

Eindhoven, april 2005

Beste lezer,

Dit is de laatste, extra dikke nieuwsbrief van het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid Zuidoost-Brabant. Het RPA gaat namelijk verdwijnen. Na vier jaar zal dit platform in 2005 plaatsmaken voor een slagvaardiger en breder gedragen gremium, een sociaal-economische samenwerking. Waarom, en hoe gaan we dan precies verder? Het antwoord op deze en andere vragen leest u hieronder en op pagina 2.

Dat het RPA op dit moment nog springlevend is, bewijzen we met andere artikelen over onze activiteiten. Ook blikken we terug op succesvolle projecten die we de afgelopen jaren tot stand hebben gebracht. Dat doen we met weemoed... maar toch vooral met het besef dat het RPA Zuidoost-Brabant voor de nieuwe ambitieuze plannen een uitstekend fundament heeft gelegd.


Marcel van Bussel
Voorzitter RPA Zuidoost-Brabant

**RPA Zuidoost-Brabant
wordt regionale samenwerking**

Compacter, gedrevener, slagvaardiger

Het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid Zuidoost-Brabant gaat verdwijnen. Ervoor in de plaats komt een soort regionale SER. Waarom deze overgang en wat kunnen we van de nieuwe opzet verwachten? Marcel van Bussel, de huidige voorzitter van het RPA en beoogd voorzitter van het nieuwe platform, geeft opheldering.

De besluitvorming rond het RPA Zuidoost-Brabant komt niet geheel onverwacht. Al langer was bekend dat de landelijke overheid de RPA's in Nederland niet langer zou financieren. Voor de drie andere RPA's in de provincie Noord-Brabant zijn de gevolgen van die beslissing al goed zichtbaar: RPA Noordoost-Brabant is inmiddels opgeheven, RPA Midden-Brabant gaat nog één jaar door en RPA West-Brabant is onderdeel van de Sociaal Economische Samenwerking West Brabant (SES). Het RPA Zuidoost-Brabant heeft echter van de nood een deugd gemaakt en besloten een nieuwe uitdaging aan te gaan. Marcel van Bussel geeft aan waarom.

"Onze regio heeft teveel problemen om er zomaar mee op te houden. Het verdwijnen van de massaproductie naar lage-lonenlanden, de vergrijzing, het lage opleidingsniveau van jongeren... Tegelijkertijd heeft onze regio grote ambities op het gebied van de high tech ontwerpende industrie en hoogwaardige machine- en systeemindustrie op wereldklasse niveau.

[Lees verder op pagina 2](#)



Vervolg van voorpagina

RPA Zuidoost-Brabant wordt regionale samenwerking

Marcel van Bussel:
"Het nieuwe platform zal een zwaardere, pro-actieve aanjaagfunctie hebben en slagvaardiger optreden."

Er zal dus op veel terreinen een forse inspanning moeten worden geleverd. Niet alleen om knelpunten op te lossen, maar ook om ambities waar te maken." De nieuwe regionale samenwerking wil daaraan haar steentje bijdragen. Maar in tegenstelling tot het RPA zal zij zich daarom niet alleen focussen op arbeidsmarktbeleid. "Want arbeidsmarktbeleid is onlosmakelijk verbonden met sociaal economisch beleid. Je kunt het één niet los zien van het ander."

Zwaardere aanjaagfunctie

Hoe zal het nieuwe platform eruit gaan zien? Van Bussel: "Eén van de uitgangspunten van het RPA is altijd geweest om een startmotor te zijn van activiteiten. Juist die pro-actieve aanjaagfunctie willen we zwaarder gaan invullen. Maar dat kan alleen door minder log, compacter van samenstelling, te zijn." Waar in het 'oude' RPA dertien afgevaardigden van de lokale overheden, de werknemers, de werkgevers, de kennisinstellingen en de uitvoeringsinstellingen bijeen kwamen, zal de nieuwe samenwerking straks bestaan uit vertegenwoordigers van de overheid,

'Arbeidsmarktbeleid is onlosmakelijk verbonden met sociaal economisch beleid'

de werknemers, de werkgevers en de kennisinstellingen. Van Bussel maakt nadrukkelijk verschil tussen afgevaardigden en vertegenwoordigers. "Die laatsten hebben immers geen rechtstreekse belangen bij bepaalde beslissingen, waardoor initiatieven sneller van de grond komen. Het nieuwe platform kan zo slagvaardiger optreden. Oftewel: minder praten, meer doen." Die daadkracht zal ook te merken zijn aan het ontbreken van vrijblijvendheid. Per initiatief zal steeds een kartrekker worden aangewezen, die eigenaar is van het probleem. Hij of zij zorgt ervoor dat de uitvoering van een project gestalte krijgt, door hier een opdrachtgever voor aan te wijzen. Het gremium zal dus nooit zelf voor de uitvoering zorgdragen. Een nieuwe naam zullen wij in de eerste vergadering kiezen.

