



# **SAMEN VOORUIT OP DE REGIONALE ARBEIDSMARKT DOOR VAKBONDSWERK**

Vastgesteld in het FNV Ledenparlement  
juni 2022



# INHOUDSOPGAVE

<b>VOORWOORD, KITTY JONG</b>	<b>4</b>
<b>1. SAMEN VOORUIT OP DE REGIONALE ARBEIDSMARKT</b>	<b>5</b>
<b>2. DE REGIONALE ARBEIDSMARKT KORT GESCHETST</b>	<b>8</b>
2.1 Flexibilisering van de arbeidsmarkt	8
2.2 Economische en technologische ontwikkelingen	8
2.3 Transitie vanuit een individueel perspectief op de regionale arbeidsmarkt	9
2.4 Complexiteit van de arbeidsmarkt	10
<b>3. DE FNV VAKBONDSAANPAK VOOR DE REGIONALE ARBEIDSMARKT</b>	<b>11</b>
<b>4. DE FNV INDIVIDUELE DIENSTVERLENING VAN TOEGEVOEGDE WAARDE IN DE ARBEIDSMARKTREGIO</b>	<b>14</b>
<b>5. VAKBONDWERK IN DE REGIONALE ARBEIDSMARKT DOE JE SAMEN: REGIONAAL-SECTOREN-LOKAAL</b>	<b>17</b>
<b>6. FINANCIËEL, PERSONEEL EN OVERIGE RANDVOORWAARDEN</b>	<b>19</b>
Bijlage 1: Uitwerking van de Toekomstvisie regionale arbeidsmarkt en FNV-loopbaan	20
Bijlage 2: Sociale partners in de arbeidsmarktinfrastructuur, een voorgeschiedenis	22
Bijlage 3: Inspirerende voorbeelden van een vakbonds aanpak in de regio	24

# LEESWIJZER

De visie 'Samen vooruit op de regionale arbeidsmarkt' is de toekomstrichting die de FNV voor ogen heeft de komende jaren. Vakbondswerk op de regionale arbeidsmarkt kan niet zonder een sterke samenwerking tussen sectoren, lokaal/regionaal, campagnes en individuele dienstverlening. De activiteiten zorgen voor zichtbaarheid dicht bij onze leden. Vakbondshuizen kunnen daarbij een rol spelen. In de opéénvolgende hoofdstukken worden de algemene trends en ontwikkelingen geschetst, waarna de FNV-aanpak zowel in de uitvoering/individuele dienstverlening, collectief via de sectoren, lokaal/regionaal en campagnes is uitgewerkt. Tot slot geven we diverse inspirerende voorbeelden. De visie sluit aan bij de toekomstvisie lokale vakbondskracht van 31 maart 2022.

Deze visie is de 'stip op de horizon'. Laat duidelijk zijn dat de verschillende onderdelen nog worden uitgewerkt in plannen van aanpak/businesscases, waarin ook de consequenties helder worden gemaakt. Op basis daarvan kunnen keuzes gemaakt worden. Op dit moment wordt gewerkt aan de uitwerking van uitvoerings-arrangementen die de FNV in de arbeidsmarkt wil neerzetten, op basis van de ervaringen in de Regionale Mobiliteitsteams/RMT's. Hierover vindt aparte besluitvorming plaats, nadat ook de financiële consequenties bekend zijn.

De rol van het vakbondswerk van lokaal/regionaal, sectoren en campagnes in de regionale arbeidsmarkt wordt nader uitgewerkt in de op te stellen regioplannen vanaf 2023. Dit is één van de besluiten van Toekomstvast. De rol van de vakbondshuizen wordt nader uitgewerkt in de huisvestingsvisie. In de uitwerking van het regeerakkoord wordt helder of FNV een wettelijke taak krijgt en financiering beschikbaar is. In dit stuk wordt over werknemers gesproken, in veel situaties worden hier ook werkenden mee bedoeld. Deze visie is vastgesteld in het FNV Ledenparlement van juni 2022

## COLOFON

### FNV-UITGAVE MEI 2022

Aan deze uitgave werkten: Coby Adema, Ron van Baden, Yde van der Burgh, Arnoud Hoogsteen, Eszter de Kleine, Caroline Rietbergen, Diny Schoorlemmer, Maïke Timmermans, Caroline Weber.

Als brondocumenten werden gebruikt: Verbeteren arbeidsmarktinfrastructuur met nieuwe rol voor de vakbeweging, februari 2021; Implementatieplan Loopbaanservice FNV 2020-2022, november 2020, VOVV/project RMT.

# VOORWOORD

De arbeidsmarkt is volop in beweging. De FNV weet dat als geen ander. We zijn aanwezig in de bedrijven, maar ook lokaal en in de regio. We sluiten cao's en sociaal plannen af, staan onze leden bij en zijn bestuurlijk actief op diverse terreinen. Denk daarbij aan de regionale werkbedrijven en een Leven Lang Ontwikkelen, de meest recente trend op de arbeidsmarkt.

Het voorkomen van (jeugd)werkloosheid, de ontwikkeling en scholing van werknemers/werkenden en het vergroten van de arbeidsparticipatie zijn bij uitstek de terreinen waar de FNV het verschil kan maken; zoals met onze zeer gewaardeerde en onafhankelijke dienstverlening, ons loopbaanadvies en in sociaal plannen. Maar ook in de verbinding met onze sectoren en de verbinding met de lokale netwerken en de vakbondshuizen.

Ook in het kader van de grote transitie moet de FNV haar positie gaan pakken. Denk bijvoorbeeld aan de energietransitie, waarin de werkgelegenheid zich van de ene regio naar de andere zal verplaatsen. Of de digitale transitie, die weer heel andere vaardigheden vraagt dan waar veel werknemers nu over beschikken. Daarnaast ligt er een belangrijke taak voor de FNV op het gebied van de grote tekorten aan werknemers, zoals in zorg en welzijn en in de techniek.

Als vakbond zijn wij immers de enige organisatie die scherp voor ogen heeft dat een baan pas een goede baan is wanneer arbeidsvoorwaarden, -omstandigheden, -verhoudingen én de inhoud op orde zijn. Echter, dit is alleen mogelijk in bedrijven waar vakbonden onbelemmerd toegang tot de werkvloer hebben en bij bedrijven die mensen op waarde schatten en waar gelegenheid is voor ontwikkeling.

De regionale arbeidsmarkt - en de positie die de FNV daarop inneemt - biedt veel kansen. Kansen voor werknemers en werkzoekenden, maar ook kansen voor de versterking van de FNV en een betere arbeidsmarkt die zekerheid biedt op een goed bestaan.

Vanuit deze overtuiging is deze visie op de regionale arbeidsmarkt geschreven. De regionale arbeidsmarkt is ook de arbeidsmarkt van de toekomst en de FNV is niet de enige die zich dat realiseert. Er zijn veel financiële middelen beschikbaar en er zijn veel spelers in de regio. Spelers die zich niet noodzakelijkerwijs bekommeren om de kwaliteit van arbeid en de belangen van de werknemers of werkzoekenden. De FNV doet dat wel en daarom positioneren wij ons stevig: bestuurlijk, maar ook uitvoerend. Op de werkvloer, aan bestuurlijke tafels en in onze vakbondshuizen.

De wereld van werk om ons heen verandert, het is onze opdracht om een vakbondsantwoord te hebben op die veranderingen. Veel leesplezier.

Utrecht, mei 2022  
Kitty Jong,  
portefeuillehouder regionale arbeidsmarkt



# 1. SAMEN VOORUIT OP DE REGIONALE ARBEIDSMARKT

**In dit hoofdstuk geven we onze visie op de regionale arbeidsmarkt tot 2027. We bouwen voort op onze FNV-inzet, zoals verwoord in het SER MLT advies en het FNV-concept meerjarenbeleidsplan. We starten met een korte schets van de huidige situatie. In deze visie kijken we naar de stip op de horizon die we voor de FNV op de regionale arbeidsmarkt zien. Voor onze leden is dit zichtbaar in de collectieve aanpak zowel in sectoren als lokaal/regionaal en campagnes en in de individuele dienstverlening. In bijlage 1 staat een concrete uitwerking van de rollen en de uitgangspunten en kernwaarden van FNV-loopbaan. In bijlage 2 lees je de voorgeschiedenis van de sociale partners in de arbeidsmarkt-infrastructuur.**

## HUDIGE SITUATIE ANNO 2022

De arbeidsmarkt in Nederland functioneert op dit moment nog niet naar behoren. Krapte en overschot aan mensen wisselen elkaar af en vacatures blijven soms te lang openstaan. Werkzoekenden zoeken soms te lang naar een goede plek en werkgevers kunnen het schaap met de vijf poten maar niet vinden. Ook levert werk niet altijd de bestaanszekerheid op die het zou moeten opleveren. De krapte op de Nederlandse arbeidsmarkt is voor een deel een cosmetische kwestie. Grote groepen mensen worden gewoonweg niet gerekend tot de beroepsbevolking, omdat zij enerzijds recent niet meer gezocht hebben naar werk en/of anderzijds niet direct beschikbaar zijn. De FNV vindt dat dit beter kan en pleit daarom voor een betere regionale arbeidsmarkt-infrastructuur, waarin publieke uitvoeringsorganisaties en sociale partners nauwer samenwerken.

Er is nu nog een duidelijke scheiding in verantwoordelijkheden tussen de sociale partners en de publieke uitvoeringsorganisaties. De sociale partners gaan over de werkenden, zoals een Leven Lang Ontwikkelen (LLO), Duurzame Inzetbaarheid (DI) en met werkloosheid bedreigden (Van Werk Naar Werk-VWNW). Het UWV en de gemeenten gaan over de werkzoekenden. Deze twee organisaties werken in leerwerkloketten vaak nauw samen met het onderwijs, waarbij ze advies geven over scholing en arbeidsmarkt. Als het voorkomen van werkloosheid niet lukt – denk bijvoorbeeld aan een groot faillissement en het gebrek aan alternatieve werkgelegenheid in de regio – dan is het ook vaak lastig mensen aan het werk te krijgen. Wanneer werkloosheid langer duurt, vergroot dat de afstand tot de arbeidsmarkt. Pas nu er krapte op de arbeidsmarkt heerst, ontstaat belangstelling voor mensen die al wat langer werkzoekend zijn, of een arbeidsbeperking hebben, of anderszins buiten het arbeidsproces staan.

## VAN WERKBEDRIJVEN NAAR REGIONALE MOBILITEITSTEAMS

Op 11 april 2013 sloten de sociale partners een akkoord met het kabinet, met daarin afspraken over de volle breedte van het arbeidsmarktbeleid in de komende jaren. Regionale samenwerking over het aan het werk krijgen van arbeidsgehandicapten (de banenafpraak) vormde de kern van deze nieuw op te zetten samenwerking. De samenwerking werd ook in de wet SUWI vastgelegd.<sup>1</sup> De regie van de samenwerking kwam bij de gemeenten te liggen. De FNV operationaliseerde deze afspraak door in de overleggen van alle 35 werkbedrijven een FNV-bestuurder te benoemen. Voor deze functie werden en worden geen vacatiegelden ter beschikking gesteld. Opmerkelijk in de SUWI is de grote aandacht voor de dienstverlening aan werkgevers.

Deze aandacht lijkt logisch omdat het de werkgevers zijn die banen ter beschikking stellen. Toch is het net zo belangrijk dat een werkzoekende goed geholpen wordt, omdat anders vraag en aanbod niet bij elkaar komen. De FNV pleit daarom al geruime tijd voor werknemersservicepunten: laagdrempelige fysieke punten, waar mensen met hun vragen binnen kunnen lopen. Leven Lang Ontwikkelen is een belangrijk onderdeel en we maken de deelnemers attent op de STAP-regeling die in 2022 van start is gegaan. De FNV heeft geen uitvoerende rol geclaimd voor de STAP-regeling. Op dit moment bevinden de regionale werkbedrijven zich in een fase waarin ze het bredere arbeidsmarktbeleid, meer omvattender dan alleen de banenafpraak, op willen pakken.

