niet uitmaken wie vanuit welke organisatie langskomt. De medewerkers van het loket moeten deskundig zijn en ervoor zorgen dat elke vraag naar behoren wordt beantwoord. Een virtueel loket kan het beste op het niveau van de subregio's worden ingevuld; daarmee staat de portal dicht bij de werkgevers. In sectoren zonder O&O-fonds is een scholingsfonds noodzakelijk. Is er wel een O&O-loket maar is de bijdrage aan scholing onvoldoende? Dan kan zo'n scholingsfonds aanvullend worden ingezet. Ook het adviseren van bedrijven met een HRM-regeling hoort hierbij. Daarvoor is een eenduidige sturing nodig van de processen bij alle sectoren en O&O-fondsen. Een dergelijke sturing ontbreekt nu nog.

De medewerkers van het loket brengen een aantal gelijksoortige bedrijven bij elkaar en analyseert hun toekomstige personeelsbehoefte. Kijk ook naar slimme afspraken over gemeenschappelijke oplossingen. Denk bijvoorbeeld aan poolvorming voor specifieke functies waardoor kosten worden gedeeld en aan gemeenschappelijke scholing en werving. Faciliteer zulke oplossingen met een bijdrage uit een - op te zetten - fonds voor HRM-ondersteuning.