Meer gezag

Wie gaan er in het nieuwe platform zitting nemen? Van Bussel wil nog geen namen noemen, maar één ding weet hij zeker: "We streven ernaar om in te zetten op mensen die hun sporen in de regio hebben verdiend en spreken met gezag." Hoe belangrijk dat gezag is, illustreert Van Bussel met het RPA-project Drieslag Behoud Vakmanschap, een initiatief om met

werktijdverkorting in combinatie met (bij-)scholing technisch vakmanschap voor de regio te behouden. "Hoe goed de plannen ook waren, de follow up van het project - dat wil zeggen gebruik maken van werkloosheidsuitkeringen om structureel arbeidsplaatsen te behouden - is niet echt van de

grond gekomen. Belangrijkste reden: we hadden gewoon te weinig gezag in Den Haag. Terwijl er daar wel véél naar ons wordt gekeken. Nu hebben we ook een instrument waardoor ze beter naar ons luisteren." ●

Dit hebben we zoal bereikt:

Drieslag Behoud Vakmanschap

Zoveel mogelijk vakmensen behouden voor de branche. Dat kan met onorthodoxe middelen als werktijdverkorting in combinatie met bijscholing, collegiale in- en uitleen en het doorplaatsen van vakmensen binnen de sector. Dankzij dit initiatief van het RPA zijn binnen de metaalkroon bijna duizend vakmensen voor de sector behouden.

Bevorderen en faciliteren van samenwerking

Het RPA heeft zich steeds ingezet voor een sterke arbeidsmarkt, door samen met de overheid, onderwijs en het bedrijfsleven de handen ineen te slaan. Dit heeft geresulteerd in een scala van initiatieven als een Regionaal Convenant Startkwalificaties, een Database Arbeidsmarktprojecten en een Regionaal Offensief tegen werkloosheid in Zuidoost Brabant, waar Het Banenplein (zie pagina 6/7) uit is voortgekomen. Ook zijn er workshops Reïntegratie en is er - samen met andere RPA's - een Brabantse Arbeidsmarktdag georganiseerd.

Het Banenplein

Zie evaluatie op pagina 6/7.

Nieuw ESF Steunpunt biedt gemeenten quick scan aan

'ESF-subsidies beter benutten'

Wist u dat Nederland tot 2006 kan beschikken over ruim 700 miljoen euro uit het ESF-fonds, voor het financieren van allerlei arbeidsmarktprojecten? Helaas wordt veel van het beschikbare geld niet besteed. Vooral in een tijd van groeiende werkloosheid is dit onacceptabel. Dat vond ook de Provincie Noord-Brabant, die in samenspraak met de RPA's, Pact Brabant en agentschap ESF een provinciaal ESF-steunpunt heeft opgezet. Door middel van een quick scan kan zij gemeenten meer inzicht geven in de extra mogelijkheden die ESF-subsidies bieden. Han Havekes geeft uitleg.

De gelden van het zogenaamde ESF3-programma zijn zowel bedoeld voor het toeleiden van meer mensen op de arbeidsmarkt als het vasthouden van vakmensen op de arbeidsmarkt. Omdat met name de gemeenten op dit laatste punt te weinig gebruik maken van de Europese subsidies, biedt het ESF Steunpunt hen een quick scan aan. Hoe werkt 't? Han Havekes: "We hebben alle Colleges van B&W in Brabant uitgenodigd daaraan deel te nemen. Hebben ze interesse, dan sturen wij een gespecialiseerd bedrijf naar de gemeente dat in maximaal drie dagen de scan uitvoert. Daarna volgt een gedetailleerd advies waarin de kansen en bedreigingen worden opgesomd." Bedreigingen? "Eén reden waarom gemeenten weinig gebruikmaken van ESF-gelden, is de slechte ervaring die velen ermee hebben. In het verleden bleken ESF-gelden uiteindelijk niet te worden toegezegd omdat de gemeenten achteraf onvoldoende konden aantonen hoe het geld was besteed. Daarom laten we nu zien hoe het wel moet. Bijvoorbeeld hoe je reïntegratietrajecten moet inkopen en vervolgens omzet in een ESF-project. Zo moet tijdens het hele traject - van organisatie, administratie tot verantwoording - een gedegen projectcontrole plaatsvinden, waardoor je risico's op 'geen terugbetaling' kunt uitsluiten. Daarmee wordt zo'n project als het ware 'ESF Proof'."

