

Outlines crisisacties

Pact Brabant

13 maart 2009

Pact secretariaat/PSW
Stationsplein 4
Postbus 1228
5200 BG 's-Hertogenbosch
telefoon: (073) 612 43 25
telefax : (073) 612 85 75
e-mail : info@psw.nl

Inhoudsopgave

1. O&O fondsen	3
2. Opzet van een Crisis fonds op regionale schaal.....	4
3. Meldingsoproep vacatures	6
4. Samenstelling servicedocument scholings- en financieringsmogelijkheden	7
5. Informatiesysteem crisis-aanpak.....	8
6. Behoud / doorontwikkeling van MBO-kennis/vakmanschap	10
7. Investeren in de sociale infrastructuur	11
8. Sluitende aanpak jongeren in crisistijd.....	13
9. Doorbraak of afbraak voor de ZZP'er?	14
10. Gevolgen economische crisis voor SW-bedrijven.....	15
11. De Brabantse arbeidsmarkt in transitie.....	16

1. O&O fondsen

Er bestaat overeenstemming over de noodzaak om werknemers juist nu sterker te maken voor de huidige en toekomstige ontwikkelingen door ze te scholen. De inzet van middelen uit de O&O fondsen is gelet op de grote scholingsvraag gewenst. Dat blijkt niet altijd vanzelfsprekend, zeker niet als het om sectoroverschrijdende scholing gaat.

Om de sectorfondsen te bewegen hun fondsen verder open te stellen is het zaak zo snel mogelijk in gesprek te treden met voor Brabant cruciale fondsen. Het is slim om vooral fondsen te benaderen die sectoren bedienen waar nu personeelstekorten zijn, dan wel de fondsen van sectoren waar de komende jaren een grote vervangingsvraag speelt (bijvoorbeeld procestechniek, installatietechniek, delen van logistiek en automotive, zorg, onderwijs).

Om het gesprek goed in te kunnen gaan is het nodig om concreet te weten waar zich momenteel (financiële) knelpunten voordoen die door ontschotting van sectorfondsen kunnen worden opgelost. Dit kan blijken uit te houden interviews met mobiliteitscentra en bedrijven die momenteel ervaring opdoen met de uitvoering van sociale plannen of werktijdverkorting.

Een beter beeld van de succesfactoren van goede voorbeelden waar al sprake is van ontschotting (bijvoorbeeld techniek in Zuidoost, samenwerking verschillende sectorfondsen in West-Brabant, maar ook landelijke good practice) kan helpen om fondsen te overtuigen. In gesprek met de fondsen kunnen ook hun belemmeringen in kaart worden gebracht om de fondsen verder open te stellen. Wellicht kunnen hiervoor door sociale partners en overheden oplossingen worden ontwikkeld.

De te voeren gesprekken met O&O fondsen kunnen niet alleen de start zijn van een voorziening voor de bekostiging van Van Werk Naar Werk (VWNW) activiteiten in crisistijd (denk aan begeleiding en bemiddeling met ontslag bedreigden, om-, her- en bijscholing, detachering, detascholing (combinatie scholing en detachering), interne- of externe poolconstructies, ondersteuning bij opzetten eigen bedrijf). De gesprekken en daaruit voortvloeiende acties kunnen ook de opmaat zijn naar een duurzame regionale infrastructuur voor de bekostiging van VWNW activiteiten ter bevordering van employability, sociale innovatie, preventie ziekteverzuim en gezondheidsmanagement in betere tijden.

Concrete acties

- Selectie te benaderen fondsen.
- Oriëntatie op goede voorbeelden, wat zijn de succesfactoren?
- Quick scan actuele knelpunten, behoeften die met inzet fondsen op te lossen zijn.
- Oriënterende gesprekken met geselecteerde fondsen, waartoe zijn ze bereid, wat zijn knelpunten?

Resultaat

Inzicht welke fondsen mee willen werken aan plannen voor en bekostiging van regionale 'VWNW-fondsen' en onder welke voorwaarden.

Concrete opzet van arrangementen vind in de volgende fase plaats.

Trekkers

Werkgroep met vertegenwoordigers MKB, BZW, FNV (aangevuld met Colo als partner).

Ondersteuning: PSW, secretaris SER Brabant.

Tijdspad:

Gespreksvoorbereiding: maart-april. Gesprekken: april-mei.

2. Opzet van een Crisis fonds op regionale schaal

Aanleiding

Deze crisis is van een ongekende aard en omvang. Dat betekent dat nu al maar ook de komende maanden veel onverwachte en onbekende zaken op ons af gaan komen, die vragen om onorthodoxe besluiten. Besluiten bijvoorbeeld over de inzet van mensen en middelen. Voor dat type besluiten is slagkracht nodig, maar ook simpelweg geld. Geld waarvoor niet ellenlange besluitvormingsprocedures moeten worden doorlopen om ingezet te kunnen worden. Een dergelijke manier van inzet van geld vraagt om een specifieke voorziening: een crisis fonds.