---

<sup>1</sup>Besluit van 4 september 2014, houdende wijziging van het Besluit SUWI in verband met het stellen van regels voor de regionale samenwerking tussen colleges, UWV en werknemers- en werkgeversorganisaties. Staatsblad 17-10-2014, 366

Tot eind 2022 neemt de FNV deel aan regionale mobiliteitsteams (een coronacrisis maatregel), waarin mensen die als gevolg van corona werkloos dreigen te worden in een Van Werk Naar Werk-traject begeleid worden. Hieronder vallen ook de mensen die vanuit de banenafpraak werkloos dreigen te worden. De huidige situatie is een goede gelegenheid om onze rol en functie in de 35 werkbedrijven opnieuw te bepalen. Met onze inzet vanuit het SER MLT advies en het FNV-meerjarenbeleidsplan komen we tot de volgende visie van de FNV op de regionale arbeidsmarkt.

## FNV-VISIE OP DE REGIONALE ARBEIDSMARKT IN 2027

De FNV werkt toe naar een (mede)-regierol op de regionale arbeidsmarkt en is van betekenis in de ondersteuning van iedereen die werkt, wil werken of niet meer kan werken. De FNV voert de regie op de regionale arbeidsmarkt op het snijvlak van economie, onderwijs en de arbeidsmarkt.

Over 5 jaar heeft de FNV in alle 35 arbeidsmarkten een mede-regiefunctie. We opereren excellent en uniek op bestuurlijk-, tactisch- en uitvoerend niveau. We bouwen voort op de ingezette lijn na de corona herstelpakketten. We zorgen dat we op alle drie niveaus zichtbaar vakbondswerk leveren, waarbij de inhoudelijke FNV-agenda onze inzet is. De FNV draagt bij aan een sterkere positie van werkenden en werkzoekenden en aan een sterk sociaal vangnet voor wie niet kan werken en is daardoor aantrekkelijk om bij aan te sluiten. De werkwijze van de FNV zorgt voor preventieve aanpak en dat iedereen mee kan doen!

We hebben een stevige rol in de publieke dienstverlening. In ieder geval als het gaat om Van Werk Naar Werk. We worden daar door de overheid voor gefinancierd. Daarnaast kennen we aanvullende diensten en belangenbehartiging specifiek voor onze leden, zoals onze basisdienstverlening voor leden. Doordat we via onze FNV-sectorstructuur zichtbaar en werkzaam zijn in de bedrijven in de regio en cao-afspraken maken, hebben we zicht op de regionale arbeidsmarkt. De FNV-dienstverlening vanuit de vakbondshuizen maakt ons zichtbaar voor leden en potentiële leden.

### Het is vrijdagochtend 27 maart 2027.

Marjan, FNV-bestuurder in de arbeidsmarktregio, kijkt terug op de afgelopen vijf jaar. Op dit moment is er in de regio een steeds betere match tussen werkzoekenden en het aanbod. Het is mooi dat de invloed van de FNV de afgelopen jaren tot resultaten heeft geleid. Zo is er een wendbare en inclusieve arbeidsmarkt tot stand gekomen. Mensen die willen werken, zijn aan het werk en worden betaald volgens de van toepassing zijnde cao. De bedrijven hebben de afgelopen jaren geïnvesteerd in een deugdelijke leercultuur: een goede combinatie van wat nodig is bij de veranderende vragen in het werk en de wensen van de werknemers/werkzoekenden om recht te doen aan hun eigen talenten. Een mooi voorbeeld uit de regio is de omscholing van een financieel administratief medewerker naar procesoperator. Deze heer kwam in een loopbaantraject van de FNV terecht. Wat het lastig maakte, was dat hij op z'n 45e graag wilde omscholen, maar tegelijk wel een gezin te onderhouden had. Via het nieuw gestarte leer-werktraject, een samenwerking van onderwijs- sociale partners- kon deze persoon de opleiding volgen en een inkomen verdienen. Want met twee opgroeiende kinderen is het niet mogelijk om fulltime naar school te gaan om een ander beroep te leren. De coronacrisis heeft in 2020 in die zin ook tot meer aandacht voor de mens als professionele vakkracht geleid.

### LANDELIJKE EN REGIONALE FNV-INZET

De FNV ziet haar rol in de regio niet los van de inzet op landelijk niveau, waar de FNV in de politiek pleit voor wet- en regelgeving op het terrein van de arbeidsmarkt, sociale zekerheid en het versterken van de arbeidsrechtelijke positie van alle werknemers. De lobby voor een hoger wettelijk minimumloon, de handhaving van de koppeling daarvan met uitkeringen, het aanpakken van de doorgeslagen flexibilisering en schijnzelfstandigheid en het verbeteren van de re-integratiepositie van uitkeringsgerechtigden blijven de belangrijkste pijlers van de FNV.

## DE VIER ROLLEN VAN DE FNV IN DE REGIONALE ARBEIDSMARKT

De FNV is van mening dat de inzet in de arbeidsmarkt-infrastructuur gefaciliteerd moet worden vanuit het samenwerkingsverband in de regio. Wij zien in de 35 arbeidsmarktregio's vier verschillende rollen voor de FNV:

- een belangenbehartigersrol
- een bestuurlijke rol
- een rol als aanjager
- een dienstverlenende rol

Al deze rollen vragen om samenwerkingsverbanden, die in de nieuwe arbeidsmarkt infrastructuur vooral gericht zijn op het beter laten functioneren van de arbeidsmarkt. Dit vraagt van de FNV een goede positie-inname, waarbij soms over de grens moet worden gekeken en samengewerkt moet worden in persoon en middelen om verder te komen. Een voorbeeld hiervan is het model Mobiliteitscentrum Kolencentrale. Dit model heeft de sector als vertrekpunt (sluiting kolencentrale inclusief werkgelegenheidseffecten) en werkt constructief samen met het UWV.

Door de vier rollen actief op ons te nemen en te combineren, zijn we van invloed en hebben we toegevoegde waarde op de regionale arbeidsmarkt. We maken gebruik van onze vakbondspositie in bedrijven en sectoren en met onze arbeidsmarktanalyses spelen we tijdig in op bewegingen in de arbeidsmarkt. Als vakbond hebben we immers als geen ander goede en kwalitatieve informatie over werkplekken. Zo kunnen we voor verschillende werknemersgroepen, leden en potentiële leden, zowel collectief als ook individueel een belangrijke rol vervullen in het nemen van eigen regie op het loopbaanpad. Als bestuurder en aanjager stimuleren we dat geschikte trajecten naar duurzaam werk tot stand komen en kunnen worden benut. Niet alleen via loopbaanbegeleiding en een

Leven Lang Ontwikkelen, maar ook met het creëren van duurzaam werk via industrie- en innovatiebeleid. Als belangenbehartiger bewaken we dat overheden, sectoren en werkgevers kwaliteit blijven bieden aan werkenden en werkzoekenden. In bijlage 1 zijn deze rollen van deze ambitie concreter uitgewerkt. We hebben hier niet expliciet de actievoerende rol genoemd. Dit heeft te maken met de regionale setting. Het mag duidelijk zijn dat de FNV indien nodig door publiciteit en acties aandacht vraagt voor de inhoudelijke agenda.



## 2. DE REGIONALE ARBEIDSMARKT KORT GESCHETST

**In het vorige hoofdstuk schetsten we ons FNV-toekomstbeeld. In dit hoofdstuk schetsen we de ontwikkelingen zoals flexibilisering, economische- en technische veranderingen. Al deze veranderingen maken dat het voor o.a. zelfstandigen, vrouwen, mensen van kleur, met een beperking en jongeren nog lastiger wordt. Deze groepen zijn sterk vertegenwoordigd in flexcontracten (diversiteitsvisie). Vervolgens geven we een beeld van de transitie vanuit een individueel perspectief op de regionale arbeidsmarkt.**

### REGIONALE ARBEIDSMARKT

De regionale arbeidsmarkt is verdeeld in 35 arbeidsmarktregio's. De FNV kent 6 regio's en een veelvoud aan sectoren. De Regionale Energiestrategieën (RES) gaat uit van 30 regio's. De industrie is ingedeeld in 5 grote industriële regionale clusters en één niet-regiogebonden cluster. De indeling van regio's komt tot stand aan de hand van een specifieke opdracht. In onze arbeidsmarktopdracht sluiten we aan op de 35 arbeidsmarktregio's, omdat wij in de regio de focus leggen op het aan het werk krijgen van werkzoekenden en aan het werk houden van werknemers.

### 2.1 FLEXIBILISERING VAN DE ARBEIDSMARKT

Belangrijke ontwikkelingen van de afgelopen jaren zijn de flexibilisering van de arbeidsmarkt, de daaruit volgende groeiende ongelijkheid op de arbeidsmarkt en in de samenleving, de groeiende groep 'werkende armen' en de kinderen die daardoor in armoede opgroeien. Armoede leidt tot sociale uitsluiting, gezondheidsproblemen en minder deelname aan onderwijs. De FNV heeft de afgelopen jaren het onderwerp flexibilisering en de nadelige gevolgen daarvan prominent op de agenda gekregen. We noemen in dat verband drie rapporten van commissies die van belang zijn: de commissie Borstlap, de commissie Roemer en het SER MLT advies 'Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving'. In dit laatste advies wordt ingegaan op een proactieve van-werk-naar-werk bewegende arbeidsmarkt-infrastructuur en een leercultuur die is gericht op een Leven Lang Ontwikkelen. De coronacrisis heeft de ongelijkheid in de samenleving nog eens extra zichtbaar gemaakt: de zwakste schouders dragen de zwaarste lasten. De publieke sectoren zijn verzwakt en de sociale zekerheid is uitgehold. Flexibele werknemers met essentiële beroepen krijgen al jaren het minimumloon en staan als eerste op straat. Het is de hoogste tijd om deze oneerlijkheid uit de samenleving te halen!

In het regeerakkoord 2022-2026 is opgenomen dat de arbeidsmarkt-infrastructuur uitgebreid wordt om de overgang van-werk-naar-werk en van uitkering-naar-werk te stimuleren. De uitwerking hiervan heeft invloed op de uitwerking in de arbeidsmarktregio's en de inzet van de FNV.

### 2.2 ECONOMISCHE EN TECHNOLOGISCHE ONTWIKKELINGEN

De arbeidsmarkt is, zeker in het licht van alle transitie, in beweging. De arbeidsmarkt verandert zowel door sociaal culturele ontwikkelingen als ook door economisch-technologische ontwikkelingen. Deze ontwikkelingen hebben veel invloed op vraag en aanbod van werk op de arbeidsmarkt. Economie, onderwijs en arbeidsmarkt overlappen elkaar en zijn nauw met elkaar verweven. Industrie- of innovatiebeleid zonder onderwijs en arbeidsmarkt is ondenkbaar. Investerings hebben grote invloed op de structuur van de werkgelegenheid; de structuur van de werkgelegenheid en de kwaliteit en kwantiteit daarvan hebben omgekeerd invloed op de investeringen. Regionale arbeidsmarktvoorwaarden houden dus nauw verband met al deze ontwikkelingen.



## WE ONDERSCHIEDEN VIER ONTWIKKELINGEN:

- Demografische ontwikkelingen zoals vergrijzing, leeftijdsdiscriminatie, jeugdwerkloosheid, mantelzorg;
- Technologische ontwikkelingen zoals digitalisering, AI, automatisering, robotisering;
- Transitie zoals klimaat, energie en verstedelijking;
- Arbeidsmarkt zoals inclusiviteit, jeugdwerkloosheid, krapte, flexibilisering.