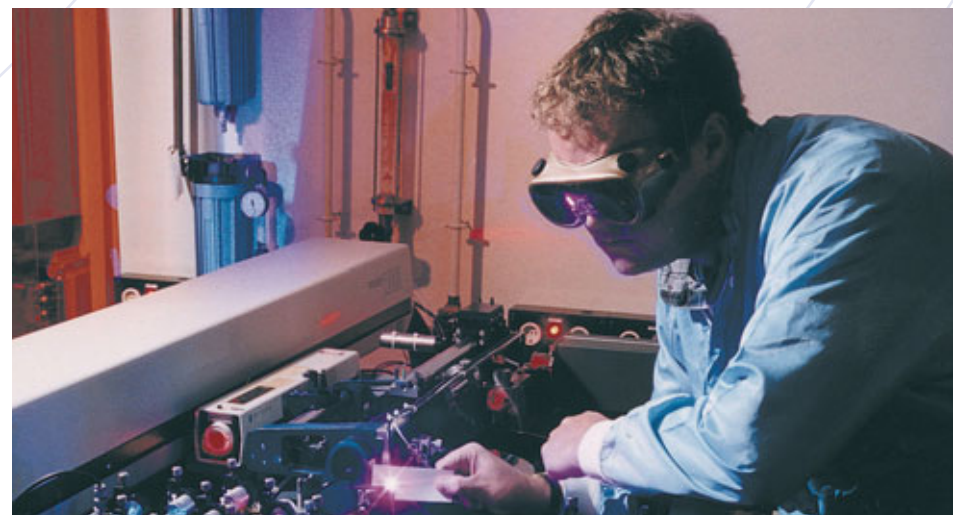
Allergie wegnemen

Een andere reden voor de onderbesteding is vaak het gemeentebestuur zelf. Dat is in de meeste gevallen gebaseerd op het beschikbare budget. "De reactie is vaak: Hoezo ESF-geld? We komen toch geen geld tekort? Ze zien niet dat men, door gebruik te maken van de ESF-subsidies, de helft van het besteedde budget kan terugkrijgen en dus meer kan doen. Elke persoon die extra naar de arbeidsmarkt stroomt, levert de gemeente een structurele bezuiniging op van ongeveer € 15.000,-, dus dat is ook in financieel opzicht erg interessant. Maar dan moeten we wel eerst de ESF-allergie wegnemen." Inmiddels zijn er in de provincie 25 gemeenten gescand en staan er nog 17 op de lijst voor een quick scan. Havekes heeft een raming gemaakt van het bedrag dat gemeenten door het ESF extra kunnen besteden. "Dat zou zo'n 13,5 miljoen kunnen zijn." Hij geeft toe dat dit waarschijnlijk een iets te voorzichtige schatting is. "Het zou wel eens veel hoger kunnen uitvallen." ●

Meer informatie

Ook bedrijven kunnen voor een eerste advies terecht bij het ESF Steunpunt. Het telefoonnummer is: 06 - 53 63 63 44.

Elke persoon die extra naar de arbeidsmarkt stroomt, levert de gemeente een structurele bezuiniging op.



Leden van divers pluimage

Zo is het Platform samengesteld

Voorzitter

Marcel van Bussel, portefeuillehouder Sociaal-economische zaken van het SRE

Lokale overheid

Peter Grem, burgemeester van Bladel en tevens vice-voorzitter van het RPA, vertegenwoordigt de gemeenten in Kempen
Wim Claassen, wethouder van Eindhoven, vertegenwoordigt ook de gemeenten rondom Eindhoven
Trix Houthoofd, wethouder van Helmond, vertegenwoordigt de Peelland-gemeenten

Werknemers

Vertegenwoordigers van de drie grote vakcentrales in Nederland, FNV, CNV en MHP.
Piet Göbbels, districtshoofd FNV Zuidoost-Nederland
Gerald Maenen, districtbestuurder van de MHP
Vertegenwoordiger CNV: vacature

Werkgevers

Bestuurders met een sterke regionale binding.
Peter van Run, secretaris van de BZW
Hennie Bekkema, regionaal secretaris van Kon. MKB Nederland
Frans van Beerendonk, bestuurder van de ZLTO

Kennisinstellingen

Bestuurders van lager, middelbaar, hoger beroepsonderwijs en de Technische Universiteit worden vertegenwoordigd door de beide voorzitters van de Colleges van Bestuur van de roc's.
Kees Tetteroo, ROC Eindhoven
Antoinette Knoet, ROC Ter Aa Helmond

Uitvoeringsinstellingen

Uitvoeringsinstellingen van sociale zekerheid, die in de wet SUWI zijn opgericht.
Claudia de Vos, UWV
Ben Frank, districtmanager van het CWI in Zuidoost-Nederland

Secretariaat

Paul van Leeuwen, secretaris RPA
Toon Kerkhoff, adviseur RPA

Zo ziet de organisatie er straks uit:

Een regiovisie levert input voor sociaal economisch beleid

Het platform analyseert, stelt een sociaal-economische agenda vast, initieert plan voor project en wijst probleemdager aan

Probleemdager ontwikkelt projectplan en zoekt opdrachtgever project

Uitvoering project door opdrachtgever (gemeente, sector of kennisinstelling)

Zo gaan we verder:

Het Poho en het dagelijks bestuur van het SRE hebben op 21 maart middelen beschikbaar gesteld voor het eerste jaar. Als alles goed gaat wordt binnenkort, tijdens de laatste RPA-vergadering, het RPA opgeheven en volgt de oprichting van het nieuwe platform. Dan zal ook een nieuwe naam worden gekozen voor de samenwerking.