Crisis fonds

In de huidige praktijk van alledag blijkt dat er vele kleine en grote zaken aan de orde zijn, waarvoor de huidige beslisstructuur en het huidige (vaak wettelijke) instrumentarium niet passend is. Beslissingen laten daardoor te lang op zich wachten, middelen zitten voor een belangrijk deel vast of gekoppeld aan een specifiek doel. Toch moet er tegelijkertijd voortvarend doorgepakt kunnen worden. Bijvoorbeeld over de inzet van extra menskracht om de intake en bemiddeling binnen redelijke termijn af te kunnen werken. Voor het regelen van buitengewone bemiddelingskosten, het vooraf betalen van scholing. Een dergelijke voorziening zou opgebouwd moeten worden uit in de regio beschikbare middelen van verschillende partijen:

- gemeentes.
- het Werkbedrijf.
- Sectorfondsen.
- subsidies (o.a. ESF).
- extra middelen PACT.

In de praktijk zou van dit fonds gebruik moeten kunnen worden gemaakt met een minimum aan regels, en met een verrekening achteraf. Een dergelijk fonds heeft slechts kans van slagen als alle partijen bereidheid tonen en verantwoordelijkheid dragen voor een goede inrichting.

Aanpak

Per regio wordt in eerste aanleg onderzocht welke financieringsbronnen beschikbaar zijn of kunnen komen. Op basis daarvan wordt met relevante partijen gesproken over de mate van inzet van deze middelen. Dit leidt tot een voorstel voor een fonds met daarbij een beeld van de omvang, dit moet dan door regionale dragers vastgesteld worden. Gelijktijdig wordt er een (simpele) organisatie opgezet die dit fonds kan beheren.

Partners

In eerste aanleg gemeentes, sociale partners, het Werkbedrijf en Provincie. Provincie en PSW ondersteunen

Tijdspad

Gereed eind juni 2009.

NB Good practice is te vinden in het actieplan ZO-Brabant / Brainport / SRE. In dit Actieplan wordt per hoofdstuk een eerste, globaal geraamde middeleninzet vermeld. Om te voorkomen dat telkens per actie en/of project nieuwe fondsen moeten worden aangesproken, subsidieaanvragen, kredietvotingen e.d. moeten worden gedaan, streeft men naar de vorming van een "krijgskas" .

3a Meldingsoproep vacatures (BZW)

De huidige crisis komt wel erg ongelegen: het huidige personeel kunnen we echt niet missen !! Ondernemers weten dat wie straks over voldoende en goed personeel beschikt het meeste zal profiteren van het moment dat de orders weer zullen aantrekken.

Bij omzetverliezen van meer dan 20% moet je nu echter iets doen, vaak in de personele sfeer.

Gelukkig zijn er ook ondernemers die nog personeel kunnen gebruiken.

Dit is het moment om met de vacatures naar voren te komen richting "werkbedrijf".

Daarvoor zijn 2 redenen:

1. Iedere vacature extra betekent een grote kans dat weer iemand voor de sector behouden blijft en dat is voor het behoud van de sector van groot belang.
2. Je vist niet langer met velen in die enen vijver: dus nu is het tijd om je lijn uit te werpen om te vissen naar die "kanjer" !!

3b. Meldingsoproep vacatures (ZLTO)

1. Doorlopende en actieve samenwerking UWV- <http://www.allesvoorgroenearbeid.nl> via Vacaturepunt Agrarisch Zuid-Nederland
2. Vrijdag 6 maart opent de branche-week LTO-UWV, Brancheweek voor agrarische sector van start in Terneuzen
3. Concreet worden er verbindingen gelegd met UWV via de banendag 14 maart in Steenberg, glastuinbouw, <http://www.tuinbouwklas.nl/>
4. Concreet loopt er een afspraak 12/3 met UWV aan de hand van de (45) vacatures Zuid-OostBrabant (m.n. glastuinbouw, bijlage)
5. Er is een (koepel) plan ZLTO in de maak om leer-werk initiatieven te faciliteren voor groepen werkgevers regionaal-lokaal
6. 28 februari en 1 maart 2009: landelijk, Onderwijs en scholing : thema nummer <http://www.nieuweoogst.nu/>

3c MKB-Brabant (volgt)

Trekkers: BZW, MKB-Brabant, ZLTO + wethouder Yeyden (Helmond)

Ondersteuning: Provincie

4. Samenstelling servicedocument scholings- en financieringsmogelijkheden

Er is in alle regio's, met name bij de leerwerk-servicepunten, grote behoefte aan een volledig overzicht van alle het totale scholingsaanbod en de mogelijke bronnen van financiering van de scholing. Om die reden zijn de verschillende ROC's, maar ook het COLO en het UWV Werkbedrijf bezig met het opstellen van zo'n overzicht.

