

Bedankt voor het downloaden van dit artikel. De artikelen uit de (online)tijdschriften van Uitgeverij Boom zijn auteursrechtelijk beschermd. U kunt er natuurlijk uit citeren (voorzien van een bronvermelding) maar voor reproductie in welke vorm dan ook moet toestemming aan de uitgever worden gevraagd.

Boom

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch door fotokopieën, opnamen of enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikelen 16h t/m 16m Auteurswet 1912 jo. Besluit van 27 november 2002, Stb 575, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoeding te voldoen aan de Stichting Reprorecht te Hoofddorp (postbus 3060, 2130 KB, www.reprorecht.nl) of contact op te nemen met de uitgever voor het treffen van een rechtstreekse regeling in de zin van art. 16l, vijfde lid, Auteurswet 1912.

Voor het overnemen van (een) gedeelte(n) uit deze uitgave in bijvoorbeeld een (digitale) leeromgeving of een reader in het onderwijs (op grond van artikel 16, Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot Stichting Uitgeversorganisatie voor Onderwijslicenties (Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.stichting-uvo.nl).

No part of this book may be reproduced in any way whatsoever without the written permission of the publisher.

info@bua.nl
www.boomuitgeversamsterdam.nl



Samenwerking in regio is essentieel voor aanpak arbeidstekort

door Abel Reitsma De auteur is in Leeuwarden wethouder namens het CDA op het gebied van Economische Zaken, Werk & Participatie, Recreatie & Toerisme, Kennis & Innovatie, en Hoger Onderwijs. Ook is hij voorzitter van de Arbeidsmarktregio Fryslân.

Voor een daadkrachtige aanpak van het tekort aan arbeidskrachten is het van groot belang dat er regionaal goed wordt samengewerkt tussen allerlei betrokkenen, zoals werkgevers, het onderwijs, het UWV en de vakbonden. In de Arbeidsmarktregio Fryslân worden daarbij forse stappen gezet. Oog hebben voor specifieke situaties van personen en de eigenheid van de regio is daarbij onontbeerlijk.

De tekorten op de arbeidsmarkt zijn groot. Het aantal werkzoekenden is nog nooit zo laag geweest, wat de politiek voor spannende uitdagingen plaatst, met wellicht onconventionele oplossingen. Moeten we niet over onze schaduw heen stappen, schotten afbreken en samen praktisch aan de slag gaan? Durven we het over te laten aan de regio? Vertrouwen hebben in het idee en de samenwerking van onderop? Wat mij betreft wel. In dit artikel beschrijf ik mijn praktijk als christendemocraat en voorzitter van de Arbeidsmarktregio Fryslân.

Met de dreigende werkloosheid rond de coronacrisis zijn er in de arbeidsmarktregio's Regionale Mobiliteitsteams (RMT) ingericht.

De mineur als gevolg van COVID-19 is gelukkig beperkt gebleven, en we hebben een geweldige samenwerking en voorziening gerealiseerd om werkenden, werkzoekenden en werkgevers te helpen. De volgende casus is waargebeurd en vormt een leidraad voor mijn kijk op de opgaven in de arbeidsmarkt.

Een alleenstaande moeder is parttime werkzaam; ze heeft een tijdelijk contract en heeft last van beginnende parkinson. Haar werkgever is erg tevreden over haar prestaties en inzet en wil haar contract omzetten in een vast dienstverband. In verband met de beginnende parkinson wil de werkgever dan wel kunnen gebruikmaken van de no-riskpolis.

Zo niet, dan wordt het tijdelijke contract niet verlengd en zal mevrouw voor haar inkomen afhankelijk zijn van een uitkering. Eerst een poosje WW, en daarna mogelijk doorstromen naar de gemeentelijke bijstand.

Vanuit het Regionale Mobiliteitsteam, waarin UWV, gemeenten en vakbonden zijn vertegenwoordigd, werd geadviseerd om via de praktijkroute te werken. Dit betekent dat er gekeken wordt naar de verminderde loonwaarde door de beginnende parkinson, en dat mevrouw kan worden opgenomen in het doelgroepenregister. De gemeente waar mevrouw woont, wil dit eerst niet. Na goed overleg met elkaar en het delen van argumenten en afwegingen, wordt er toch ingestemd met de praktijkroute. Het contract van deze mevrouw wordt omgezet naar een vaste baan. De werkgever behoudt een waardevolle arbeidskracht, mevrouw heeft zicht op een duurzame werkplek, en de partijen hebben elkaar gevonden in samenwerking en adviezen. Dit is een resultaat waar alle partijen tevreden mee zijn!