‘Hoogste tijd voor een Deltaplan’

Hoogstaande technologie en innovatie. Daarmee heeft de regio Eindhoven een belangrijke troef in handen ten opzichte van andere regio's in Nederland. Maar de ontwikkelingen van de laatste tien jaar laten zien dat het met die positie bergafwaarts gaat als er niet snel iets gebeurt. Terwijl de behoefte aan hoger-opgeleide technici toeneemt, neemt de instroom juist af. Reden voor het RPA om een onderzoek te laten instellen naar de toekomstige positie van hoger-opgeleide technici in kansrijke technologie sectoren van onze regionale industrie. Nu het onderzoek is afgerond, bespreken we de resultaten met Herman Timmermans, managing partner van Tasc Management Consultants. Samen met William Smit en Marko Vreeswijk van DBSC Consulting voerde hij dit onderzoek uit. Zijn conclusie: “Kom van die eilandjes af en communiceer meer met elkaar.”

Bij het vaststellen aan welke hoger-opgeleide bèta's en technici onze regio de komende jaren behoefte heeft, liepen de onderzoekers tegen het probleem aan, dat de veel vooral kleinere bedrijven niet verder vooruit kunnen kijken dan een half jaar. Herman Timmermans: “Met name bij de toeleverende bedrijven met tussen 100 en

inkoopcombinaties worden gevormd en men werk maakt van collegiale uitleen van specialisten.”

DAF

Bedrijven beginnen steeds meer in te zien, dat ze van hun eilandjes zullen moeten afkomen en meer kennis met elkaar moeten uitwisselen. Meer netwerken en interactieve structuren opbouwen, of zoals in het onderzoek wordt geconcludeerd: ‘communicatie in plaats van informatie’. Die ontwikkeling gaat wat Timmermans betreft nog niet snel genoeg, terwijl daar genoeg reden voor is. “Philips heeft al een deel van haar productiecapaciteit naar het buitenland

gebracht, ASML is er mee bezig. DAF nog niet, maar hoe lang zal dat nog duren?” Over DAF gesproken. “In 1993 was er door de ontslagen bij DAF binnen de sectoren een enorme verbondenheid met elkaar en hebben we samen veel tot stand gebracht om de economie weer vlot te trekken. Nu is de nood even hoog. Jaarlijks raken we maar liefst 5 tot 10% van onze industriële infrastructuur kwijt! Alleen doordat die ontwikkeling geleidelijk gaat, merk je niet hoe ernstig te situatie werkelijk is. Daardoor treffen we niet de maatregelen die eigenlijk nodig zijn.”

Deltaplan

De kans bestaat dat vooraanstaande bedrijven door het dreigend tekort aan hogeropgeleide technici ook hun research en development naar het buitenland overbrengen, waardoor de concurrentiepositie van onze regio verder wordt aangetast. Het doorbreken van die negatieve spiraal is ook een taak van de overheid. Timmermans: “We moeten bedrijven helpen met het ontwikkelen van hun langere-termijn planning. Feitelijk is er behoefte aan een soort coach, die helpt om de perspectieven te analyseren op basis van marktontwikkelingen en verwachtingen. Heel simpel: Welke producten worden er door de markt gevraagd? Welke technologie is daarvoor nodig? En welke competenties worden er dan gevraagd?” Daar zijn volgens Timmermans genoeg subsidiepotjes voor. Ook hoeven er geen nieuwe structuren voor in het leven te worden geroepen. “Ik denk dat we beter gebruik moeten maken van bestaande structuren. Er zijn immers al zoveel adviesorganen, consultancybureaus en andere instanties, die dit kunnen. Iets nieuws hoeft je hier niet te bedenken. Zij zouden samen met de bedrijven een strategische alliantie, een strategisch verbond moeten opzetten dat vanuit meerdere disciplines naar het probleem kijkt. Misschien dat de vooraanstaande bedrijven als Frencken Group, KMWE, VDL en Axxicon, die nu toch al met elkaar om de tafel zitten, daar een voortrekkersrol in kunnen nemen.” Timmermans ziet het al voor zich. Een soort Deltaplan voor de duur van twee jaar. “Trek een half jaar uit voor een

goede analyse. Waar wil ik straks staan en wat moeten we nog doen? En dan in anderhalf jaar die uitkomsten concreet vertalen naar praktische oplossingen - en die dan ook realiseren!” Want één ding is zeker: “Als met name toeleverende bedrijven hun processen en benodigde competenties structureel verbeteren, dan hebben zij nu én straks absoluut bestaansrecht.”

Self assessment

Parallel hieraan moeten ook de hoger-opgeleiden zelf worden geholpen met het in kaart brengen van de eigen competenties. Timmermans: “Veel technische specialisten blinken niet uit in

sociale vaardigheden als contact leggen en reflecteren op het zelfbeeld. Hoewel er binnen de grotere bedrijven al diverse mogelijkheden voor self assessment bestaan, pleit ik ervoor om deze mogelijkheden nóg laagdrempeliger te maken. Want door bij- en omscholing kunnen hoger-opgeleide medewerkers langer binnen het bedrijf blijven en doorstromen naar andersoortige functies.” Ook het CWI zou bij de instroom van hoger-opgeleiden een grotere rol moeten spelen. Maar dan moeten wel de mogelijkheden op het gebied van vraag en aanbod aanzienlijk worden verbeterd. Het rapport geeft ook daar veel aanbevelingen voor.



Hoger-opgeleiden moeten hun eigen competenties in kaart brengen.