Al deze ontwikkelingen hebben effect op het werk van mensen. Denk aan de veranderende functies, taken, benodigde skills en krapte- en krimpberoepen. Niet alleen de arbeidsmarkt, maar ook de regionale economie neemt in belang toe. Tussen regio's zien we grote verschillen ontstaan in de kwalitatieve en kwantitatieve werkgelegenheidsstructuur. Er worden regelmatig specifieke maatregelen getroffen vanuit Europa of Nederland om te ondersteunen. Bijvoorbeeld het 'Just Transition Fonds', dat regio's en mensen in staat stelt om te gaan met de sociale-, economische- en milieueffecten van de transitie naar een klimaatneutraal Europa. Dit maakt dat een regionale aanpak vanuit de FNV logisch is en dat we daarin gericht onze kennis en deskundigheid kunnen inzetten. De FNV kan via specifieke fondsen subsidies aanvragen om de specifieke gevolgen van werkenden/werkzoekenden op te lossen.

De FNV wil via haar positie in de regionale arbeidsmarkt erop toezien dat daar kwalitatief goed werk uit komt. We vertalen dit concreet in: duurzaam werk, cao-loon, werknemersrechten, pensioenopbouw. Het verrichten van productief werk zonder dat daar loon tegenover staat wijst de FNV af. Leerwerktrajecten tijdens de uitkering moeten beperkt zijn in tijd tot een eerste periode waarin de deelnemer aan het traject nog niet productief is en daarna zo snel mogelijk de vorm krijgen van een BBL-traject. De FNV realiseert zich dat de banen niet altijd aan onze eisen voldoen en dat het mede daarom altijd op vrijwillige basis is dat mensen deelnemen. Onze reguliere belangenbehartiging blijft voor al onze leden beschikbaar.

## 2.3 TRANSITIES VANUIT EEN INDIVIDUEEL PERSPECTIEF OP DE REGIONALE ARBEIDSMARKT

We onderscheiden vier individuele transitie waar werkenden en werkzoekenden mee te maken kunnen krijgen. De FNV kan bij al deze transitie van betekenis zijn, omdat werk en inkomen in het geding zijn.

### 1. VAN NIET-WERK NAAR WERK

Binnen de arbeidsmarktregio's voeren gemeenten en UWV hun wettelijke taken uit om werkzoekenden (WW, P-WET, SW) aan werk te helpen. Dat gebeurt vanuit eigen dienstverlening en met inschakeling van veel derden (denk aan uitzendbureaus). Uiteraard hebben UWV en gemeenten niet de arbeidsmarktplaatsen om mensen aan het werk te krijgen. Binnen de arbeidsmarktregio's wordt dan ook nauw samengewerkt met werkgevers (bijvoorbeeld via de werkgeversservicepunten) om de match te kunnen maken.<sup>2</sup>

We zien steeds meer zogenaamd publiek-private samenwerkingen (PPS) waarbij met sectoren of bedrijven in arbeidsmarktregio's afspraken worden gemaakt om hen personeel aan te leveren of om scholingsarrangementen op te zetten (soms met behoud van uitkering, heel soms met afspraken over duurzaamheid). In de regionale arbeidsmarkt worden sectortafels opgericht, waarbij vakbonden nog maar zelden betrokken zijn. De Regionale Mobiliteitsteams (RMT's) kunnen hieronder geschaard worden. Deze teams geven werknemers regie op de arbeidsmarkt, houden aan de vraagkant vinger aan de pols bij bedrijven en creëren instapmogelijkheden.

Jeugdwerkloosheid vereist specifieke aandacht in de regionale arbeidsmarkt.

### 2. VAN SCHOOL-NAAR-WERK/VAN-WERK-NAAR-SCHOOL

Van school-naar-werk is een belangrijk onderwerp dat belegd wordt binnen de arbeidsmarktregio. Het gaat voor een belangrijk deel om de koppeling tussen de (toekomstige) vraag naar arbeid en het scholingsaanbod. Een arbeidsmarktregio kan dan ook niet zonder goede analyses en toekomstscenario's om een goede invulling aan deze taak te geven.

---

<sup>2</sup>Dit gaat niet optimaal omdat werkgevers veel klagen over dat UWV en gemeenten nauwelijks weten wat mensen kunnen en UWV en gemeenten klagen over werkgevers omdat zij niet weten wat zij vragen of altijd het schaap met de 5 poten vragen). Gemeenten/overheden zijn actief in het bevorderen van werkgelegenheid vooral ook door investeringen door bedrijven uit te lokken.

Van werk-naar-school is steeds vaker een onderwerp dat ter sprake komt vanwege de eisen die het werk aan mensen stelt, bijvoorbeeld bij externe veranderingen. Daarbij moet school hierin niet te letterlijk als instituut opgevat worden. Het gaat niet alleen over opleiden, maar ook over training en leren in het algemeen.

### 3. VAN-WERK-NAAR-WERK/LEVEN LANG ONTWIKKELEN

In toenemende mate zien we dat binnen de arbeidsmarktregio gebouwd wordt aan een infrastructuur om invulling te geven aan een Leven Lang Ontwikkelen. Denk aan de doorontwikkeling van de leerwerk-loketten die bedrijven en burgers informeren over de leerwerkmogelijkheden en zich steeds meer toeleggen op bewustmaking van burgers. Dit gebeurt ook in samenwerking met andere regionale en/of sectorale partijen of netwerken. Ter illustratie het voorbeeld dat in Gelderland en Overijssel met publieke financiën regionale opleidingsfondsen worden ingericht, waar werkenden/werkzoekenden opleidingsvouchers kunnen aanvragen. Allen hebben een werknemersroute en een werkgeversroute.

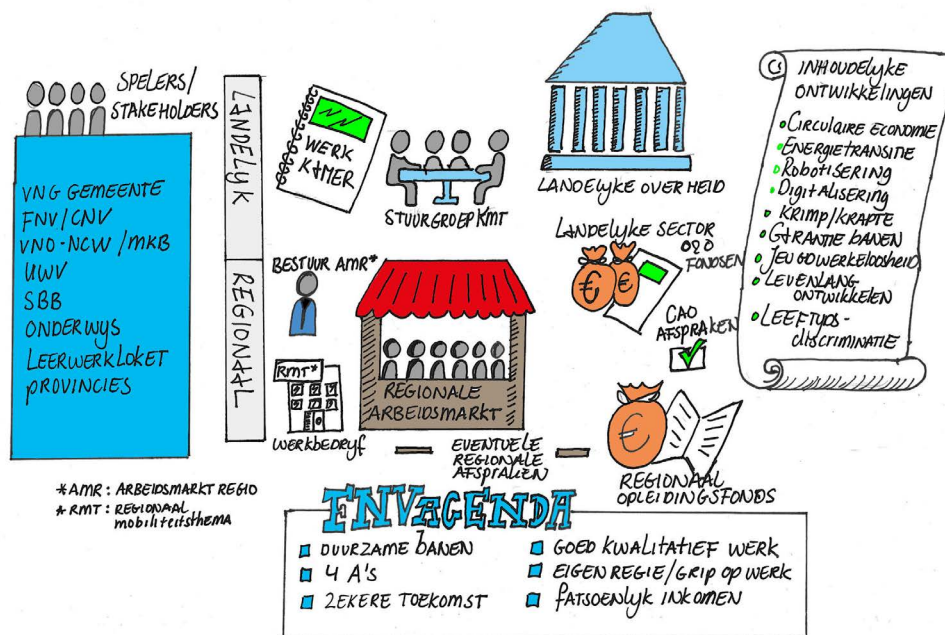
In de regio's wordt in toenemende mate gezocht naar financiële mogelijkheden om die taken uit te voeren; denk onder meer aan subsidiegelden zoals ESF en EFRO, regiodeals en extra provinciale middelen.

### 4. VAN WERK-NAAR-(TIJDELIJK)-GEEN-WERK/DUURZAME INZETBAARHEID, TOEGROEIEN NAAR PENSIOEN

De fase van werk-naar-(tijdelijk)-geen-werk krijgt nauwelijks aandacht. Tijdelijk niet werken kan te maken hebben met persoonlijke omstandigheden, zoals bijvoorbeeld mantelzorgactiviteiten. We voorzien dat dit steeds vaker voorkomt. Duurzame inzetbaarheid is een term die we in de fase van werk-naar-geen-werk meer vorm kunnen geven. Hoe groei je toe naar je pensioen en hoe draag je vakkennis over? Denk aan meester-gezel situaties of vrijwilligerswerk, tenzij het werkverdringing is.

## 2.4 DE COMPLEXITEIT VAN DE ARBEIDSMARKTREGIO

De noodzaak van een heldere en duidelijke infrastructuur is duidelijk. De positie van de vele verschillende stakeholders in de regionale arbeidsmarkt is complex. Vakbonden zouden daar een heldere wettelijke rol in moeten hebben. Onderstaande tekening geeft weer hoe complex de situatie is. Zowel landelijk als regionaal zijn er verschillende stakeholders die wel samenhang hebben, maar niet op alle vlakken. Er zijn veel onderwerpen die raakvlakken hebben en samenwerken in een netwerkorganisatie vereist nieuwe vaardigheden.



De complexiteit infrastructuur regionale arbeidsmarkt in beeld

# 3. DE FNV VAKBONDSAANPAK VOOR DE REGIONALE ARBEIDSMARKT

**We gaan dieper in op onze aanpak om onze visie en ambitie te realiseren. We kijken daarbij kort terug naar de start van de regionale werkbedrijven, waarin we een bestuurlijke rol vervullen en de focus hadden op afspraken over de garantiebannen. Samenwerking met de sectoren is voor een goede vakbonds aanpak in de regionale arbeidsmarkt cruciaal.**

## DE WET BANENAFSPRAAK IN DE REGIONALE WERKBEDRIJVEN

De deelname van de FNV aan de regionale werkbedrijven startte met een scherpe focus: het realiseren van de afspraken over garantiebannen in het Sociaal Akkoord van 2013. Dit werd later vertaald in de Wet Banenafpraak en Quotum arbeidsbeperkten. Dat perspectief heeft voor de FNV bepaald waar de focus kwam te liggen. We namen bestuurlijk deel aan de regionale werkbedrijven en werden daarmee onderdeel van de regionale arbeidsmarkt-infrastructuur. De smalle tafel in de regionale arbeidsmarkt is inmiddels ingeruild voor een bredere tafel. De tafel werd niet alleen breder voor wat betreft onderwerpen, maar ook diverser in de partijen die er op een of andere manier aan deelnemen. De governance is echter niet overal gelijk.

## REGIONAAL MOBILITEITSTEAM ALS ÉÉN VAN DE ANTWOORDEN OP DE CRISISAANPAK

Met de komst van de RMT's sinds 2021 heeft de FNV een wettelijke taak gekregen in de crisisdienstverlening van werk-naar-werk. Het RMT is een netwerksamenwerking met sociale partners, UWV, gemeenten en SBB. De meerwaarde van de FNV is onder meer het onafhankelijk advies aan werkenden en werkzoekenden. De vakbond is de enige partij die namens werkenden en werkzoekenden kwalitatieve eisen durft te stellen aan de arbeidsmarkt. De rol van de FNV zien we als cement tussen de diverse bouwstenen in de arbeidsmarktregio: een bestuurlijke-, aanjaag- en belangenbehartigersrol en uitvoering. Sinds de komst van het RMT werken FNV en CNV samen in de uitvoering onder de naam De VAKbeweging. In 2022 wordt deze samenwerking geëvalueerd en wordt gekeken of we dit gaan continueren of uitbreiden.

## MEERWAARDE VAN DE FNV

Vanuit het vakbondswerk liggen de volgende vragen voor:

- Wat doen we om invloed te hebben op de arbeidsmarktontwikkelingen (bij krimp- en krapte)?
- Wat doen we om de sociale gevolgen op te vangen?
- Hoe wordt het werk ingericht?
- Hoe kunnen mensen worden gefaciliteerd om met die gevolgen om te gaan?

De bestuurlijke rol van de FNV, de belangenbehartiging en de dienstverlening gaan hand in hand. We staan voor een gezamenlijke opgave met de verschillende netwerkpartners in de regionale arbeidsmarkt.