Concrete acties

- Inventariseer welke organisaties werken aan een scholings- en financieringsoverzicht.;
- Breng deze partijen bij elkaar en bundel reeds aanwezige kennis.
- Spreek af langs welke acties zo snel mogelijk een compleet overzicht kan worden opgesteld.
- Maak een plan om deze kennis bij de juiste mensen in de regio's toegepast te krijgen.
- Verspreid deze kennis.

Resultaat:

Een verbetering van de dienstverlening in de Brabantse regio op het terrein van scholingsadviezen.

Trekker: Mark Veldhoven (ROC)

Partners:

ROC's, COLO, UWV Werkbedrijf

Ondersteuning: Provincie.

Tijdspad:

Gesprekken: maart-april.

Opstellen overzicht en maken verspreidingsplan: april-mei,

Verspreiden van deze kennis: mei.

5. Informatiesysteem crisisaanpak



Aan: Pact Brabant

Betreft: Informatiesysteem crisisaanpak (actiepunt 8), 1^e rapportage

In Pact Brabant van 19 februari jl. zijn afspraken gemaakt over het actieplan voor de aanpak van de crisis. Er wordt veel waarde toegekend aan het opzetten van een up to date arbeidsmarkt-informatiesysteem, zo mogelijk verbreed naar de regionaal-economische ontwikkeling (actiepunt 8).

Hierbij een eerste voortgangsrapportage, vooruitlopend op het plan van aanpak.

Deze rapportage is opgesteld door de voorbereidingsgroep bestaande uit Hans Duijvestein (UWV Werkbedrijf), Han Havekes (provincie) en Leo Dubbeldam (SER). Daarnaast is informatie ingebracht door John Schobben (ROC De Leijgraaf), die de voorbereidingsgroep gaat completeren. De heer Marcel v.d. Westerlaken (ex-ETIN) is ingeschakeld als technisch kwartiermaker.

Uit onze eerste bevindingen trekken wij de volgende conclusies:

- UWV Werkbedrijf en Kamers van Koophandel worden de sleutelpartijen voor het informatiesysteem. Daarnaast is er relevante onderwijsinformatie op te leveren via de ROC's (zie verder hieronder).
- De Erbo-enquête van de KvK's is recent vervangen door de 3-maandelijkse COEN-enquête. Dit betekent dat er – naast de maandelijkse informatie via UWV Werkbedrijf – per kwartaal een bredere sociaal-economische overzicht is op te leveren, met inzicht in de ontwikkeling in de bedrijven (orders, omzetten, faillissementen e.d.).
- Deze basale sturingsinformatie voor de crisisaanpak kan worden gematcht met additionele bestanden waarmee verdieping en verfijning kan worden aangebracht. Denk daarbij aan de volgende bronnen:
 - BZW/Wegener-enquête;
 - Informatie via KvK-panels;
 - Economische barometer Brabant (provincie).

Via de ROC's kan de volgende informatie worden aangeleverd:

- Prognose schoolverlaters in 2008 – 2009 over de opleidingen en de opleidingsniveaus
- Sluitend beeld van schooluitvallers en deelnemers in opleiding voor kwalificatieplichtigen VMBO MBO over de hele regio
- Prognose behoefte stageplaatsen 2009- 2010
- Leerling-stromen over de regiogrenzen heen van VMBO naar MBO (instroom en uitstroom)
- Doorstroomgegevens van MBO naar HBO (voor zover het de hogescholen Fontys en HAN betreft)
- Daarnaast kan men ondersteunen in het met de Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven boven water krijgen van het aantal beschikbare stageplaatsen in de regio.

Het streven is op zeer korte termijn (enkele weken) een operationeel plan van aanpak te hebben. De wijze van presentatie en de verwerkingsmethodiek – wellicht met behulp van IT – moeten nog nader worden bezien.

Trekker: SER-Brabant (Leo Dubbeldam) i.s.m. UWV. Ondersteuning: Provincie

6. Behoud / doorontwikkeling van MBO-kennis/vakmanschap

Probleemstelling

Door de huidige recessie komen er MBO-werknemers op straat te staan, die na de recessie weer heel erg hard nodig zijn. Een periode van werkloosheid en thuis zitten devalueert het vakmanschap en de kennis van deze MBO-ers en komt hun inzetbaarheid niet ten goede in de straks weer aantrekkende economie, waarin juist meer verwacht wordt van iedereen op het gebied van kennis, vakmanschap, arbeidsproductiviteit, innovatie en flexibiliteit. De vraag is daarom of en onder welke voorwaarden het mogelijk is programma's op te zetten gericht op behoud en doorontwikkeling van MBO vakmanschap.