Timmermans: “Want alleen als bedrijven weten wat zij nodig hebben, en de hoger-opgeleide weet wat hij in huis heeft, kan de perfecte match worden gemaakt.”

Meer weten?

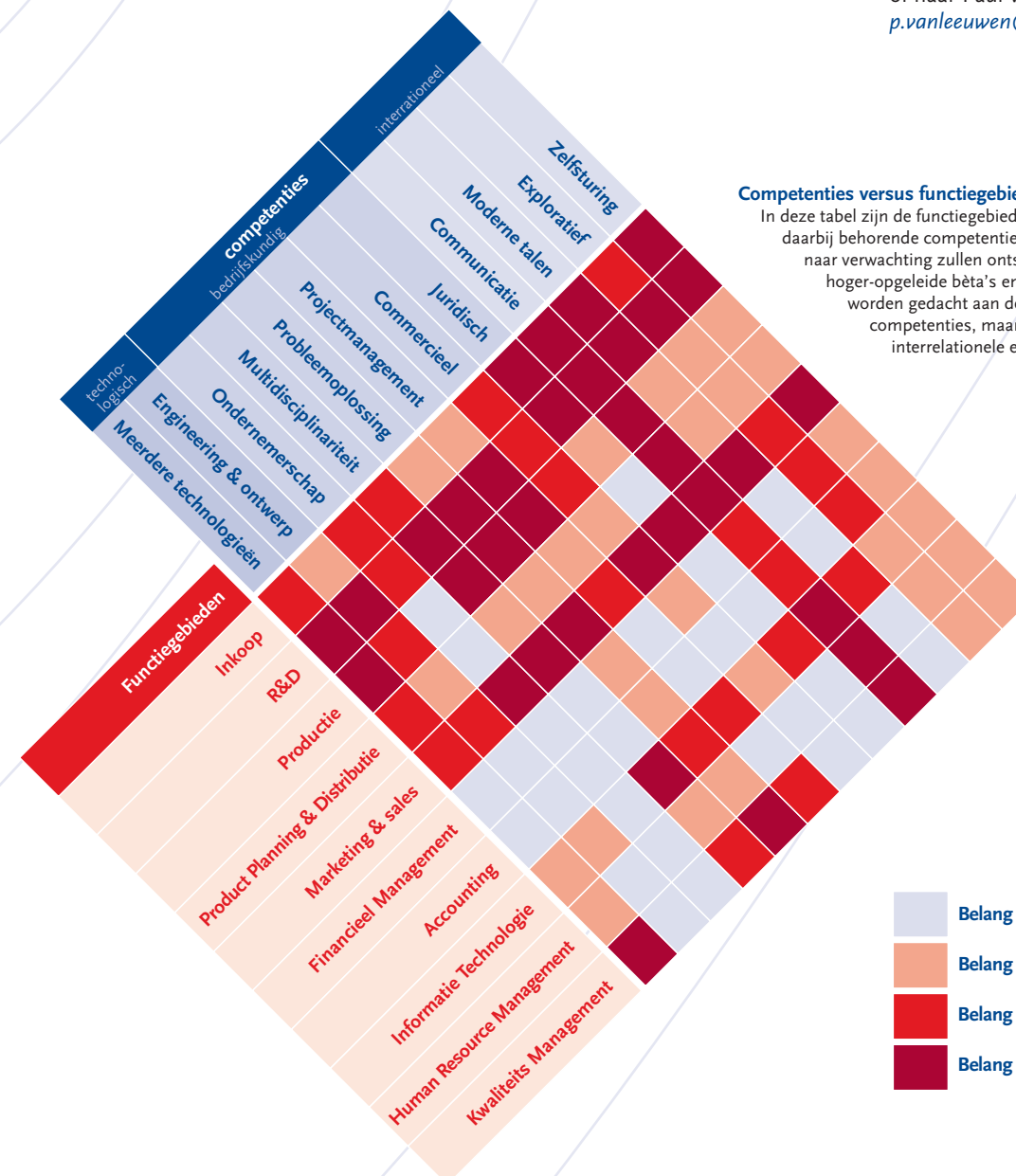
Wie het rapport wil opvragen, stuurt een e-mail naar: info@tasc-management.com of naar Paul van Leeuwen: p.vanleeuwen@rez.sre.nl

Het onderzoek werd opgesplitst in vier onderdelen. Allereerst heeft men vastgesteld aan welke hoger-opgeleide bèta's en technici op HBO- en WO-niveau onze regio de komende jaren behoefte heeft. Vervolgens zijn er tien functieprofielen opgesteld voor 'gewilde' hoger-opgeleiden in kansrijke technologie sectoren. Daarna heeft men onderzocht in welke mate de markt beschikbare hoger-opgeleiden herplaatsbaar zijn binnen de vastgestelde functieprofielen, al dan niet met bij- of omscholing. Tot slot hebben de onderzoekers gekeken of er een contourbeschrijving kon worden gegeven van een systeem om vraag en aanbod van hoger-opgeleiden te 'matchen'.