De FNV heeft inzicht door haar werk in de bedrijven en in de 35 arbeidsmarktregio's. Het is belangrijk om dit gestructureerd op te pakken, zodat de rol van de FNV nog beter vormgegeven kan worden. Dit betekent:

- a. Inspelen op externe ontwikkelingen;
- b. Inzicht krijgen in de werkgelegenheid in de eigen arbeidsmarktregio (krimp en krapte);
- c. Inzicht krijgen in types werkgelegenheid en bedrijvigheid in de regio;
- d. Hoe kan de regio beleid en maatregelen faciliteren om problemen op te lossen;
- e. Waar zijn we als vakbond sterk en waar kunnen we nog kracht winnen.

Zeker bij grote schokken op de regionale arbeidsmarkt, bijvoorbeeld bij grote reorganisaties, is organiserend vermogen op de arbeidsmarkt nodig om mensen van-werk-naar-werk te kunnen begeleiden. Een goede arbeidsmarkt-infrastructuur waarin een rol voor de FNV is weggelegd, bevordert effectiviteit hierin.

### **FNV AANPAK OM VISIE TE REALISEREN**

Het belang van de regionale arbeidsmarkt voor de FNV ligt in de regionale arbeidsmarkt voor de mensen die in de regio wonen en werken. Mensen hebben belang bij een kwalitatief goede werkgelegenheidsstructuur die hen in staat stelt zelfstandig in hun inkomen te voorzien. Dat betekent dat iedereen blijvend moet kunnen meedoen, waarbij de FNV het belangrijk vindt dat mensen zelf de regie hebben over hun werk en leven. De FNV wil daarom met andere partners een sturende rol hebben op de regionale arbeidsmarkt. Op basis van regionale analyses van vraag en aanbod naar werk, werken we aan het realiseren van onze inhoudelijke agenda. Dat doen we door afspraken te maken over de inzet van middelen van zowel publieke, als ook publiek-private en private partijen. Doel van die afspraken is vanuit werknemers- en werkzoekendenperspectief tot een arbeidsmarkt-infrastructuur- en cultuur te komen, die goed werkt voor werkzoekenden en werkenden.

### **WERKNEMERSSERVICEPUNTEN - NOG TE ONTWIKKELEN**

De regionale arbeidsmarkt heeft een belangrijke informatiefunctie voor werkenden/werkzoekenden. Daarom pleit de FNV voor werknemersservicepunten die mensen informeren over werkmogelijkheden en de mogelijkheden om zich te kwalificeren voor dat werk. Als FNV maken we hier binnen bedrijven en sectoren afspraken over. Denk aan afspraken over duurzame inzetbaarheid, opleidingsdagen en leerambassadeurs. Werkenden en werkzoekenden vragen om informatie en ondersteuning. Wij kunnen dat bieden en eventueel doorverwijzen naar voorzieningen als een sociaal plan of O&O fonds.

### **LEERAMBASSADEURS/TAALAMBASSADEURS**

De FNV komt op voor de belangen van werknemers als het gaat om de (verdere) ontwikkeling in werk, een Leven Lang Ontwikkelen. Dat vraagt om herscholing, omscholing en bijscholing, waarmee mensen hun arbeidsmarktpositie kunnen versterken. Werk kunnen doen dat aansluit op hun belangstelling en kwaliteiten en in kunnen spelen op de transitie die zich op de arbeidsmarkt voordoen. Denk aan goed opgeleide FNV leer- en taalambassadeurs op de werkvloer en op de regionale arbeidsmarkt die een Leven Lang Ontwikkelen en regie over de eigen loopbaan stimuleren.

### **INFORMATIEBIJENKOMST WAT TE DOEN BIJ ONTSLAG**

Eén van de duidelijkst zichtbare samenwerkingen tussen Collectief in de regio, sectorbestuurders, Loopbaan- en Juridische dienstverlening komt tot zijn recht tijdens informatiebijeenkomsten 'Wat te doen bij ontslag'. Deze bijeenkomsten zijn gestart in het begin van de coronacrisis vanuit alle afdelingen onder leiding van de regiocoördinatoren. Een mooi voorbeeld van samenwerking. Niet alleen worden leden geholpen bij de juridische procedure, maar ook kunnen zij gebruik maken van een training die hen helpt omgaan met het verliezen van werk, omdat dit gevoelens van verlies en rouw kan oproepen. De training voorziet in praktische handvatten en normaliseert de gevoelens die eenieder kan ervaren in dit proces. Bij deze informatiebijeenkomsten wordt geïnventariseerd waar de behoeften van mensen liggen en hierop wordt zoveel mogelijk maatwerk geboden.

### **EIGEN REGIE VAN DE WERKENDEN EN WERKZOEKENDEN ZELF**

Er dient een omslag te komen, waarbij niet de marktpartijen of werkgevers meer bepalen welke scholing nodig is, maar dat werkenden en werkzoekenden zelf aangeven waar zij behoefte aan hebben. De basis hiervoor wordt gelegd door vakbondswerk vanaf de vloer op te bouwen. Dat betekent mensen te vragen aan welke training of opleiding ze behoefte hebben. We moeten daarbij aan de slag met bedrijfsopleidingsplannen en/of sectorplannen en zeggenschap en inspraak voor mensen organiseren.

### **KWALITEIT VAN HET WERK**

De FNV heeft een duidelijke agenda als het gaat om kwaliteit van de arbeid. We streven naar goede arbeidsvoorwaarden, arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen: de 4 A's. Die arbeidskwaliteit draagt bij aan een bestaanszekerheid, waar werkzekerheid onderdeel van uitmaakt. Die agenda realiseren we door afspraken te maken in bedrijven, sectoren en arbeidsmarktregio's.

## **SAMENWERKING SECTOREN EN O&O FONDSEN**

Het overgrote deel van de arbeidsmarktvragestukken binnen de regio moet worden 'opgelost' door de markt of binnen bedrijven en instellingen zelf. Bedrijven werken bijvoorbeeld samen in sectorverband en maken met vakbonden afspraken aan de cao-tafel. Maar er is ook duidelijk sprake van 'marktfalen' en 'organisatiefalen', waardoor sommige arbeidsmarktvragestukken arbeidsmarktproblemen worden. Denk bijvoorbeeld aan de huidige personeelskrapte of de mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals de garantiebaners of werkloze 50+'ers die moeilijk aan het werk komen. Overigens kan het probleem van de personeelskrapte ook komen doordat bijvoorbeeld in een regio veel geïnvesteerd wordt in distributiecentra, wat leidt tot een vraag naar een bepaalde soort arbeid.

### **DIT ZIEN DE FNV-LEDEN VAN ONZE INZET IN DE ARBEIDSMARKTREGIO:**

- 1.** Dat onze leden in hun regio een baan vinden die vakbondswaardig is: werkzekerheid en alleen daar flex waar flex voor bedoeld is (piek en ziek). Cao-loon, pensioenopbouw, werknemersrechten.
- 2.** We werken als FNV aan preventie zodat mensen voorbereid zijn op de veranderingen op de arbeidsmarkt en de verschillende transities/ontwikkelingen die plaatsvinden.
- 3.** Dat onze leden de juiste informatie krijgen over werk en inkomen: laagdrempelig, persoonlijk, onafhankelijk en deskundig. De weg naar de baan kan de vakbondstoets doorstaan.
- 4.** Dat bestaande partijen in de arbeidsmarkt-infrastructuur onze randvoorwaarden onderschrijven, zoals het afspreken van cao, sociaal plannen en de activiteiten in O&O fondsen.
- 5.** Dat we mogelijkheden creëren voor een innovatieve wijze van arbeidstoeleiding, bijvoorbeeld samenwerking met andere partijen.
- 6.** De FNV inhoudelijke agenda over werk en inkomen is leidend in onze regionale vakbondsactiviteiten. We denken daarbij aan de gevolgen van de klimaat-, energie- en digitale transitie en de gevolgen voor werknemers. Daarbij werken sectoren en lokale netwerken samen om op die thema's impact te maken. Thema's worden gezamenlijk bepaald en maken onderdeel uit van het FNV Regioplan dat we vanaf 2023 opstellen.
- 7.** Meedenken, meepraten en meedoen. Meebesturen als gelijkwaardige partner vanuit het belang van mensen.
- 8.** Dat beschikbare middelen (zoals ESF, EFRO, JTF en O&O gelden) meer naar werknemers gaan op basis van met leden afgesproken plannen. We werken vanuit een langetermijnplan om te voorkomen dat veel geld opgaat aan projectleiders. Denk aan energietransitie, het tegengaan van kwetsbare werkenden, MBO1/2 etc. We maken een heldere agenda.
- 9.** Randvoorwaarden opstellen voor meer arbeidsparticipatie voor iedereen.

**Flexcontract?  
Werkzoekend?  
Of dreig je jouw  
baan of inkomen  
te verliezen?**

[devakbeweging.nl](https://devakbeweging.nl) ↓



## **4. DE FNV INDIVIDUELE DIENSTVERLENING IS VAN TOEGEVOEGDE WAARDE IN DE ARBEIDSMARKTREGIO**

**In dit hoofdstuk geven we in hoofdlijnen aan hoe de individuele dienstverlening van de FNV van toegevoegde waarde is in de arbeidsmarktregio. Sinds 2021 binnen de tijdelijke gefinancierde voorziening van de Regionale Mobiliteitsteams (RMT's). Zowel in de bestuurlijke, belangenbehartigers/aanjaagrol en uitvoerende rol. De rol van FNV in de arbeidsmarktregio is daarmee uitgebreid met een wettelijke taak.**

### **CORONACRISIS VRAAGT EEN NIEUWE BESTUURLIJKE EN UITVOERENDE ROL IN DE ARBEIDSMARKTREGIO**

Eén van de aanvullende coronaherstelmaatregelen is de invoering van de tijdelijk gefinancierde Regionale Mobiliteitsteams. Dit is één van de maatregelen die mede door de FNV met het kabinet is afgesproken. De coronacrisis heeft grote gevolgen voor de arbeidsmarkt. Er is sprake van verschuiving van werk van de ene sector naar de andere. Via de RMT's wordt intensieve ondersteuning en begeleiding geboden bij het vinden van ander, nieuw werk. Vakbonden, werkgeversorganisaties, UWV, gemeenten, onderwijsinstellingen, SBB, OCW en SZW geven deze aanvullende tijdelijke voorziening tot eind 2022 vorm.

Door de coronacrisis in 2020 is de brede arbeidsmarkt in een versnelling gekomen. Door de inrichting van Regionale Mobiliteitsteams ontstond een bij wet geregelde bestuurlijke rol binnen de RMT's voor de FNV. De FNV-bestuurders zorgden in de stuurgroep RMT of het bestuur Arbeidsmarktregio voor goede aandacht vanuit werknemersperspectief conform de afspraken van de landelijke stuurgroep mobiliteit. De FNV bestuurders hebben de RMT's mede ontwikkeld op basis van onze FNV kernwaarden: toeleiding tot duurzame en goede banen, eigen regie.

### **UITVOERENDE DIENSTVERLENING DOOR DE VAKBEWEGING**

De FNV werkt binnen de RMT's in de uitvoerende rol nauw samen met het CNV onder de noemer De VAKbeweging. Deze samenwerking uit zich o.a. in de gezamenlijke registratie en beheer van deelnemers in Paragin. Er zijn twee gezamenlijke websites gelanceerd:

- **[www.devakbeweging.nl](http://www.devakbeweging.nl)**  
waar leden en ongeorganiseerden zich kunnen aanmelden voor een loopbaantraject;
- **[www.samenvoorsterkwerk.nl/samenwerking](http://www.samenvoorsterkwerk.nl/samenwerking)**  
met alle contactgegevens van de betrokken medewerkers en voor het delen van kennis en ervaringen.

Tegelijkertijd zien we een nauwe samenwerking ontstaan met de andere partijen binnen de RMT's en met onze eigen collega's binnen de bond. Het meedenken, samenwerken, elkaar aanvullen en versterken, levert voor zowel de leden als deelnemers binnen RMT een positieve(re) kijk op de FNV. Ook in de buitenwereld wordt er nu met meer waardering aangekeken tegen de vakbond(en). Het doel is om deze samenwerking ook na 31 december 2022 voort te zetten in een voor werkenden en werkzoekenden vertrouwde en versterkende vorm binnen de arbeidsmarktregio.