Het resultaat

Voor Brabantse MBO-ers een of meerdere programma's ontwikkelen waardoor zij hun vakmanschap en kennis kunnen behouden en doorontwikkelen.

Nadere uitwerking

Voor hoogopgeleide kenniswerkers zijn er onlangs plannen gelanceerd om hun kennis en vakmanschap te behouden en door te ontwikkelen. In het 1000 banenplan van TU Eindhoven en TNO is het voorstel om hoogopgeleide kenniswerkers voor 3-4 jaar in dienst te nemen (bij TUE en TNO) en te werk te stellen ten behoeve van innovatie, onderwijsactiviteiten en onderzoek. Onderzocht zou moeten worden of een dergelijke vorm of andere good practices Brabantbreed mogelijk is voor MBO-ers in samenwerking met de ROC's. Vragen zijn:

1. Wat zijn de kansen en knelpunten in het MBO onderwijs in relatie tot de inzet van MBO-ers? Denk hierbij aan mogelijke tekorten aan leerlingen, docenten, leerbanen of praktijkbegeleiders of samenwerking met werkgevers gericht op innovatie. In welke sectoren liggen er kansen? Hoe verhoudt zich de kwaliteit en kwantiteit van de ontslagen of met ontslag bedreigde MBO-ers tot de (toekomstige) behoeftes van werkgevers van MBO-functies op korte en middenlange termijn? Welke leerpunten zijn te destilleren uit de plannen voor hoogopgeleide kenniswerkers?
2. Welke oplossingsrichtingen zien de probleemhouders en probleemoplossers? Is het mogelijk om van MBO-ers (tijdelijk) in te zetten in het onderwijs als docent of praktijkbegeleider? In hoeverre is het zinvol om MBO-ers voor te bereiden op ZZP-ondernemerschap? In welke mate is omscholing van MBO-ers naar andere (kansrijkere) sectoren mogelijk? In welke sectoren is grote behoefte aan deskundigheidsbevordering/post-MBO-opleiding van MBO-ers, deeltijd HBO? Zijn er kansen om MBO-ers in projecten ten behoeve van de sociale infrastructuur (via gemeenten) in te zetten? Onder welke randvoorwaarden zijn oplossingsrichtingen haalbaar?

Aanpak

Onderzoek naar banenplannen van TUE en TNO.

Interviews met de Brabantse ROC's, Interviews met UWV werkbedrijf en kenniscentra.

Betrekken van inzichten uit de deelthemas sociale infrastructuur, O & O-fondsen, SW-bedrijven, schoolverlaters worden hierin meegenomen.

Bespreking inzichten met ROC's (HBO's) en andere partners.

Notitie met daarin mogelijke programma's, randvoorwaarden en partners.

Trekkers: Mark Veldhoven (ROC) en Bart Eigeman (wethouder 's-Hertogenbosch)

PSW ondersteunt

Tijdspad

Gereed per 1 juli 2009.

7. Investeren in de sociale infrastructuur

Aanleiding

De crisis trekt diepe sporen en het is nu zaak op meerdere fronten tegelijkertijd acties te ondernemen. Daarbij is het ondermeer van belang te zorgen dat werklozen actief blijven. Inmiddels worden daarvoor in volgorde een aantal maatregelen uitgevoerd: Allereerst is alles er op gericht werknemers niet te ontslaan maar te behouden voor het bedrijf en de sector (WTV en deeltijd WW, gecombineerd met scholing). Als dat niet of niet snel tot resultaat leidt komt intersectorale mobiliteit in beeld. De realiteit is dat met de huidige, snel oplopende werkloosheid, de reële verwachting is dat deze maatregelen niet afdoende zullen zijn. Het is nodig na te denken over verdergaande alternatieven om mensen aan de slag te houden, en zich verder te laten bekwamen. Op het moment dat de economie dan weer aantrekt kunnen werknemers weer terugvloeien naar de reguliere arbeidsmarkt.

Investeren in de sociale infrastructuur

In het publieke deel van onze samenleving zou met een gerichte impuls, in de vorm van inzet van extra menskracht, een enorme kwaliteitsverbetering gerealiseerd kunnen worden. Terreinen waaraan gedacht zou kunnen worden zijn: wachtlijsten bij de jeugdzorg, ondersteunend personeel in het onderwijs, Marokkaanse en Antilliaanse probleemjongeren, zwerfvuil, onvoldoende toezicht in het openbaar vervoer. Tegelijkertijd is de verwachting reëel dat er straks grote groepen werkzoekenden zijn met uitstekende kwalificaties en de wil zich maatschappelijk nuttig te maken.