200 medewerkers blijkt het heel moeilijk om harde toekomstverwachtingen te geven. Tegelijkertijd blijken deze bedrijven zich snel aan te kunnen passen aan de veranderende omgeving. Ga maar na: veel grote bedrijven hebben hun productie naar het buitenland overgebracht. Waar de toeleverende bedrijven vroeger, ieder voor zich, hun bestaan dankten aan de uitbesteding aan hen door één of meer grotere bedrijven zijn ze nu gedwongen om nieuwe marktkanalen aan te boren. Bijvoorbeeld door met eigen producten de markt op te gaan. Ook zie je dat er

Competenties versus functiegebieden

In deze tabel zijn de functiegebieden weergegeven en de daarbij behorende competenties, die in de nabije toekomst naar verwachting zullen ontstaan. Bij de behoefte aan hoger-opgeleide bèta's en technici moet dus niet alleen worden gedacht aan de ontwikkeling van technische competenties, maar ook aan bijvoorbeeld bedrijfskundige, interrelationele en juridische competenties.



‘Een kwestie van je tanden erin zetten’

Het klinkt bijna als een spannend jongensboek. Het is hartje zomer en iedereen gaat op vakantie of is al weg. Plotseling gaat er een bedrijf failliet dat van grote waarde is voor de regio. Een klein groepje mensen komt in allerijl bijeen en werkt dag en nacht door, totdat binnen enkele maanden een oplossing volgt. Bedrijf gered. Marcel van Bussel, voorzitter van het RPA en portefeuillehouder Economische Zaken van het SRE, heeft als kartrekker vanaf het eerste uur de reddingsoperatie meegemaakt. “Ik zeg tegen mijn vrouw: laat de koffers maar staan. Wij gaan niet op vakantie.”

Midden in de zomer van 2004 valt definitief het doek voor RDM Technology and Defense Systems, met bedrijven in Rotterdam en Geldrop-Mierlo. Beide zijn eigendom van de voormalige bedrijvendokter en niet onomstreden Joep van den Nieuwenhuizen. Een schandaal, om de verdwenen overheidsgelden en tegelijkertijd een schok vanwege de vele arbeidsplaatsen die verloren dreigden te gaan. Ook in Geldrop-Mierlo bij SP Aerospace and Vehicle Systems - het oude DAF Special Products - komt de klap hard aan. Daar vindt de bouw van de Fenek plaats, een nieuw type verkenningvoertuig voor het Nederlandse en Duitse leger. Niet alleen komen 65 werknemers op straat te staan; het bedrijf biedt werk voor allerlei toeleveranciers, zodat er nog eens honderden arbeidsplaatsen kunnen verdwijnen.

‘Het eerste wat ons te doen stond, was: hoe zorgen we dat de orders kunnen doorgaan?’

Voor de regio Zuidoost Brabant heeft dit onderdeel van de defensie industrie dat nu een doorstart heeft gemaakt, een enorme meerwaarde. De uiterst hoogwaardige technologie, de bijna grenzenloze ruimte voor innovatie én de opdrachtgevers die garant staan voor orders, bieden een enorme spin off aan werk in vele sectoren. Met name kan er een unieke kruisbestuiving ontstaan met de aanwezige automotive industrie. Van Bussel heeft daar een mooi voorbeeld van: “Uit de boedel van het RDM-bedrijf in Rotterdam kwam een hypermoderne en uiterst geavanceerde lasrobot voort. Die kan in een productielijn razendsnel onderdelen in elkaar zetten. Maar daar heb je niks aan als je drie verkenningvoertuigen per week aflevert. Daarentegen zijn ze er in de automotive blij mee. Daar rollen immers dagelijks tientallen voertuigen van de band.”



Onvoorstelbaar verhaal
Amper een half jaar verder is er enorm veel gebeurd. Het Duitse KMW heeft onder de naam Dutch Defense Vehicle Systems (DDVS) deels het bedrijf overgenomen, en na een verhuizing van Geldrop-Mierlo naar Helmond rollen er vanaf dit jaar wekelijks drie Feneks van de band. “Toen ik hoorde van het faillissement, was ik eerst wat terughoudend”, vertelt Marcel van Bussel. “Totdat ik het dossier doornam en écht werd gegrepen. Het is zo’n onvoorstelbaar verhaal met tal van pikante details; dat heb ik met stijgende verbazing gelezen. Toen wist ik: een bedrijf met zoveel potentie mag toch niet de dupe worden van allerlei randverschijnselen?” Binnen een dag kreeg Van Bussel mensen van de vakbonden en de overheid om de tafel. “Het eerste wat ons te doen stond, was: hoe zorgen we dat de orders kunnen doorgaan?” Samen met Gerald Maenen van MHP voerde hij talloze gesprekken bij het ministerie in Den Haag en bij de top van Defensie. Van Bussel: “We leken wel een soort Raad van Commissarissen van het bedrijf”. Het overlevingsplan ‘Hoe verder met Fenek?’ van prof. ir. Nort Liebrand, hoogleraar TU Eindhoven en directeur van het Automotive Technology Center (ATC), waarin de vele mooie kansen voor de regio helder worden beschreven, was een enorme opsteker.