### **BASISDIENSTVERLENING FNV VOOR WERKENDEN/WERKZOEKENDEN IN DE REGIONALE ARBEIDSMARKT**

FNV biedt een goed en divers dienstverleningspakket aan voor vakbondsleden.

De wens leeft om het dienstverleningspakket nóg zichtbaarder te maken in de regio door middel van een duidelijke website waarbij je binnen 3 muisklikken bij de informatie bent die je als vakbondslid wilt zien/lezen; promotiemateriaal, aanwezigheid in de vakbondshuizen en op andere plekken waar veel mensen komen. Verbinding maken tussen projecten op de regionale arbeidsmarkt en andere dienstverlening van FNV.

De 280 kaderleden dragen bij aan het succes van de basisdienstverlening. Deze loopbaanconsulenten worden geworven op hun coachende vaardigheden of op de potentie om deze te ontwikkelen. Zij krijgen allen een intensieve basistraining in diverse aspecten van het werk en worden jaarlijks bijgeschoold en verdiepend getraind in uitéénlopende onderwerpen en methodieken.

### **SPREKUREN WERK & INKOMEN EN SIGNALEREN WAAR VAKBONDWERK COLLECTIEF GEMAAKT KAN WORDEN**

De spreekuren werk & inkomen worden nu voornamelijk ten dienste van de juridische afdeling door goed opgeleide en ervaren kaderleden gedraaid. Vanuit deze dienstverlening komen signalen voort waaruit blijkt dat bepaalde problematiek regelmatig/vaak voorkomt en/of bij dezelfde werkgever(s) speelt. De combinatie van goede registratie in CRM en vroegtijdige signalering van dit soort trends vormen aanleiding tot melding aan en inschakeling van de begeleidende sectorbestuurder (of beleidsafdeling).

### **LOOPBAANDIENSTVERLENING EN RMT**

Goed opgeleide kaderleden van Loopbaan FNV houden zowel online als op locatie - in 28 verschillende vakbondshuizen - loopbaansprekuren. Leden maken hiervoor een afspraak van een uur met twee vakbondsconsulenten. Toegankelijk en laagdrempelig contact is hierbij de insteek. Het zwaartepunt ligt tijdens zo'n gesprek op het achterhalen van de loopbaanvraag. Deze kan bijvoorbeeld te maken hebben met een onplezierig functioneringsgesprek met een leidinggevende, onderzoek naar scholingsmogelijkheden, onzekerheid over eigen kunnen en mogelijkheden, noem maar op. Vaak is het al steunend dat iemand zijn verhaal mag vertellen. Samen wordt gekeken wat nodig is, zodat iemand weer zelfstandig verder kan. Consulenten vervullen een belangrijke functie in de verwijzing naar andere diensten binnen FNV, denk aan re-integratiebegeleiding, juridische dienstverlening en verdiepende loopbaanbegeleiding in de vorm van een individueel traject als ook workshops.

Wanneer vakbondsleden hun baan hebben verloren of dreigen te verliezen, komen zij in aanmerking voor een loopbaantraject bij de FNV. De waarden die alle betrokken dienstverleners van Loopbaan FNV ondersteunen en uitdragen zijn:

- We werken onafhankelijk van werkgevers en uitkeringsinstantie en zijn daardoor belangeloos. Dit betekent dat we veiligheid en vertrouwen hoog in het vaandel hebben staan. Ons enige belang is dat deelnemers zelf ervaren dat ze goed ondersteund zijn en zich hierdoor zeker voelen om zelfstandig de stappen te zetten die zij nodig vinden.
- We hebben een groot vertrouwen in mensen: in hun kracht, hun kwetsbaarheid en ook in hun autonomie.
- We werken vanuit gelijkwaardigheid en nabijheid.
- Mensen hebben zeggenschap over hun eigen leven en zijn autonoom.

Samen met een trajectadviseur wordt een plan van aanpak opgesteld met de persoonlijke doelen en de afgesproken begeleidingsperiode. De trajectadviseur ondersteunt leden in het proces. Tijdens het traject kunnen leden kosteloos deelnemen aan (online) loopbaantrainingen en workshops. Vanuit het emancipatoire gedachtegoed van de vakbond wil Loopbaan FNV juist uitreiken naar mensen die baat hebben bij loopbaanactiviteiten, maar hiermee niet vanzelfsprekend in aanraking komen.

### **BELASTINGSERVICE**

Leden en hun huisgenoten kunnen tijdens de invulcampagne gebruik maken van deze service van de FNV. Verder kunnen leden het hele jaar door bij ons terecht met hun belastingvragen.





# 5. VAKBONDSWERK IN DE REGIONALE ARBEIDSMARKT DOE JE SAMEN: REGIONAAL - SECTOREN - CAMPAGNES - LOKAAL

**In dit hoofdstuk gaan we in op de samenwerking met de sectoren, campagnes en de lokale netwerken. Deze vakbondsactiviteiten vinden plaats dicht bij de leden. Zo mogelijk in de vakbondshuizen. Hoe ziet een gezamenlijke vakbonds aanpak eruit? We eindigen met een aantal concrete en zichtbare mogelijke resultaten. In bijlage 4 staan inspirerende voorbeelden.**

## EEN GEZAMENLIJKE VAKBONDS AANPAK LEIDT TOT ZICHTBARE RESULTATEN

Op dit moment is er nog nauwelijks sprake van vakbondswerk dat gericht is op de verbinding tussen sectoren en regio's, campagnes en lokaal. Voor de FNV blijft de sector of het bedrijf de plaats waar het vakbondswerk primair ontwikkeld wordt. Door de regionalisering zien we in toenemende mate regionale netwerken ontstaan, waarbij sectoren en bedrijven - al dan niet met betrokkenheid van O&O-fondsen - samenwerken met andere organisaties om zo invulling te geven aan arbeidsmarktuitdagingen. Een voorbeeld hiervan is het Gelders- en Overijssels Vakmanschap: een samenwerking tussen provinciale overheid en de O&O fondsen in de techniek om proactief te werken aan de krapte in de techniek. Aandacht voor zijinstroom en opleidingen en bijscholing.

De ontwikkelingen in de regio kunnen voor de FNV-sectoren een uitgelezen kans zijn om vakbondswerk te ontwikkelen op bijvoorbeeld Leven Lang Ontwikkelen in relatie tot transitie, of ter verbetering van de arbeidsmarktpositie van kwetsbare werkenden/werkzoekenden. De middelen en faciliteiten die in iedere arbeidsmarktregio worden ingezet of beschikbaar zijn en waarvoor plannen gemaakt moeten worden, bieden aanknopingspunten om ook de FNV-agenda (inclusief werkwijze zoals die van leerambassadeurs) in te brengen. De aanwezigheid van de FNV in de arbeidsmarktregio versterkt de FNV-positie in sectoren en omgekeerd. De werkwijze van de FNV, samen met de leden, garandeert de betrokkenheid bij werkenden en biedt meer mogelijkheden om zichtbaar te zijn op thema's die leden interesseren.

## DE MEERWAARDE VAN DE FNV

Door onze ervaring in de RMT's weten we nu nog beter dat de FNV een meerwaarde heeft. Er is geen enkele arbeidsmarktpartij die namens werkenden en werkzoekenden spreekt. Als FNV zijn wij in staat om bijvoorbeeld via panels met werkzoekenden en werkenden, unieke kwalitatieve arbeidsmarkt-informatie te vergaren. Arbeidsmarkt-informatie die duidelijk maakt wat er speelt, maar vooral ook laat zien waar werkzoekenden en werkenden behoefte aan hebben. De FNV kan verbanden leggen tussen relevante cao-afspraken, het bedrijvenwerk, OR-werk en de arbeidsmarktregio's. Bijvoorbeeld door strategische samenwerkingsverbanden aan te gaan met andere partijen, zoals SBB. Afspraken in cao's, over bijvoorbeeld scholing, kunnen we daarmee beter koppelen aan een relevant trainings-, scholings- en opleidingsaanbod in de regio en daarmee dragen we bij aan verzilvering van cao-afspraken (op bijvoorbeeld LLO). Op basis van deze sector-informatie kunnen we een bijdrage leveren aan het bestuur van de arbeidsmarktregio.

## KWALITATIEVE ARBEIDSMARKTAGENDA REALISEREN

We werken aan een goede kwalitatieve arbeidsmarktagenda waarmee we grip willen krijgen op het aanbod van aangeboden banen. Nog steeds zien we een te groot aanbod van slechte banen, waarbij het opvalt hoe deze aanbieders geholpen worden met publieke middelen. Het moet een streven zijn om hierover in het bestuur van de arbeidsmarktregio's afspraken te maken; dit lukt alleen met inzet van sectoren. We gebruiken dus onze sectorale organisatie om de kwaliteit van de arbeidsmarkt te verbeteren. Ofwel: duurzame banen, cao-loon, pensioenopbouw, werknemersrechten

### **WAT ZIEN WE ANNO 2022?**

Vanuit een sectoraal vakbondsperspectief is er nauwelijks sprake van een regionale arbeidsmarktorganisatie. Daar waar binnen sectoren sprake is van regionalisering worden ook de afspraken gemaakt. Vanuit de arbeidsmarktregio zie je nu steeds vaker dat er sprake is van een vorm van sectoralisering, om zo aan de regionale opgave te kunnen voldoen. Men gaat veelal vanuit onderwijs, gemeenten en UWV contracten aan met sectoren.

We zien drie verschillende werkwijzen om invulling te geven aan die sectoraanpak:

1. Enkele arbeidsmarktregio's doen ervaring op met regionale sectorale arrangementen.
2. Er zijn regionale ontwikkelingen, zoals servicepunten techniek waar vanuit een breder sectorperspectief invulling wordt gegeven aan een regionale en sectorale opgave.
3. Vanuit één van de grote steden is een programma van 'sectordeals' opgezet om meer kansen op werk te bieden aan uitkeringsgerechtigden.

### **VERSTERKING EN MEER ZICHTBAARHEID VAN HET VAKBONDSWERK**

- Door de betrokkenheid van FNV in de arbeidsmarkt-infrastructuur zijn er meer ingangen voor leden van SW en UG in de zoektocht naar werk; we zitten dicht bij de middelen.
- Doorontwikkeling van de sociaal ontwikkelbedrijven.
- Afspraken maken over duurzame banen, (intersectorale) mobiliteit, voorwaarden waaronder mobiliteit kan plaatsvinden en opleidingen.
- Afspraken binnen cao's zoals O&O fondsen kunnen met meer inzet in de regio van de FNV verzilverd worden. De opleidingsdagen worden bijvoorbeeld weer van ons en wij helpen werknemers deze ook namens hen in te vullen.
- Bij reorganisaties zetten we de arbeidsmarktregio en alle samenwerkingspartners daarbinnen in om van-werk-naar-werk te realiseren.
- Leden worden meer betrokken bij regionale ontwikkelingen en leden uit verschillende sectoren worden verbonden met elkaar.
- Sectorale arbeidsmarkt vraagstukken kunnen gemakkelijker vertaald worden naar regionale aanpakken dicht bij de mensen.
- We kunnen als FNV zichtbaarder worden op de arbeidsmarkt, ook voor werkzoekenden. Hiervoor ontwikkelen we kaderwerk. Dit draagt eveneens bij aan ledenwerving.
- Als FNV moeten we meer werk maken van preventie van werkloosheid en van werk-naar-werk, we gaan dit meer professionaliseren en tot speerpunt maken; hiervoor zetten we ook onze cao's en sociaal plannen in.
- In de vakbondshuizen bijeenkomsten organiseren voor onder meer 'Wat te doen bij ontslag' of relevante informatie geven over veranderingen voor alle leden van het netwerk.
- Kader/or-café's over sectordoorsnijdende thema's zoals: Leven Lang Ontwikkelen, opleidingen, leerambassadeurs, arbeidsomstandigheden, wetswijzigingen.