Duidelijk is dat niet elke werkzoekende één op één te plaatsen is op elk werkveld, maar het loont de moeite in ieder geval te onderzoeken of er mogelijkheden zijn. Daarvoor dienen in ieder geval de volgende zaken in beeld te worden gebracht:

1. Wat zijn kansrijke (zinnvolle) sectoren in het publieke domein waar extra menskracht een noodzakelijke bijdrage kan leveren aan de oplossing van het knelpunt in de betreffende sector/bedrijfstak? Het gaat om werk, op verschillende niveaus, dat aansluit bij een maatschappelijke behoefte.
2. Welke mensen komen er 'vrij', met een beperkte kans om binnen een half jaar werk te vinden, en hoe kunnen hun bestaande kwaliteiten en talenten tot nut gemaakt worden voor een publieke taak?
3. Welke praktische zaken moeten geregeld worden om de invulling ook mogelijk te maken?

Aanpak

1. Gesprekken met gemeenten (de 7 trekkersgemeenten en een aantal middelgrote en kleine gemeenten) en een aantal publieke organisaties om beeld te krijgen van kansen en ideeën voor werkgelegenheid.
2. Het Werkbedrijf heeft overzicht van de werkzoekenden met hun kwaliteiten (zo mogelijk aangevuld met extra informatie over wensen/mogelijkheden naast de huidige werkervaring) dat is leidend. Van belang is ook een manier te vinden om werkzoekenden zelf uit te dagen om ideeën aan te dragen voor werk dat maatschappelijk relevant is en aansluit bij hun talenten.
3. UWV/Werkbedrijf wordt in deze opzet centraal punt voor matching van mensen aan tijdelijke banen.
4. Verdere uitwerking van zaken als: werk met behoud van uitkering, betaald werk of beloon je het anders (bijvoorbeeld scholing/EVC), aanvullende financiering, etc.

Resultaat

Beeld van ideeën en mogelijkheden van tijdelijke extra werkgelegenheid in het publieke domein en globaal overzicht werkzoekenden met hun kwaliteiten/talenten (per regio). In hoeverre is er een mogelijke match? Zo ja, hieraan gekoppeld globale voorstellen voor de organisatie.

Trekkers Don (wethouder Eindhoven), Vaes (West-Brabant). Wellicht ook Paul Huijgen (Tilburg)

Partners: UWV WERKbedrijf en overige publieke instellingen, Werkgevers – en werknemersorganisaties (van gekozen sectoren).

Ondersteuning: PSW

Tijdspad

Gereed 1 mei 2009.

8. Jeugdwerkloosheid / sluitende aanpak jongeren in crisistijd

De komende maanden verlaat een nieuwe lichterling jongeren de schoolbanken. Niet alleen jongeren zonder startkwalificatie, maar ook gekwalificeerde schoolverlaters zullen door de crisis waarschijnlijk niet meer zo snel een plek op de arbeidsmarkt weten te bemachtigen. Jongeren die de afgelopen periode al aan het werk waren, vast of flex, worden vaak als eersten ontslagen. Omdat deze jongeren bij een aantrekkende economie weer hard nodig zijn, is het zaak om alles op alles te zetten om langdurige inactiviteit te voorkomen. Dat betekent dat de komende maanden benut moeten worden om een sluitende aanpak voor alle jongeren op poten te zetten.

Het ligt voor de hand om nieuwe acties zoveel mogelijk aan te laten sluiten bij operationele voorzieningen, zoals jongerenloketten. Mogelijk is het nodig hun bemensing en budget uit te breiden om grotere groepen jongeren dan voorzien te bedienen met een aanbod. Daarvoor zullen aanvullende middelen gevonden moeten worden. Daarnaast moet bekeken worden of het aanbod kwantitatief en kwalitatief voldoende is (of dat we bijvoorbeeld opnieuw leerwerkbanen en stageplaatsen moeten gaan werven, verbinding met actie 8a). Mogelijk is ook extra communicatie vereist om jongeren voldoende op de hoogte te stellen van het reguliere (UWV Werkbedrijf), dan wel speciaal voor hen gecreëerde aanbod, zodat zij er ook een beroep op doen.