“Steeds weer had ik het gevoel: dit komt goed.” Zelfs bij het personeel van SP zélf, waarvan dit voor velen al hun derde faillissement was, werd hij getroffen door een groot vertrouwen in de afloop.

Totaalplaatje
Dat het uiteindelijk zo goed is afgelopen komt volgens Van Bussel door twee dingen. “Handen uit de mouwen en samen je tanden erin zetten.” Hij wil gerust toegeven dat hij aanvankelijk wat beducht was voor de samenwerking met Gerald Maenen, MHP en Jelle Krol van de FNV. “Ik vond altijd dat zij zich alleen maar druk maakten over arbeidsvoorwaarden, en minder keken naar het totaalplaatje van de economie.” Maar juist daarover was hij aange-

Samen een toast uitbrengen op de nieuwe start op 27 januari. V.l.n.r.: Dr. M. Menrath, managing Director KMW GmbH&Co KG; W. Bode, Managing Director Wegmann GmbH&Co KG; H. Ries, Managing Director DDVS (vanaf 1-1-'05); B. Kirchhof, Director DDVS van 20-9-'04 tot 31-12-'04.



naam verrast. “Heel oplossingsgericht en niet te beroerd om ‘s avonds of in het weekend nog wat door te spreken.” Ook wil Van Bussel de lokale bestuurders, zoals de wethouders Sommer en Van den Tillaar van de gemeente Geldrop-Mierlo, prijzen voor hun betrokkenheid en steun bij de hele operatie, waaronder de opvang van het personeel op de dag van het ontslag. Daarnaast mag de constructieve bijdrage van curator Louis Deterink niet vergeten worden. En verder is het volgens Van Bussel toch vooral een kwestie van optimistisch blijven. “Je moet willen winnen, zeker naarmate de tijd verstrijkt. Dan wil je al helemaal niet meer met 20-21 verliezen.” Over optimisme gesproken: komende zomer zullen er rond de 80 mensen werken bij DDVS in Helmond. Dat zijn er ongeveer 20 meer dan destijds bij SP. ●

Marcel van Bussel in de productiehal van DDVS: “Steeds heb ik geweten: dit komt goed.”

Johan Bekema evalueert Het Banenplein:

‘Als ik het nog eens moest doen...’

Op 1 juli 2004 kwam er officieel een einde aan Het Banenplein, een tijdelijk bemiddelingscentrum dat in krap een jaar tijd 5.000 mensen aan werk moest helpen. Hoeveel zijn er dat uiteindelijk geworden? En wat is er terecht gekomen van de doelstelling om dit RPA-initiatief na dat jaar ‘in te bedden in bestaande structuren’? Een terugblik met oud-programmamanager Johan Bekema.

Eerst maar de cijfers. “Het was geen briljant succes,” geeft Johan Bekema toe, “maar het resultaat mag er toch zijn.” Met 4.215 geplaatste werkzoekenden mag Het Banenplein-project inderdaad geslaagd worden genoemd, zeker als in aanmerking wordt genomen dat op het einde van het project nog 1180 werklozen in bemiddeling zijn. Maar dat wil niet zeggen dat het gemakkelijk is gegaan. Vooral over de samenwerking van Het Banenplein met de uitvoeringsorganisaties valt heel wat te vertellen. De titel van evaluatierapport Het Banenplein ligt er dan ook niet om: “Van SUWI (zie kader, red.)-verkokering naar samenwerking.” Hoe zit dat? “Zowel het CWI als het UWV zijn niet toegesneden op regionale arrangementen als deze”, legt Bekema uit. “Zulke

grote landelijke organisaties denken in procedures en lijken die soms belangrijker te vinden dan het resultaat. En als je samenwerkt op basis van vrijwilligheid, wordt het een verdomd lastige klus om afspraken te maken.” Maar die kritiek geldt volgens Bekema niet voor de meeste mensen waar hij mee heeft samengewerkt. “Want ondanks de centrale inslag hebben zij echt hun stinkende best gedaan.”

Minder vrijblijvend
Ook over het ‘inbedden in bestaande structuren’ is Bekema best tevreden. Zo zal de dienst WZI van de gemeente Eindhoven de ‘beursvloer’ voortzetten, die door Het Banenplein was opgezet. Dankzij de aanwezigheid van bemiddelaars van het CWI, WZI, De Graaf tech-

nisch personeel, uitzendbureau Start en Bogers Personeelsdiensten, hun vacatures en die van andere uitzendbureaus vindt daar straks weer een ruime uitwisseling plaats van banen en kandidaten. Ook het CWI heeft aangegeven dat zij de door Het Banenplein geïnitieerde activiteiten zal onderbrengen in de bestaande dienstverlening. Bekema kan dus tevreden terugkijken. Toch antwoordt hij resoluut ‘Nee’ op de vraag of hij er nog eens aan zou beginnen. “Het was toch teveel sleuren en trekken. Als ik het nog eens moest doen, zou ik de samenwerking met de verschillende publieke partijen minder vrijblijvend maken en binnen een vaster omlinnend kader willen werken. Ook zou ik eisen dat een platform als het RPA een zwaardere rol kreeg toebedeeld.” ●

De dienst WZI zet de ‘beursvloer’ voort, die door Het Banenplein is opgezet.