# 6. FINANCIËEL, PERSONEEL EN OVERIGE RANDVOORWAARDEN

**Willen we de ambitie van FNV realiseren, dan is daarvoor aantal veranderingen en keuzes nodig: op het terrein van de benodigde interne infrastructuur, financiën en personele inzet. In dit hoofdstuk schetsen we de hoofdlijnen en denkrichtingen. Om deze visie te realiseren zijn nog uitwerkingsplannen/businesscases nodig. De komende jaren wordt hieraan gewerkt. Voor het onderdeel uitvoering/dienstverlening wordt eind 2022 een plan ontwikkeld. In de nieuwe FNV-Regioplannen voor 2023 wordt de samenwerking sectoren- campagnes - lokale netwerken uitgewerkt.**

## **BENODIGDE INTERNE INFRASTRUCTUUR FNV**

Om tot goede resultaten te komen hebben we een nieuw samenspel nodig van de vakbondswerkactiviteiten van sectoren en lokaal in de 35 arbeidsmarktregio's. Onze uitgangspunten zoals duurzame banen, zekere toekomst, goede arbeidsvoorwaarden en omstandigheden, zeggenschap, eigen regie en fatsoenlijk inkomen staan centraal in onze aanpak in de regionale arbeidsmarkt. Dit vereist goede en nauwe samenwerking en afstemming van bestuurders en kaderleden in bedrijven, sectoren. Dit bepaalt mede onze inzet en insteek in de regionale arbeidsmarkt. Maar hoe organiseer je dat? Het is de komende jaren de opgave om dit goed neer te zetten, zodat we resultaten kunnen boeken.

De behoefte en noodzaak om te coördineren hangen nauw samen met alle ontwikkelingen die gevolgen hebben voor de (toekomstige) vraag naar en het (toekomstig) aanbod van arbeid binnen een arbeidsmarktregio. Weten hoe vraag en aanbod zich kunnen ontwikkelen en weten hoe je daar sturing aan kunt geven, zijn belangrijke voorwaarden om regionaal, sectoraal of landelijk arbeidsmarktbeleid vorm te geven. De complexiteit van het regionale arbeidsmarktstuk schuilt ten eerste in de verschillende partijen die ieder voor zich of met elkaar ook weer coördineren (in bedrijven, via sectoren of beroepsverenigingen) en ten tweede in de zeer uiteenlopende ontwikkelingen die invloed hebben op die regionale arbeidsmarkt.

## **INTERNE VOORWAARDEN VOOR EEN EXTERNE REGIEROL:**

- Als FNV zichtbaar en aanwezig zijn, geeft je positie en inhoudelijke invloed.
- De regionale, lokale en sectorale analyses verbinden in een regioplan.
- Samenwerking op gelijkwaardigheid met sectoren, campagnes en lokale netwerken.
- Verzilveren van landelijke afspraken, onder meer over krimp en groeisectoren.
- Heldere en eenduidige aansturing in de regio is belangrijk.

## **AANDACHTSPUNTEN VOOR EEN PLAN VAN AANPAK EN IMPLEMENTATIE:**

1. De inhoudelijke agenda van de FNV vertalen in een position paper
2. Heldere afspraken maken over samenwerking met netwerkpartners zoals werkgevers, SBB, onderwijs.
3. Heldere afspraken maken met collega-vakbonden.
4. Samenwerking aangaan met alle sectoren binnen de FNV.
5. Specifieke kennis (Europese) subsidies en project-financiële administratie.
6. Kennisbank intern.
7. Extra input in bestuurdersklas op terrein van regionale arbeidsmarkt en onderhandelen in complexe omgeving/ netwerksamenwerking of een specifieke leergang bestuurder arbeidsmarkt.

# BIJLAGE 1

## UITWERKING VAN DE TOEKOMSTVISIE REGIONALE ARBEIDSMARKT EN FNV LOOPBAAN

### FNV ALGEMENE VISIE EN MISSIE

Deze regionale arbeidsmarkt en FNV-loopbaanvisie maken onderdeel uit van de algemene FNV-visie en missie:

- Betere arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden;
- fatsoenlijk inkomen;
- rechtvaardige maatschappij;
- grip op werk, inkomen en ontwikkeling;
- zekere toekomst.

### FNV-VISIE OP DE REGIONALE ARBEIDSMARKT IN 2027

De FNV werkt toe naar een (mede)-regierol op de regionale arbeidsmarkt en is van betekenis in de ondersteuning van iedereen die werkt, wil werken of niet meer kan werken. FNV in de regio op de regionale arbeidsmarkt op het snijvlak van: economie - onderwijs - arbeidsmarkt.

Over 5 jaar heeft de FNV in alle 35 arbeidsmarkten een mederegie-functie. We opereren zowel op bestuurlijk, tactisch en uitvoerend niveau excellent en uniek. We bouwen voort op de ingezette lijn na de coronaherstelpakketten. We zorgen dat we op alle 3 niveaus zichtbaar vakbondswerk doen, waarbij de FNV inhoudelijke agenda onze inzet is. De FNV draagt bij aan een sterkere positie van werkenden en werkzoekenden en een sterk sociaal vangnet voor wie niet kan werken en is daardoor aantrekkelijk om bij aan te sluiten.

We hebben een stevige rol in de publieke dienstverlening, in ieder geval als het gaat om Van-Werk-Naar-Werk en worden door de overheid daarvoor betaald. Daarnaast kennen we aanvullende diensten/belangenbehartiging specifiek voor onze leden, zoals onze basisdienstverlening voor leden. Doordat we zichtbaar en werkzaam zijn in de bedrijven in de regio via onze FNV-sectorstructuur en cao-afspraken maken, is het logisch dat we zicht hebben op de regionale arbeidsmarkt.

De FNV wil daarvoor de volgende rollen op- en uitbouwen in de 35 arbeidsmarktregio's:

- **Regiefunctie voeren we uit als belangenbehartiger**
  - Maken van (regionale) collectieve afspraken in de arbeidsmarktregio over b.v. arbeidsmarktbaarheid, duurzame banen en goed werk en inkomen.
  - Inbedding van de FNV-diensten zoals werk-naar-werk-trajecten, toewerken naar werknemersservicepunten, sociaal ontwikkelbedrijven, mobiliteitsprogramma's.
- **FNV als aanjager & waakhond**
  - We zorgen dat de FNV-agenda wordt opgepakt in de regio. Voorbeelden van aanjagen van werknemersservicepunten, publiek-private samenwerking, VWNW-trajecten en goede voorwaarden voor de consequenties van de ingezette transitie (klimaat, energie, digitaal)
  - We zorgen dat we zichtbaar vakbondskaderwerk doen.
- **FNV als uitvoerder in VWNW-trajecten**
  - Eigen regie van de werknemers is uitgangspunt. We zorgen voor onafhankelijk en excellente (loopbaan) dienstverlening.
  - We werken samen met sectoren op het terrein van Duurzame inzetbaarheid en Leven Lang Ontwikkelen.
  - We zorgen voor een vakbondsaanpak in samenhang met sectoren en de O&O fondsen.

- **FNV als bestuurder**

- FNV maakt deel uit van het bestuur van de landelijke werkkamer, landelijke RMT- stuurgroep, regionale arbeidsmarktregio's en dat beperkt zich niet alleen tot de wettelijke taken van het werkbedrijf en RMT. Deze bestuurlijke taken liggen op de terreinen economie - onderwijs - regionale arbeidsmarkt.
- Deze netwerken zijn van belang om financiën/subsidies zoals die van ESF, REACT-gelden te stroomlijnen naar projecten die inspelen op de inhoudelijke punten van de FNV-agenda zoals VWNW-trajecten, LLO, consequenties van transities, krimp-krapte beroepen.

### EEN SPECIFIEKE UITVOERINGSROL LIGT ER VOOR LOOPBAAN FNV

Voor de FNV-leden kennen we een eigen dienstverlening Loopbaan FNV. Deze FNV-dienstverlening past binnen de uitvoerende rol die de FNV in de regionale arbeidsmarkt wil oppakken.

De FNV -dienstverlening Loopbaan is van toegevoegde waarde en uniek om haar uitgangspunten:

- **Toegankelijk en laagdrempelig**

Iedereen die ondersteuning in zijn loopbaan goed kan gebruiken, is welkom. Lid zijn, is een voorwaarde.

Specifieke focus gaat uit naar deelnemers die vanuit sociaal-economische positie niet in de gelegenheid zijn om loopbaanbegeleiding zelf te betalen of er op andere wijze makkelijk mee in aanraking komen.

- **Versterken van werkenden**

Vergroten van zelfinzicht, weerbaarheid en autonomie van de deelnemers is de kern van al onze loopbaanactiviteiten. Besef van eigen voorwaarden voor plezier in werk en daarmee voor duurzame inzetbaarheid zijn hierin een essentieel onderdeel. Daarmee dragen wij bij aan emancipatie van werkenden.

- **Professionaliteit**

We sluiten aan bij de behoefte van de deelnemer. We werken vraaggericht en bieden vanuit onze professionele rol gerichte begeleiding aan.

- **Belangeloos**

Door loopbaandienstverlening onder FNV-vlag aan te bieden, zijn wij een veilige en belangeloze haven voor iedereen die om welke reden ook vastloopt in werk. Daarin zit onze unieke kwaliteit en bieden we meerwaarde.

- **Partner in verbinding**

Onze expertise ligt op het gebied van loopbaanontwikkeling, -scholing en de begeleiding ervan. Deze kennis en kunde wordt FNV-breed herkend en intern benut. Binnen onze eigen organisatie zijn we zichtbaar en herkenbaar in onze meerwaarde.

- **Breed inzetbaar**

Loopbaan FNV is hét instrument dat bijdraagt aan versterking van de positie van werkenden in de brede infrastructuur die de FNV kent.

### KERNWAARDEN VAN FNV LOOPBAAN:

- We werken onafhankelijk van werkgevers en uitkeringsinstantie en zijn daardoor belangeloos. Dit betekent dat we veiligheid en vertrouwen hoog in het vaandel hebben staan. Ons enige belang is dat deelnemers zelf ervaren dat ze goed ondersteund zijn en zich hierdoor zeker voelen om zelfstandig de stappen te zetten die zij nodig vinden.
- We hebben een groot vertrouwen in mensen: in hun kracht, hun kwetsbaarheid en ook in hun autonomie (sterk vanuit je eigen levensverhaal).
- We werken vanuit gelijkwaardigheid en nabijheid (van hart tot hart).
- Mensen hebben zeggenschap over hun eigen leven en zijn autonoom.

**Bron: van specifieke uitvoeringsrol Loopbaan FNV: Verbeteren arbeidsmarktinfrastructuur met nieuwe rol voor de vakbeweging februari 2021/visie FNV-loopbaan februari 2021**

## BIJLAGE 2

### SOCIALE PARTNERS IN DE ARBEIDSMARKT-INFRASTRUCTUUR, EEN VOORGESCHIEDENIS

Sociale partners vormden begin jaren '90 de besturen van de sociale verzekeringsorganen en namen deel aan de tripartite (regionale) besturen van de arbeidsvoorziening. Daar maakten de commissies Buurmeijer (1993) en Van Dijk (1995) een einde aan. De commissie Buurmeijer oordeelde scherp over de rol van sociale partners in de sociale zekerheidsorganen. Met name het hoge aantal WAO-gerechtigden werd op conto van sociale partners geschreven. De commissie Van Dijk oordeelde scherp over de rol van sociale partners in het Centraal Bestuur van de Arbeidsvoorziening (CBA) en (hetzij in mindere mate) de 28 regionale besturen van de Arbeidsvoorziening. Er werd te veel geld uitgegeven aan het eigen apparaat en dat ging ten koste van subsidies op scholings- en arbeidsplaatsen voor werklozen. Er werd vervolgens nogal wat gesleuteld aan wet- en regelgeving, maar met de invoering van de wet Structuur Uitvoering Werk en Inkomen (SUWI 2001) was het afgelopen met de bestuurlijke rol van sociale partners in de sociale zekerheid en arbeidsvoorziening. De organisatiewet sociale verzekeringen 1997 en de arbeidsvoorzieningswet 1996 werden ingetrokken. De overheid nam de besturen over. Grote reorganisaties volgden.