Met een quick scan kunnen we de komende maanden in beeld brengen wat de uitgangssituatie is: Wat gebeurt er momenteel in Nederland, Brabant, in de Brabantse regio's op het gebied van werkloosheidsbestrijding jongeren en bestrijding voortijdig schoolverlaten (VSV)? Is er een Brabantdekkende én sluitende aanpak voor alle (schoolverlatende, werkloze) jongeren via de jongerenloketten/leerwerkservicepunten of anders, zijn er blinde vlekken of groepen jongeren die structureel niet of onvoldoende bereikt worden? Zijn er nieuwe methodieken en/of voorzieningen nodig (denk aan idee Helmond van verlengde trajecten: 6 maanden langer naar school, vervolgens traject in bedrijf)? Zijn er voldoende financiële middelen om alle jongeren te bereiken en een aanbod te doen en als dat niet zo is, welke mogelijkheden zijn er dan voor aanvullende financiering? Bij de beantwoording van deze vragen kunnen we deels ook teruggrijpen op de ervaringen uit het recente verleden (denk aan taskforce jeugdwerkloosheid, MKB leerbanenplan, specifiek Brabantse onderzoeken en projecten).

Als we deze zaken op een rijtje hebben, kunnen we ook beoordelen welke maatregelen er getroffen moeten worden om nieuwe, massale jeugdwerkloosheid tegen te gaan.

Te nemen besluit

Quick scan.

(PSW kan uitvoeren i.k.v. uitvoeringsplan 2009).

Resultaat

Inzicht, overzicht en (beleids)aanbevelingen vervolgacties.

Trekker: Bart Eigeman (wethouder 's-Hertogenbosch)

Partners: ROC's, COLO, Leerwerkservicepunten, provincie

Ondersteuning: PSW

Tijdspad

Eind mei.

9. Doorbraak of afbraak voor de ZZP'er?

Aanleiding

In tijden van hoogconjunctuur ontstond op grote schaal het fenomeen 'Zelfstandigen Zonder Personeel' (ZZP'er). Even leek het of heel Nederland voor zich zelf begon. Nu we in een forse economische crisis verkeren wordt in veel discussies rond de crisis de ZZP'er vergeten. Terwijl juist honderdduizenden individuen er hard door geraakt worden. Velen krijgen geen opdrachten meer en men wordt daardoor werkloos. Steeds meer ZZP'ers kloppen bij hun gemeente aan, omdat ze financieel compleet aan de grond zitten (zie Volkskrant 27 februari 09).

Gelukkig zijn er ook sectoren waar de ZZP'er (dankzij de crisis) garen bij spint. Zelfstandige worden is voor mensen ook een nieuwe mogelijkheid te participeren op de arbeidsmarkt.

De schil van ZZP'ers fungeert namelijk als een schokbreker én schild voor een organisatie met vaste medewerkers.

Het bijzondere aan het 'fenomeen ZZP'er' is echter dat men onzichtbaar blijft voor het systeem, omdat er geen recht is op werkloosheidsvoorzieningen. Het weglekken van grote deskundigheid en vakmanschap dreigt én persoonlijke omstandigheden waarvoor geen maatschappelijke voorziening is gecreëerd.

Resultaat

De problematiek van ZZP'ers als gevolg van de economische crisis in kaart brengen, met oog voor de verscheidenheid aan beroepen (van zelfstandige stukadoor tot organisatieadviseur). Ontwikkelen van nieuwe arrangementen en vormen van ondersteuning bij de aard van de beroepsgroep.

Mogelijke oplossingsrichtingen (kansrijke sectoren) voor (potentiële) werkzoekenden.

Plan van aanpak

- Wat is de omvang en de aard van het vraagstuk?
- In welke sectoren in Brabant vallen de meeste klappen?
- In welke sectoren in Brabant is er sprake van kansen?
- In hoeverre kan de overheid (landelijk/provinciaal/lokaal) investeren om de 'armoede-val' te voorkomen/te verminderen?
- In hoeverre zijn er mogelijkheden om ZZP netwerken te stimuleren en te faciliteren?

Trekker: FNV (Ruur Spijkerman) / MKB-Brabant (Henny Bekkema)

Partner: UWV Werkbedrijf

Ondersteuning: PSW

Tijdspad

Gereed: eind mei.

10. Gevolgen economische crisis voor SW-bedrijven

SW-bedrijven: aan de achterkant van de keten functioneren de SW-bedrijven. Hier werken de mensen die aangewezen zijn op specifieke voorzieningen omdat er niet op voorhand een werkplek beschikbaar is in het reguliere werkveld. De werkzaamheden (vaak heel laaggekwalificeerd en simpel werk) staan onder druk als gevolg van de crisis. Tegelijkertijd biedt de infrastructuur van het SW-bedrijf, in termen van beschikbaarheid van voorzieningen en deskundigheid, echter uitgelezen mogelijkheden om juist nu extra initiatieven te ontwikkelen.

Resultaat

1. Een beeld van de gevolgen van de economische crisis voor SW-bedrijven én van de mogelijkheden die SW-bedrijven hebben.
2. Op basis daarvan in samenspraak met hen komen tot gerichte voorstellen voor benutting van deze mogelijkheden en de versterking van hun positie.

