



TIM Eindpresentatie

Employability



Onderwerpen

- ***Inleiding/probleemstelling***
- ***Wat is employability***
- ***Landelijke en regionale initiatieven***
- ***Bedrijfsbezoeken***
- ***Evaluatie***



Inleiding/probleemstelling

- ***In de regio tekort aan (technische) vaklieden***
- ***Kans: instroom moeilijk plaatsbaren***
Voorwaarde: geen LiFo
- ***Probleemstelling/opdracht:***
Onderzoek op welke wijze bedrijven in de regio aandacht besteden aan het vergroten van inzetbaarheid van instromers, gericht op huidig én toekomstig functioneren



Inleiding, vervolg

- ***Regio: Zuid-Oost Brabant***
- ***Sector: Industrie***
- ***Praktijkonderzoek: bezoek aan een viertal bedrijven***



Wat is employability?

- ***Geen eenduidige definitie***
- ***Employee en adaptability (werkgever), of Employment en ability (werknemer)***
(uit: “Employability, werken aan je toekomst”, AbvaKabo)
- ***Alternatieve begrippen: bredere inzetbaarheid, werkzekerheid, loopbaanontwikkeling***
- ***Kern: vergroten mobiliteit op arbeidsmarkt, intern en extern***



Elementen van employability

- ***Scholing (diepte én breedte)***
- ***Loopbaanontwikkeling (mobiliteit, uitwisseling, nieuwe loopbaanpatronen)***
- ***Individuele rechten (POP, PEP)***
- ***Verlof (Sabbatical leave)***
- ***Organisatie van het werk (maatwerk, 1,5 verdieners, ICT, zelfsturende teams)***



Landelijke en regionale initiatieven

Landelijk o.a.:

- ***Nota “Arbeidsmarkt in goede banen”***
- ***SER Ontwerpadvies Sociaal Economisch beleid 2000-2004***
- ***STAR werkgroep Een levenslang leren***
- ***EZ/Syntens: Employability adviseurs keurmerk “Investors in people”***



Landelijke en regionale initiatieven, vervolg

Regionaal o.a.:

- ***HR-programma Stimulus***
- ***Netwerk i.o EZ, Syntens, Arbeidsvoorziening, FNV, IAZ***
- ***Arbeidsvoorziening/reintegratiebedrijf***
- ***Commerciële organisaties***



Bedrijfsbezoeken

- *Aantal bewust beperkt, impressie geven*
- *Bedrijven kenschetsen naar aspecten: Context, Cultuur, Mens*
- *Vragenlijst ontwikkeld (algemene info, begripsbepaling, organisatorische aspecten, ervaringen)*
- *Bijzondere aandacht voor moeilijk plaatsbaren*



VDL-Groep

- ***Metaal, toelevering en eindproduct, 50 bedrijven***
- ***Ruim 4000 medewerkers***
- ***Context: familiebedrijf, snelle groei door overnames***
- ***Cultuur: beperkt centraal beleid, down to earth mentaliteit, wars van modegrillen. Lokale directie verantwoordelijk voor P&O, centrale P&O faciliterend***



VDL-Groep, vervolg

- ***Mens: 75-80% LTS-niveau, flexibiliteit en resultaatgerichtheid belangrijk***
- ***Scholing vooral in de diepte, minder in de breedte; training on the job essentieel***
- ***Ambities zelf melden, eigen initiatief***
- ***Gedoseerde medewerking aan instroomprojecten, toezeggingen waarmaken***



BOVA

- ***Luxe touringcars, 550 stuks per jaar***
- ***850 medewerkers w.v. 500 vast, laatste jaar 400 erbij***
- ***Context: kleine speler, sterk in niche, veel samenwerking met toeleveranciers, ook t.a.v. uitwisseling medewerkers***
- ***Cultuur: teambuilding belangrijk, motiveren (BOVA familie); uitgangspunt: lerende organisatie, coaching***



BOVA, vervolg

- **Mens: 38% allochtoon, 65% LTS+**
- **Inzetbaarheidsmatrix per team per medewerker, ultieme doel: ieder teamlid bevoegd op iedere taak**
- **Breed opleiden, o.a. vreemde talen, ICT, in principe alle aanvragen honoreren, budget vertienvoudigd in vijf jaar**



BOVA, vervolg

- *Per medewerker inzicht in bevoegdheden en functiebekwaamheden, gevolgde opleidingen en opleidingsinteresses*
- *Bova streeft naar goede naam zodat:*
 - *geen probleem met instroom*
 - *weinig uitstroom*



Evers Groep Brabant

- ***Productie van gereedschappen, componenten en onderdelen***
- ***150 medewerkers, familiebedrijf, 2 DGA's***
- ***Context: 3 locaties geconcentreerd tot 1, 60% verloop, cultuurverschillen zichtbaar***
- ***Cultuur: veel overlegstructuren, EGB geprofessionaliseerd, ook P&O-beleid (meer HBO'-ers)***



Evers Groep, vervolg

- ***Mens: praktijkkennis belangrijk, speciale aandacht voor oudere medewerkers, weinig instroom laaggeschoolden***
- ***Scholing: persoonsafhankelijk, in-house, scholing in breedte wordt gefaciliteerd doch weinig animo voor***
- ***Deeltijdwerk***



Huybregts

- ***Mengen van specerijen voor industriële toepassingen***
- ***100-120 medewerkers***
- ***Context: familiebedrijf, werknemers ook familie***
- ***Cultuur: paternalistisch, Huybregts: “employability is cultuur”. Mensen bewust maken dat ieder toegevoegde waarde levert.***



Huybregts, vervolg

- ***Mens: veel fase 4 instroom (1/3), hechten aan zekerheid***
- ***1x p. jaar beoordelen: POP, functioneren in groep erg belangrijk***
- ***Ruimte voor scholing, ook in de breedte, kosten werkgever, tijd werknemer***
Opvallend: ouderen willen meer leren
- ***Risico: mobiliteit buiten bedrijf beperkt?***



Evaluatie

- ***Begrip “employability” roept weinig op, elementen zeker aanwezig***
- ***3 van de 4 bezochte bedrijven besteden aandacht aan moeilijk plaatsbaren***
- ***Aandacht voor externe mobiliteit bij 3 van de 4 bezochte bedrijven niet geconstateerd***
- ***Context/cultuur van groot belang***