Het UWV kwam in de plaats van de bedrijfsverenigingen, het Gemeenschappelijk Administratiekantoor (GAK) en de Gemeenschappelijke Medische Dienst (GMD). De Arbeidsbureaus werden Centra voor Werk en Inkomen (CWI) met 130 vestigingen in 30 arbeidsmarktregio's. Daar kwam nog overheen: opheffing van de sectorraden (2001), beëindiging van de subsidie voor de Regionale Platforms Arbeidsmarktbeleid (2005), omzetting van het CWI in het UWV Werkbedrijf (2009), de opheffing van de Raad voor Werk en Inkomen (2012), de opheffing van de Kenniscentra Bedrijfs- en beroepsonderwijs, en de product- en bedrijfschappen (2015). Afgezien van de vraag of deze grootscheepse reorganisatie nu terecht was of niet, financieel betekende het een enorme strop voor zowel de vakbonden als de werkgeversorganisaties. De regiokantoren draaiden voor een groot deel op de vacatiegelden!

Ondanks de magere rol die de vakbeweging de laatste jaren formeel heeft toebedeeld gekregen in de arbeidsmarkt-infrastructuur, is de vakbeweging wel altijd actief gebleven onder andere door beleidsbeïnvloeding via Stichting van de Arbeid en de landelijke SER. En in de regio's Brabant, Noord-Nederland, Overijssel en Zeeland is de vakbeweging nog actief in een regionale SER die de provincies van adviezen voorziet. Dankzij een stevige lobby van de sociale partners is als reactie op de opheffing van de Kenniscentra Bedrijfs- en beroepsonderwijs de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) opgericht die de wettelijke taken van de kenniscentra hebben overgenomen en waar de vakbonden samen met de werkgeversorganisaties naast het onderwijs deel uitmaken van het dagelijks en algemeen bestuur en de sectorkamers.

Verder is in het sociaal akkoord van april 2013 afgesproken dat de vakbeweging een actieve rol zou gaan spelen bij het begeleiden van werknemers die met ontslag worden bedreigd en de kortdurende werklozen voor wie de overheid nog geen investering pleegt. De dienstverlening zou plaatsvinden vanuit de vakbondshuizen. De vakbeweging kreeg de kans deze rol nader uit te werken in een aantal achtereenvolgende regelingen waaronder de regeling sectorplannen en de DWSRA. Daarnaast nam de vakbeweging deel aan een aantal SZW-programma's die via de Stichting van de Arbeid liepen, zoals het programma Actieplan 'Perspectief voor vijftigplussers'.

Een van de inzichten uit deze projecten is dat de vakbeweging een belangrijk hiaat opvult in de dienstverlening voor werkzoekenden. Daarnaast komt uit eigen activiteiten zoals FNV-loopbaanadvies, de 5 pilot projecten Werken aan Werk, FNV-professionals en projecten met leerambassadeurs naar voren dat werkenden de FNV ervaren als betrouwbare en laagdrempelige partner ten behoeve van loopbaan- en ontwikkelvragen. Hetzelfde geldt voor sommige activiteiten vanuit de O&O-fondsen. De FNV werkt vanuit het werknemersperspectief dus onafhankelijk van het perspectief van het UWV of de werkgever en vervult daarmee een grote behoefte van werkenden en werkzoekenden. De vraag naar dit type dienstverlening zal in de toekomst alleen maar toenemen vanwege de transitie die op de arbeidsmarkt plaatsvinden vanwege digitalisering, robotisering, het klimaatbeleid (circulaire economie en energietransitie) en actueel de gevolgen van de coronacrisis.

De Raad voor Werk en Inkomen (RWI) met de SUWI opgericht in 2001 was het enige orgaan waaraan behalve sociale partners ook gemeenten deelnamen. De RWI adviseerde gevraagd en ongevraagd het ministerie van SZW, de

Tweede Kamer of andere ministeries zoals OCW. De RWI adviseerde ook organisaties op regionaal niveau zoals gemeenten en branches/sectoren met praktische handreikingen. Naast een adviestaak had de RWI ook een netwerk- en platformfunctie. Tot slot had de RWI een kennisfunctie. Bij zijn opheffing in 2012 werd besloten om met name de netwerk- en platformfunctie van de RWI over te nemen via de oprichting van de Werkkamer, een samenwerkingsverband tussen Stichting van de Arbeid en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG). Aldus geschiedde op 14 maart 2013. De activiteiten van De Werkkamer zijn gericht op het bevorderen van een betere samenwerking in de 35 arbeidsmarktregio's tussen gemeenten en sociale partners. Dit is vooral van belang om uiteindelijk 125.000 mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen met zogenaamde 'garantiebanen'. Deze garantiebanen betreffen de banenafspraken uit het Sociaal Akkoord van 11 april 2013. Gelijk met het sociaal akkoord zijn er 35 regionale werkbedrijven opgericht die handen en voeten geven aan de banenafspraken. De FNV is in die werkbedrijven vertegenwoordigd. Deelname aan de regionale Werkbedrijven is wettelijk vastgelegd in de Wet SUWI. De scope van De Werkkamer en veel Werkbedrijven is inmiddels breder dan alleen de doelgroep Banenafspraken en richt zich van alle werkzoekenden met een zwakke arbeidsmarktpositie tot het hele arbeidsmarktbeleid. Een deel van de kennisfunctie, namelijk de arbeidsmarktinformatiefunctie, werd ook overgenomen na de opheffing van de RWI. Deze werd ondergebracht bij het UWV die sindsdien regelmatig sectoranalyses maakt. FNV neemt deel aan een klankbordgroep van het UWV en het UWV rapporteert tweejaarlijks aan de StvdA.

Het weren van sociale partners uit de arbeidsmarkt-infrastructuur heeft ontegenzeggelijk bijgedragen aan de doorgesloten flexibilisering op de arbeidsmarkt. Dat besef lijkt zo langzaam door te dringen bij de arbeidsmarktpartijen. De vakbeweging wordt inmiddels steeds vaker betrokken bij arbeidsmarktactiviteiten. Voorbeelden daarvan zijn de eerder genoemde sectorplannen, het actieplan 50+ en de activiteiten die onder de noemer dienstverlening werkzoekenden en projecten samenwerking en regie arbeidsmarkt (DWSRA) hebben plaatsgevonden.

De werkgeversorganisatie heeft afgelopen jaar succesvol gelobbyd om de gebrekkige werkgeversdienstverlening onder de aandacht te brengen na kritiek dat werkgevers onvoldoende doen om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Dit heeft geresulteerd in onder andere extra budget om de regionale samenwerking en het matchingsproces te verbeteren (Perspectief op Werk). Door de eenzijdige aandacht hiervoor heeft de dienstverlening aan werkzoekenden onvoldoende aandacht gekregen met onder andere tot resultaat dat de werkzoekendenloketten lijken te verdwijnen.

Bron:

Verbeteren arbeidsmarktinfrastructuur met nieuwe rol voor de vakbeweging; 2 februari 2021

Auteur: Caroline Rietbergen

# BIJLAGE 3

## INSPIRERENDE VOORBEELDEN VAN EEN VAKBONDSAANPAK OP DE REGIONALE ARBEIDSMARKT

Om de visie te verlevendigen geven we in deze bijlage inspirerende voorbeelden. Waar mogelijk worden de voorbeelden gebruikt om bredere impact te maken en duidelijk de FNV-meerwaarde te laten zien.

### MAÎTRE PAUL - TILBURG - FAILLISSEMENT

Bij Maître Paul in Tilburg maakten ze (en nu nog steeds) bevroren gebaksproducten. Groot was de verontwaardiging toen Maître Paul failliet ging. Voor de medewerkers met enorm lange dienstverbanden, waaronder veel leden, was de klap groot. Van een sociaal plan was geen sprake. We ontvingen vanuit de regio de eerste signalen via ons lokaal kadernetwerk. We hebben contact met de bestuurder opgenomen om vanuit de regio met de sector onze leden en hun collega's ondersteuning te bieden. We zijn gestart met de kaderleden van Maître Paul om die ondersteuning af te stemmen op de behoefte en deze zo in te regelen dat we goed contact kregen met de werknemers. Voor de werknemers hebben we informatiebijeenkomsten gehouden over wat wij als FNV in huis hebben en voor hen zouden kunnen organiseren. Zo bestond er veel animo om in kleinere groepjes (via Teams) met elkaar het gesprek te voeren, gesprekken waarbij het ook ging over wat ontslag met jou als mens doet. Via FNV Loopbaan hebben we mensen allemaal een individueel gesprek aangeboden en de mogelijkheid om aan workshops deel te nemen. Voor leden die intensieve individuele begeleiding nog hebben wij de FNV-trajectadviseur ingeschakeld.

Ondertussen werkten we goed samen met het UWV en het Leerwerkloket. Via hen konden we banen in beeld brengen en extra ondersteuning bieden voor mensen die op een of andere manier een afstand tot de arbeidsmarkt hadden. Onze inzet en bijdrage werd door hen ook als zeer zinvol ervaren. We hadden ook contact opgenomen met de bakkersacademie en het sociaal fonds voor het bakkersbedrijf maar dat heeft niet tot acties geleid.

#### Resultaat:

Hoge ledentevredenheid in een situatie waar we doorgaans weinig voor mensen kunnen afspreken. Door de samenwerking met andere organisaties zijn mensen beter geholpen en hebben ze meer handelingsperspectieven gekregen. De sectorbestuurder industrie kijkt tevreden op het traject terug.



## CONTRACTCATERING

Kort na het uitbreken van de coronacrisis bleek dat de sector contractcatering in zeer zwaar weer terecht kwam. Enkel de NOW zou geen soelaas bieden waardoor afvloeiing noodzakelijk bleek. FNV Horecabond heeft bij de Hütten Groep een sociaal plan afgesproken. De Hütten Groep staat bekend als een sociaal bedrijf. Het bedrijf klopte aan bij de arbeidsmarktregio met het verzoek om de mogelijkheden te bekijken meer werk te maken van het van-werk-naar-werk principe. De FNV heeft vervolgens meegewerkt aan een pilot waarbij werknemers konden kiezen om vrijwillig aan dat van werk-naar-werk-traject mee te doen. Uiteindelijk hebben hier 40 mensen voor gekozen. De groep en de mensen uit de groep kregen intensievere begeleiding en ondertussen spande het netwerk (waaronder UWV en VNO) zich in om de mogelijkheden voor die mensen beter in beeld te brengen. De dienstverlening die beschikbaar was bestond uit het aanbod van alle deelnemende partners. Er waren zorgen over de groep omdat een deel van hen best wel een afstand tot de arbeidsmarkt hadden. Ondanks de coronacrisis is een groot deel van de groep aan de slag gegaan waarbij veel werknemers zijn omschoold naar de zorg.

### **Resultaat:**

Van-werk-naar-werk voor een ontslagen groep werknemers, deels vrijwillig, die een toekomst elders zochten. Bemoeienis van de FNV bestond uit dienstverlening, individuele begeleiding en als netwerkpartner. Financiering was veel in-kind en er was betrekkelijk weinig scholingsgeld.

## OPLEIDINGSDAGEN IN DE CAO CONCREET MAKEN DOOR AFSPRAKEN IN DE REGIO

Een goed voorbeeld van vakbondswerk dat ontwikkeld is, is het mede door werknemers laten opstellen van bv bedrijfsopleidingsplannen. In veel cao's maken wij afspraken over opleidingsdagen en/of ontwikkelingsmogelijkheden. Maar zelden weten we er ook invulling aan te geven omdat we niet goed weten hoe. Dit onderwerp van duurzame inzetbaarheid kunnen we veel meer naar ons toe trekken. We kunnen niet allen daar waar mogelijk mensen ondersteunen maar op basis van onze kennis ook met bv SBB en ROC-en afspraken maken over trainingen en/of opleidingen die op basis van behoefte personeel aangeboden moeten worden. We kunnen dit bijvoorbeeld op basis van de WOR met ondernemingsraden organiseren.