Nadere uitwerking

Via de pers bereiken ons berichten, dat SW-bedrijven in Brabant door de crisis in de problemen komen, maar de gevolgen zijn nog beperkt. Zie: 'Tegenwind hindert de werkplaatsen' (Eindhovens Dagblad 10/2) en 'Portefeuille WSD in Boxtel raakt leger', Brabants Dagblad (21/1). Veel SW-bedrijven hebben nog wel voldoende werk door lopende contracten met bedrijven, maar dit zal wellicht gaan opdrogen. Het klinkt nu nog niet dramatisch, maar dit kan snel veranderen. Het is nodig om meer informatie te krijgen over aard en omvang van de problematiek. Vragen zijn:

1. Klopt het dat SW-bedrijven minder werk/opdrachten krijgen uit het bedrijfsleven? Zo ja in welke sectoren? Zijn er sectoren die hun werk juist wél aan de SW blijven uitbesteden en waarom? Wat zijn de gevolgen voor de SW-bedrijven (bedrijfsmatig: er ontstaat leegloop, maar de lonen moeten worden doorbetaald.) En wat zijn de gevolgen voor de zittende SW-ers? Hoe kunnen we zorgen dat deze mensen in de running blijven (werk en/of scholing)?
2. Een zeer groot deel van de SW-doelgroep werkt juist niet binnen het SW-bedrijf, maar er buiten, via detacheringen en Begeleid Werken. Wat zijn de gevolgen van de economische crisis voor detacheringen en voor Begeleid werken?
3. Er zijn op dit moment allerlei initiatieven om (potentiële) SW-geïndiceerden bij reguliere werkgevers uit te plaatsen. Voorbeelden zijn is het (landelijk) project "SW – MKB, samen aan het werk" en Atlant Partnership (regulier uitplaatsen van 400 Wajongers). Wat zijn hun ervaringen? Ondervinden ze al extra hindernissen?
4. Waar liggen kansen voor inzet expertise en infrastructuur van SW-bedrijven?
 - Is er bijvoorbeeld nu al leegstand die op een andere wijze kan worden ingevuld?
 - De SW heeft daarnaast veel expertise in (en wordt nu al veel ingezet op) assesment en re-integratie, bijvoorbeeld in het kader van de Wwb. Zijn deze expertise en infrastructuur ook te gebruiken in het kader van de huidige economische crisis, bijvoorbeeld bij de omscholing van mensen, en voor nieuwe categorie werkzoekenden (en willen we dit?).

Trekker: Chris Ermers (wethouder Oss) i.s.m. H.M. Don (wethouder Eindhoven)

Partners : Brabantse SW- directeuren, UWV Werkbedrijf

Ondersteuning PSW

Aanpak

Interviews 10 Brabantse SW-bedrijven.

Tijdspad

1 mei 2009 gereed.

11. De Brabantse arbeidsmarkt in transitie

'Ongekend, ongehoord en ongezien', zo kenschetsen ondernemers en arbeidsmarktspecialisten het verloop van de kredietcrisis en haar effecten op de reële economie in Brabant in de afgelopen 4 maanden. Gezonde, bloeiende bedrijven uit Brabant, die in de eerste helft van 2008 nog volop gebruik maakten van nieuwe kansen en markten 'worldwide' doken in het laatste kwartaal van 2008 en begin 2009 diep in de rode cijfers. Zij halen alles uit de kast om hun kenniswerkers en geschoolde vakkrachten binnenboord te houden. Flexwerkers en mensen met een tijdelijke aanstelling (doorgaans jongeren) zijn in de meeste gevallen helaas al op straat komen te staan. Voor laaggeschoolden, al dan niet met een vaste aanstelling, ziet de toekomst er eveneens somber uit.

Zoals in de Pact Brabant notitie 'Uitgangspunten voor een effectieve Brabantse aanpak van de economische crisis' (13 jan. 09) is aangegeven, zijn de gevolgen van de wereldwijde herschikkingen voor Brabant nog nauwelijks te overzien. Net als de dramatische ontwikkelingen in de USA, waar de eens oppermachtige en onaantastbaar lijkende superbanken en auto-concerns als Ford, Chrysler en General Motors binnen een - in het licht der eeuwigheid - mum van tijd als dinosaurussen lijken om te vallen, staan ook Brabantse bedrijven, zowel groot als klein, voor enorme problemen. Veel opiniemakers spreken honderduit over V- of U-vormen van de recessie, maar geven na enig doorvragen doorgaans toe ook niet te weten hoe lang en diep deze crisis zal duren. Een ding is wel duidelijk:

De toekomst begint vandaag

Alle hens aan dek en de handen uit de mouwen om mensen te behouden voor hun bedrijf of om hen van werk naar werk te krijgen, zo luidt het devies in Brabant. En terecht, want niet alleen zijn er nu nog vele vacatures, maar de ervaring leert dat de kans op ander werk voor mensen in de eerste zes maanden van hun werkloosheid het hoogst is.