Een ogenschijnlijk simpel en praktisch voorbeeld uit de Arbeidsmarktregio Fryslân. Maar bovenal exemplarisch. We werken namelijk samen, zoeken elkaar op en vinden elkaar in oplossingen. Dat begint bij partners; de tekorten op de arbeidsmarkt los je namelijk niet als lokale overheid alleen op. Daar heb je iedereen voor nodig. In Friesland hebben we een convenant opgesteld, dat ondertekend is door alle gemeenten, het UWV, het onderwijs, het bedrijfsleven en de sociale partners. Alle directbetrokkenen op de arbeidsmarkt moeten elkaar kunnen vinden. Onder deze samenwerking ligt een koersdocument met speerpunten en een uitvoeringsprogramma met concrete acties en doelen. Bij het opstellen heeft iedereen een rol en dus een verantwoordelijkheid. Alle betrokken

Nog veel jongeren kiezen na het behalen van hun diploma voor een opleiding met een lage baanzekerheid

organisaties zijn vertegenwoordigd in het algemeen bestuur van de Arbeidsmarktregio Fryslân, en voor de dagelijkse gang van zaken is er een driekoppig dagelijks bestuur. Naast deze organisatie heeft elk onderdeel zijn taken en bevoegdheden, ook vastgelegd in het convenant. Op deze manier is iedereen betrokken en opereren we op basis van gelijkheid.

Groenpluk

Als voorzitter probeer ik alle partijen bij elkaar te brengen en te houden; ook daar zit uitdaging in. Natuurlijk spelen er verschillende belangen in de regio en in zo'n samenwerking.

Een werkgever wil bijvoorbeeld personeel in tijden van schaarste, kijkt daarvoor vervolgens naar het onderwijs, en kan worden verleid tot groenpluk, oftewel het in dienst nemen van jongeren die hun diploma nog niet binnen hebben. Dat is een zorgelijke ontwikkeling maar wel een trend die je ziet in zulke tijden. Het onderwijs heeft daar uiteraard last van; de belangen zijn onderling tegenstrijdig. Dan heeft de arbeidsmarktregio de taak om die partijen

bij elkaar te brengen en te zoeken naar mogelijkheden. In ons verband zitten zowel werkgevers als het onderwijs. Wat vinden we van deze ontwikkeling, en hoe spreken we ons hierover uit?

Overstappen van bol naar bbl, oftewel van de beroepsopleidende leerweg (vooral school, met daarnaast praktijkervaring) naar de beroepsbegeleidende leerweg (een combinatie van werk en school) is een optie. Dan kan een jongere wél aan de slag, maar blijft hij ook op school. Zo kom je beide partijen tegemoet en denk je samen in oplossingen.

Een ander voorbeeld is het opleidingsaanbod. Nog veel jongeren kiezen na het behalen van hun diploma voor een opleiding met een lage baanzekerheid, zoals dansen, dierv verzorging of filosofie. En dat terwijl we tekorten zien in de



Vaklui gezocht



Bron: iStock

techniek, de ICT en de zorg: sectoren die nodig zijn voor de leefbaarheid en de gezondheid van de regio. Zij vormen de directe bouwstenen voor een brede welvaart. Ook daar investeren we in als arbeidsmarktregio. In deze cruciale sectoren zetten we in op voorlichting, *matching events* en natuurlijk maatwerktrajecten tussen werkgevers en het onderwijs.

Op grond van ons christendemocratisch kompas vind ik ook dat je een moreel appel mag doen op goed werkgeverschap – ook dat is essentieel. Hoe kijk je naar het menselijk kapitaal? Elk talent moet worden benut; niemand zou aan de zijlijn hoeven staan.