## **HORECA NOORDOOST BRABANT**

Er is in Den Bosch, net als in heel Nederland, een groot tekort aan horecapersoneel. Door de personeelstekorten krijgen veel horecagelegenheden de bezetting niet rond, waardoor zij failliet dreigen te gaan en daarmee het personeel hun baan dreigt kwijt te raken. Een aantal horecabedrijven uit Noordoost Brabant meldde zich, via het UWV bij het RMT, met de vraag of wij mee kunnen denken in mogelijkheden/ financiering met het doel personeel te behouden in de horeca.

Wij hebben contact opgenomen met de sectorbestuurder en hem vanaf het begin betrokken bij het overleg. Met partijen vanuit het RMT, leerwerkloket, UWV en SBB zijn wij nu aan het onderzoeken of wij vanuit het RMT een verkorte opleiding (12 weken) tot kok kunnen gaan aanbieden en financieren. Enerzijds om het zittende personeel meer loopbaanmogelijkheden te bieden en te binden, anderzijds om nieuw personeel te laten aansluiten.

Wij hebben, in overleg met de sectorbestuurder, aangegeven dat wij vanuit FNV wel voorwaarden aan de financiering vanuit het RMT verbinden. Denk aan: duurzame banen, betere arbeidsomstandigheden etc.

Het project zit nu in de inventarisatiefase. De sectorbestuurder gaat deze voorwaarden verder uitwerken, de kosten en mogelijkheden worden nu verder in kaart gebracht. Het volgende gesprek met partijen en Koninklijke Horeca Nederland is gepland.

Dit voorbeeld laat zien dat je door de sector te verbinden aan een regionaal project, je uiteindelijk ook de mogelijkheid creëert om duurzame afspraken te maken voor werknemers.

## **HET IDEALE PLAATJE, DEEL I (LEVEN LANG ONTWIKKELEN, DE PERMANENTE TRANSITIE)**

Het onderwerp Leven Lang Ontwikkelen krijgt sinds het veronderstelde einde van de-baan-voor-het-leven steeds meer aandacht. De FNV vindt dat het denken over het belang van een leven lang ontwikkelen te zeer is doorgeslagen naar de eigen verantwoordelijkheid van de werknemers. Er is een nieuwe balans nodig waarbij uit wordt gegaan van een gedeelde en gezamenlijke verantwoordelijkheid met voldoende zeggenschap voor werknemers. Zonder FNV zal de balans altijd doorslaan naar werkgevers.

In cao's maken we vaak afspraken over O&O middelen; het verschilt heel erg per sector hoe deze middelen worden ingezet. Iedereen is het erover eens dat we als FNV te weinig zichtbaar zijn bij de aanwending van en de besteding van de middelen.

Door vakbondswerk in de regio kunnen we op een onderwerp als Leven Lang Ontwikkelen zichtbaarder worden en zorgen voor een betere balans. Zo kunnen we in middelgrote en grote bedrijven met ondernemingsraden aan de slag over het maken van een bedrijfsopleidingsplan. Met de kaderleden/leerambassadeurs/taalambassadeurs in de bedrijven nagaan welke gevolgen transities hebben voor het werk om vervolgens na te gaan wat nodig is om de arbeidsmarktzekerheid te vergroten. Kortom, leven lang ontwikkelen is niet iets wat ons overkomt, maar trekken we naar ons toe. Middelen die we afspreken in cao's kunnen gericht worden ingezet. In de regio spreken we met andere partijen, bijvoorbeeld ROC's af, welk aanbod aan trainingen, opleidingen etc. er moeten zijn om

invulling te gaan aan de BOP-en die samen met werknemers zijn gemaakt. Onze FNV-collega's in de besturen SBB hebben daarvoor al landelijke afspraken gemaakt die regionaal vertaald worden.

Omdat wij ons realiseren dat 'weten nog geen doen is' bieden we onze leden ook ondersteuning in het realiseren van hun eigen plannen. De kennis die we in die begeleiding opdoen gebruiken we ook weer om het bedrijvenwerk te versterken en betere afspraken in cao's te maken.

Voor bestuurders in sectoren betekent dit dat zij in de regio meer actief kunnen samenwerken met andere bestuurders in de regio die hen op sommige punten werk uit handen kunnen nemen om met elkaar het vakbondswerk te versterken.

## **HET IDEALE PLAATJE, DEEL II : GOED VOORBEREID VOOR DE TOEKOMST, SECTORTAFELS**

De regionale arbeidsmarkt bestaat niet en het is dan ook een idee-fixe dat iemand of iets die regionale arbeidsmarkt kan besturen. Toch zien we het belang van regio's als bestuurlijke eenheden toenemen. De arbeidsmarktregio vormt zo'n bestuurlijk gremium. Aan dat bestuurlijk gremium nemen vertegenwoordigers van gemeenten, UWV, onderwijs, werkgevers en werknemersdeel. Met elkaar proberen zij dan 'greep' te krijgen op de (toekomstige) arbeidsmarkt(en) binnen die regio en beleid te voeren dat bijdraagt aan een beter functionerende arbeidsmarkt. Onder het bestuurlijk gremium hangen vaak werkgroepen die zich bezighouden met de uitvoering van het beleid.

Als FNV deelnemen aan een bestuurlijk gremium kan voor werknemers een groot verschil uitmaken. Als FNV ben je vrijwel de enige partij die met werknemers en werkzoekenden contact heeft en dus ook namens hen kan spreken. Er komt zo andere informatie op de bestuurlijke tafels terecht; informatie bijvoorbeeld over praktijken in sectoren.

In een goed functionerende arbeidsmarktregio heeft men een duidelijk beeld van de toekomstige vraag naar en aanbod van arbeid. Dit stelt het bestuur in de regio in staat om beleid te ontwikkelen dat richting geeft aan de arbeidsmarkt en/of de realisatie van dat beleid helpt te realiseren.

Voor ons als FNV is het van belang te realiseren dat binnen arbeidsmarktregio's vaak gebruik wordt gemaakt met zogenaamde 'sectortafels'. Via deze sectortafels maakt men afspraken over instroom-, omscholing, arbeidsmarktvragestukken etc. Een FNV-deelname zou betekenen dat de FNV-agenda over kwaliteit van de arbeid veel nadrukkelijker op tafel komt. Dit zou in de praktijk kunnen betekenen dat publieke middelen minder naar 'slechte' sectoren gaan of dat we deze juist als hefboom gebruiken om de kwaliteit van de arbeid in een sector te verbeteren. Actief deelnemen aan sectortafels zou ons ook in staat kunnen stellen om toegang tot bedrijven en sectoren in de regio te krijgen. Deelnemen aan alle sectortafels zal qua capaciteit niet mogelijk zijn maar FNV-sectoren en onze regio-organisatie moeten goed in staat zijn hier prioriteiten in te stellen.

### HET IDEALE PLAATJE: DEEL III CHEMELOT

De toekomst van Chemelot (industriële park in Zuid-Limburg) staat onder druk. Op de site Chemelot zijn tientallen bedrijven gevestigd (vroeger 1 namelijk DSM). De toekomst van Chemelot hangt af van miljardeninvesteringen die bedrijven en de overheid op de site willen doen (onder andere voor vergroening) en de mate waarin er goed opgeleid personeel zal zijn. Het belang voor met name de sector industrie en installatiebranche en daarvoor ook voor de regionale werkgelegenheid is groot. FNV zal vanuit de regio en sectoren actief moeten lobbyen om de gewenste investeringsbesluiten gerealiseerd te krijgen; hiermee geven we mede richting aan het industriebeleid. Hier voegen we dus regionale inzet, campagne-inzet en sectorale inzet samen.

Met name daar waar het gaat om voldoende opgeleid personeel te krijgen (ook vanwege de hoge uitstroom) is samenwerking tussen sectoren en de regionale arbeidsmarktsgremia van belang. Als FNV hebben we daar een groot belang bij. Het zijn namelijk grotendeels goede banen voor MBO en hoger. Dit willen we uiteraard zo houden en dat betekent dat we actief mee moeten sturen als het gaat om de vergroening van de chemie. Dit betekent niet alleen een verhoging van de instroom (ook toekomstige leden) maar ook om- en of bijscholing van zittend personeel.

### REGIONALE OPLEIDINGSFONDSEN IN DE PROVINCIES GELDERLAND EN OVERIJSEL

Gelders Vakmanschap en daarnaast hebben we ook het vergelijkbare Overijssels Vakmanschap.

Deze fondsen zijn samenwerkingsverbanden in Metaal en Bouw/Infra van werkgeversorganisaties, vakbonden, regionale opleidingen en scholenveld MBO/HBO, O&O-fondsen Bouw/Metaal, provincies en overige relevante organisaties op de regionale arbeidsmarkt en LLO. Op dit moment beide in een ontwikkelfase. FNV heeft zitting in stuurgroep.

#### **1. Gelders Vakmanschap heeft overzicht in vraag en aanbod in de technische branches;**

- Wijst potentiële zij-instroomers de weg naar opleidingsmogelijkheden en vacatures
- Inventariseert scholingsbehoeftes van werkgevers en medewerkers op hoofdlijnen
- Verbindt bestaande initiatieven, netwerken en partners in het werkveld

#### **2. Is sparringspartner voor werkgevers en werknemers in de technische MKB branche;**

- Haalt in gesprekken met MKB werkgevers instroommogelijkheden op
- Informeert over ontwikkelingsmogelijkheden en financiële regelingen voor medewerkers

#### **3. Stimuleert Leercultuur en LLO door te participeren in SLIM, MKB!DEE en Sectoraal maatwerk NL leert door aanvragen**

Zowel Gelders Vakmanschap als Overijssels Vakmanschap vormen een provinciale koepel (samenwerking in landsdeel oost voor synergie en efficiency) met als inzet de scholings- en ontwikkelingsmogelijkheden van onder andere de O&O-fondsen in de techniek en bouw/infra zichtbaar te maken en te ontsluiten voor werkgevers en werknemers en arbeidsmarktregio's. Datzelfde geldt uiteraard ook voor aanbod van andere deelnemers. Kortom een katalysator op het gebied van aanbod scholingstrajecten, loopbaantrajecten en dergelijke voor (zij)instroom en zittende werknemers in de technische- en bouwsectoren. Doel is behoud van vakmensen, weerbaarheid en wendbaarheid

bevorderen in samenwerking met de diverse partijen. Op dit moment zijn er geen opleidingsvouchers zoals voorheen, maar worden bijvoorbeeld wel de inmiddels goedgekeurde aanvragen van 'NL Leert Door' sectoraal maatwerk uitgerold via Gelders- en Overijssels Vakmanschap. Verder zullen ook andere landelijke regelingen (bijv. EZK-regeling) via deze samenwerkingsverbanden uitgerold worden met inzet van arbeidsmarktcoaches en verbindingscoaches. Wouter Koolmees vindt het overigens ook wel een goed voorbeeld van een samenwerkingsverband. Voor (potentiële) werknemers (en werkgevers en arbeidsmarktregio's) dus handig om via 1 loket het overzicht te krijgen van de mogelijkheden.

Naast deze koepels Techniek/Bouw/Infra, zijn er in Gelderland/Overijssel diverse regionale sectorbrede ontwikkelfondsen, zoals:

- Regionaal Ontwikkelfonds Cleantech Regio
- Achterhoeks Fonds voor Talentontwikkeling
- Upgrade Yourself regio Zwolle
- Twents Fonds voor Vakmanschap

Deze fondsen worden veelal gefinancierd uit regiodeals en bieden opleidingsvouchers aan voor degenen die wonen of werken in betreffende regio. Meer info op de diverse websites. Uiteraard wordt ook hier samengewerkt met de provinciale "vakmanschappen". In alle stuurgroepen van de regionale fondsen is een vertegenwoordiger van de FNV.