Het Pact Brabant wil tegelijkertijd nadenken en brainstormen over de arbeidsmarktontwikkelingen binnen Brabant op de langere termijn. Overheden vragen zich nu al af wat wijsheid is: belastinggeld inzetten voor het behoud van mensen voor de sector waar ze vandaan komen of juist inzetten op omscholing om mensen snel naar vacatures in andere 'tekortsectoren' (zorg, onderwijs, defensie) te leiden. Sommige deskundigen (zoals Jules Theeuwes, Universiteit van Amsterdam) pleiten juist nu voor 'brede scholing' (algemene vaardigheden die in veel sectoren bruikbaar zijn), omdat uit vorige crises (1994 en 2003) is gebleken dat er een onverwacht grote intersectorale mobiliteit plaatsvindt. Anderen vrezen dan echter voor een groot verlies aan expertise voor cruciale sectoren voor de Brabantse economie. Om dit soort beslissingen nu en in de komende twee – zo wordt verwacht - 'crisisjaren' te kunnen nemen, is kennis van zaken nodig en visie op komende economische en arbeidsmarktontwikkelingen. Maar er is meer.

Hoe door te groeien naar een duurzame, conjunctuurbestendige infrastructuur op de Brabantse arbeidsmarkt is ook een thema dat onmiskenbaar van belang is voor de ontwikkeling van de Brabantse economie op de wat langere termijn. Wat zijn nu de implicaties en consequenties voor de huidige en toekomstige Brabantse beroepsbevolking van de razendsnelle veranderingen in de technologie en in de geglobaliseerde economie? Wat zijn voor Brabant de economische sectoren en functies die 'de toekomst hebben', dan wel gedoemd zijn om te verdwijnen? De 'baan voor het leven' is verleden tijd, dat beseft bijna iedereen. Maar hoe kunnen of moeten Brabantse werkenden, werkzoekenden, schoolverlaters en toekomstige kandidaten zich beter weerbaar maken en 'multi-inzetbaar' worden? Hoe kunnen Brabantse burgers door overheden en anderen sneller, toegankelijker en efficiënter geïnformeerd, begeleid en gefaciliteerd worden bij hun zoektocht 'op de tast' naar werkzekerheid (in plaats van baan zekerheid) in de toe-

komst? Of zoals professor Aukje Nauta (UvA) stelt: hoe kunnen zij professionele loopbaanondersteuning krijgen, zodat zij 'baas in eigen loopbaan' worden?

Toekomstscenario's

Het Pact Brabant is in de wieg gelegd voor het agenderen van structurele knelpunten en het uitwisselen van visie en oplossingsrichtingen. Op voorstel van voorzitter Annemarie Moons zal het Pactsecretariaat in de komende periode (2009 en 2010) regelmatig kennis, visie en wijsheid mobiliseren om bovenstaande vragen beter beslagen te kunnen beantwoorden en om een aantal toekomstscenario's te schetsen. De opzet is expliciet om geen 'vergezichten' a la Brabant 2050 te schilderen, maar om de scope op de Brabantse economie en arbeidsmarktontwikkelingen in het komend decennium te richten.

Een en ander zal zo mogelijk opgezet worden in coproductie met Reflect / UvT, het onderzoeksinstituut waar professor Ton Wilthagen aan verbonden is. **onder voorbehoud*
Relevante sprekers uit de economische en arbeidsmarktwereld zullen worden uitgenodigd mee te denken. In eerste instantie wordt gedacht aan een serie tafelgesprekken in 2009 met bestuurders en arbeidsmarktspecialisten (zoals Wilthagen, Bovenberg, Theeuwes, Nauta), aangevuld met 'visionaire' mensen uit de economische en financiële wereld (denk aan Boonstra, de chef-econoom van de Rabo-bank NL, maar ook aan Jan van Zijl en (oud-) mensen uit de vakbeweging zoals Doekle Terpstra en demografische experts. De inzichten en scenario's die uit deze gesprekken voortkomen, zullen aan een breder Brabants publiek worden voorgelegd (via Pact Nieuwsbrieven en / of Pact café) in 2009 en 2010. Een optie voor de provincie is om deze scenario's vast te leggen in een bijzondere Pact publicatie.

Trekker / partners

Trekker: Pact secretariaat.

In samenwerking met Reflect (onderzoeksinstituut voor flexicurity, arbeidsmarktdynamiek en sociale cohesie, UvT) * *onder voorbehoud*.

Planning

2009/2010.

Benodigde investering

Pact budget 2009 en 2010. Geen extra budget vereist (m.u.v. de optie van een publicatie).