Naweeën corona

In tijden van krapte op de arbeidsmarkt is de belangrijkste vraag niet hoe we aan meer mensen kunnen komen, maar hoe we de beschikbare

mensen zo goed mogelijk tot hun recht kunnen laten komen. Hoe zorg je voor adaptieve werknemers die klaar zijn voor de veranderingen? Daar zou je als werkgever flink in moeten investeren, en een arbeidsmarktregio kan hierin faciliteren. Grotere bedrijven maken die stappen al: ze maken gebruik van *open hiring*, waarbij werknemers direct aan de slag kunnen zonder eerst een sollicitatiegesprek aan te gaan, letten op motivatie en niet op diploma's, of investeren meer in automatisering en robotisering. Het mkb heeft deze focus nog niet altijd, wat logisch is. De naweeën van corona zijn nog voelbaar, de inflatie is torenhoog, er is geen personeel, de prijzen van de grondstoffen zijn omhooggeschoten. Morgen is onzeker, dus het is lastig kijken naar de verre toekomst. Dat is een grote zorg die we zouden moeten adresseren, zowel lokaal als landelijk. Hoe helpen we deze grote groep bedrijven?

Gelukkig zien we dat een leven lang leren telkens meer aandacht krijgt, ook vanuit de rijksoverheid.

Vanuit Den Haag zien we een beweging die meer ruimte geeft aan de arbeidsmarktregio's.

Vanuit Friesland kijken

we daar met goede hoop

naar. Het Regionale

Mobiliteitsteam is daar een

voorbeeld van. Ontschotte

dienstverlening met genoeg

budget kan daadkrachtig en

slagvaardig mensen een plek

geven: zij kunnen zich om-

of bijscholen, óf ze kunnen

direct aan het werk. We

zien ook uitdagingen: hoe delen we bijvoorbeeld gegevens? We blijven privaat en publiek

georganiseerd, wat in de systeemwereld lastig is.

Bovendien: wij hebben nu een manier gevonden

die voor Friesland goed werkt, maar behouden

we die vrijheid of komt er een blauwdruk

voor alle arbeidsmarktregio's? Twente, Zwolle

en Groningen hebben weer een ander goed

functionerend model.

Zo heeft elke regio een andere opgave. De metropolen Amsterdam en Eindhoven kennen een fikse economische groei, Friesland zal daar harder aan moeten trekken. Kijk je echter naar andere factoren die we meewegen in de brede welvaart, dan scoort Friesland weer beter. Er zijn hier nog betaalbare woningen, en de toegang naar basisvoorzieningen is goed.

Couleur locale

We kunnen iedereen gebruiken bij deze enorme

opgave, terwijl we ook weten dat nog velen

niet naar maximaal vermogen participeren.

De doelgroep statushouders is bijvoorbeeld

oververtegenwoordigd in de bijstand. Sommige

werkgevers zijn nog huiverig, terwijl hier veel

potentie zit. Een grote groep parttimers wil heel

graag meer uren maken maar kan dat niet in hun

huidige functie. Ook hebben we mensen die niet

gaan werken omdat de financiële voordelen ervan

te beperkt zijn. Daarnaast zijn er nog de BAB-

banen voor mensen met een handicap of ziekte:

de afspraken zijn helder, maar nog niet elke werkgever kent de mogelijkheden en regelingen die hiervoor zijn getroffen. Het zijn slechts enkele voorbeelden die ik zie in de praktijk.

Ik denk dat we een duidelijke opdracht hebben.

Er zijn tekorten en die

zullen er ook blijven –

daar moeten we nu al op

anticiperen –, maar we

hebben ook nog voldoende

tools en mogelijkheden om

onbenut potentieel in te

zetten. Op dus naar betere

samenwerking binnen

de arbeidsmarktregio's, met heldere landelijke kaders die wel ook de couleur locale bewaken.

Behouden we als Friesland onze vrijheid of komt er een blauwdruk voor alle arbeidsmarktregio's?

Artikel in het kort:

- * Om de samenwerking tussen gemeenten, vakbonden, het UWV, werkgevers en het onderwijs te bevorderen zijn er Regionale Mobiliteitsteams (RMT) opgericht die de zoektocht naar werk en naar werknemers begeleiden
- * Maatwerk op individuele personen en de gelijke inbreng van alle vertegenwoordigers in zo'n RMT maar ook in de arbeidsmarktregio waarin ze actief zijn, zijn van groot belang
- * In tijden van personeelskrapte gaan grote bedrijven voorop in nieuwe vormen van werkgeverschap; het mkb heeft het daarbij wat lastiger
- * Den Haag moet niet alleen aandacht voor alle arbeidsmarktregio's hebben, maar ook voor hun onderlinge verschillen