4.215 Plaatsen Het Banenplein heeft, inclusief taakstelling CWI, daadwerkelijk 4.215 plaatsen opgeleverd. Daarnaast zitten er nog 1180 werkzoekenden in een reïntegratietraject, dat op een later moment tot plaatsing kan leiden. Ook het CWI heeft profijt gehad van het banenoffensief van Het Banenplein; in 2004 werden maar liefst 1550 mensen bemiddeld naar werk, tegen 530 in 2003. Het Banenplein was een initiatief van het RPA.

SUWI-verkokering? De wet SUWI (Structuur en Uitvoering Werk en Inkomen) werd op 1 januari 2002 ingevoerd om de structuur van de sociale zekerheid overzichtelijk te maken. Daarbij werden drie doelstellingen geformuleerd: werk boven inkomen, een klantgerichte dienstverlening en een doelmatige en rechtmatige uitvoering. Deze doelstellingen zijn na drie jaar nog niet echt zichtbaar in de praktijk.





De werkloosheid, met name onder jongeren, is nog steeds erg hoog.

Werkloosheid (NWW)

De cijfers van het CWI aan het eind van 2004 laten zien dat de werkloosheid nog steeds erg hoog is. In december 2004 kwamen er vooral als gevolg van seizoensinvloeden ruim 700 personen bij. Dat is bijna evenveel als in december 2003 (destijds een toename met circa 850 personen). Het aantal werklozen komt daarmee uit op afgerond 32.100, wat toch weer een toename is met 2.300 personen in vergelijking met december 2003. We wagen ons nu even niet aan een voorspelling. Daarvoor zal eerst de trend naar beneden moeten worden ingezet.

Jeugdwerkloosheid

Speciale aandacht gaat nog steeds uit naar de hoge jeugdwerkloosheid, waarvoor zowel landelijk als regionaal plannen worden ontwikkeld. Ook andere groepen staan hoog op de agenda, zoals ouderen, allochtonen en hoger opgeleiden. Maar om wie het ook gaat; werkloosheid blijft toch altijd een individueel probleem!

Arbeidsmarkt in Zuidoost-Brabant

De stand van zaken...

Zowel optimisme als pessimisme over een economische opleving beheerst al enige maanden het nieuws. 'Stabilisatie', 'Afwakking groei werkloosheid', 'Lichte verbetering omzet en resultaten uitzendbranche'... Maar ook: 'Einde groei werkloosheid nog niet in zicht', 'Opleving pas vanaf 2006', enz. Wat is de stand van zaken in de regio?

(Openstaande) vacatures

Het aantal openstaande vacatures bij het CWI verloopt als een soort natuurwet: omgekeerd evenredig met de werkloosheidsontwikkeling. Enkele maanden geleden telde het CWI ongeveer 2.600 openstaande vacatures, waarvan 650 langer dan drie maanden (en om die reden te beschouwen als moeilijk te vervullen). Een jaar geleden (december 2003) kenden we nog 2.400 openstaande vacatures, waarvan 850 langer dan drie maanden. ●



RPA draagt steentje bij aan tv-programma

Baanbrekend Magazine

Kent u het tv-programma 'Baanbrekend Magazine' van Omroep Brabant? Dit programma brengt iedere woensdagavond de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in Brabant in beeld. Het RPA is één van de financiers van dit programma.

Van de Economieprijs 2004 tot een cursus vakkenvullen bij Super de Boer; van een Banenmarkt in 's-Hertogenbosch tot de Nederlandse Kampioenschappen Bouwvakken: wekelijks trekken nieuwe projecten en initiatieven op de Brabantse arbeidsmarkt aan het scherm voorbij. Steeds weer om te laten dat Brabant barst van de ideeën om mensen aan werk te helpen. Voor het RPA Zuidoost Brabant is het bestrijden van de jeugdwerkloosheid een belangrijk issue. Daarom heeft het RPA besloten haar steentje bij te dragen, door dit programma financieel te steunen. Doel is om successen te laten zien waar anderen door kunnen worden geïnspireerd. Een mooi voorbeeld is het 10.000 MKB Leerbanenproject, een landelijk plan om in het Midden- en Klein Bedrijf minimaal 10.000 banen en/of stageplaatsen te werven. Kortom: alle zeilen moeten worden bijgezet om met name de jongeren betere kansen te bieden op de (Brabantse) arbeidsmarkt. ●

Colofon

RPA•nieuws is een uitgave van:
Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid
Zuidoost-Brabant
Keizer Karel V Singel 8, Eindhoven
Postbus 985, 5600 AZ Eindhoven
Telefoon: 040 259 45 96
Kijk ook eens op:
www.arbeidsmarktbrabant.nl

Wilt u reageren op de inhoud
van deze nieuwsbrief?
Stuur een e-mail naar: t.kerkhoff@rez.sre.nl

Eindredactie: Toon Kerkhoff
Paul van Leeuwen

Productie: Rekers & Van Noppen, Eindhoven
Fotografie: Jos Lammers, Eindhoven