

Zo doen we dat in Drenthe (2016EUSF201111)¹

Probleemdefiniëring

De regio **Zuidoost-Drenthe** scoort op veel variabelen die onder het thema **Duurzame Inzetbaarheid (DI)** vallen slechter dan het landelijk gemiddelde en andere regio's. De regio wordt met name gekenmerkt door een relatief hoog aandeel van lage beroepen en werknemers met een laag opleidingsniveau. Ook scoort de regio op een aantal gezondheidsindicatoren minder (zoals aandeel mensen met overgewicht). Bij verlies van werk zijn deze mensen moeilijk te plaatsen in ander werk. Dit regionaal probleem vraagt om een **regionale aanpak** om de aandacht onder werkgevers en werknemers voor DI in Drenthe te vergroten. Met name **MKB-ondernemingen**, die oververtegenwoordigd zijn in de Drentse economie, ontbreekt het vaak aan bewustwording en gericht beleid op DI.

Aanleiding en plan van aanpak

Ondanks dat er verschillende initiatieven de laatste jaren in het Noorden zijn geïnitieerd (zoals o.a. pilot DI Drenthe, pilot werk en mantelzorg) mist een brede regionale aanpak van DI. Daarom slaan de partijen **Parkmanagementorganisaties Drenthe, VNO-NCW, FNV, CNV, en de gemeenten** hun handen ineen om de aandacht voor DI in de regio te vergroten en de ervaringen met bestaande projecten te verbreden naar andere sectoren/ bedrijven/ medewerkers in de regio. Het project is breed ingestoken op basis van behoeften en wat werkt en adresseert alle drie de thema's binnen de ESF-regeling DI R&S (**gezond, veilig en vitaal werken; arbeidsmobiliteit van werkenden; goed werkgeverschap/ opdrachtgeverschap**).

Essentieel hierbij is dat het project voortbouwt op de kennis en ervaring van eerdere pilots, deze te verbinden en te verbreden met de hele regio en andere sectoren, maar ook te verdiepen d.m.v. pilots bij enkele bedrijven, om uiteindelijk het thema DI blijvend op de agenda te zetten. Het project richt zich op **alle werknemers in de provincie**, maar in het bijzonder **vrouwen** (vanwege hun relatieve lage arbeidsparticipatie en geringe vertegenwoordiging in de maakindustrie), **50-plussers** en **arbeidsgehandicapten** (mede vanuit het perspectief van gelijke kansen). Gezien de sectorverdeling in de regio wordt met name gekeken naar de **grote sectoren** als maakindustrie, zakelijke dienstverlening, installatie, procesindustrie, agro en toerisme en recreatie.

De kernelementen van de aanpak zijn het volgende:

- **Onderzoek:** De eerste activiteit is een onderzoek om de situatie van DI in kaart te brengen en een stevig fundament te leggen voor de vervolgactiviteiten. Het onderzoek focust zich op drie aspecten: (1) bestaande opbrengsten van sectorale pilots; (2) analyse bestaande regionale pilots, zoals DI/mantelzorg (over combineren werk/zorg/privé om o.a. meer vrouwen in het arbeidsproces te betrekken); en tot slot (3) enquête onder bedrijven in de regio.
- **Beleidsplan:** Op basis van het onderzoek ontwikkelt de stuurgroep een beleidsplan met concrete acties om meer aandacht voor DI binnen de provincie/arbeidsmarktregio te krijgen. Aan het eind van de projectperiode wordt het beleidsplan bijgesteld op basis van alle inzichten die gedurende de projectperiode zijn opgedaan.
- **Ontwikkelen/ uitvoeren van een communicatieplan:** Een communicatiestrategie wordt ontwikkeld voor het thema DI. Twee doelgroepen worden in de strategie onderscheiden. Ten

¹ Voor een meer uitgebreide beschrijving van dit ESF-project DI R&S verwijzen wij naar Gelderblom, A., J. Gravesteyn, J. de Koning, T. Driessen (SEOR) en B.J. Buischool (Ockham|IPS) (2017, *Evaluatie ESF-regeling Duurzame Inzetbaarheid Regio's en Sectoren, Tussenrapport*, SEOR/Ockham|IPS, Rotterdam, juli.

eerste, bedrijven die al ervaring hebben met het thema DI, en ten tweede, bedrijven die nog geen/ minder ervaring hebben met DI.

- **Pilots onder 45 bedrijven:** op basis van de behoeften van bedrijven worden verschillende pilots opgestart. Aangezien elke bedrijf een andere behoefte heeft, wordt er per bedrijf een specifiek pakket aan maatregelen getest, volgens het “cafetariamodel” (zoals bijvoorbeeld een DI-scan; coaching gesprekken op het gebied van gezondheid/ mobiliteit; intersectorale kennisdelingsbijeenkomsten; informatie over werk en mantelzorg). De activiteiten in het bedrijf worden geëvalueerd en de ervaringen worden gedeeld met andere bedrijven tijdens verschillende bijeenkomsten. Het project onderscheidt twee type pilots: kortere (totaal 30) en langer verdiepende (totaal 15) pilots. De pilots worden gebruikt voor verdere voorlichting en communicatie doeleinden. De instructeurs werkzaam bij de deelnemende bedrijven worden voor hun rol als “ambassadeur” voorbereid. Daarnaast worden er korte filmpjes gemaakt van 3 korte en 3 verdiepende pilots, die via bestaande communicatiekanalen van het samenwerkingsverband worden verspreid.
- **Monitoring van het project:** het project wordt gedurende de hele looptijd gemonitord. Alle activiteiten worden geëvalueerd.

Over de inhoud van het beleidsplan, communicatiestrategie, als wel de pilots kan op dit moment nog weinig worden gezegd, aangezien dit logisch voortvloeit uit het onderzoek en vervolgvactiteiten (deels iteratief proces).

De te verwachten resultaten

Het primaire doel van het project is om de **bewustwording van DI** bij werkgevers en werknemers te verhogen, en met name op het gebied van gezondheid en mobiliteit. Daarnaast is het doel dat de instrumenten in de pilots in 45 bedrijven, in geval van bewezen succes, ook daadwerkelijk worden **verankerd in regulier HR-beleid**. Ook geven de pilots inzicht in wat werkt en niet werkt, zodat op regionaal niveau hiervan geleerd kan worden en lessen getrokken worden (door middel van een dialoog over de pilot resultaten). Aangezien het op dit moment nog niet helemaal duidelijk is wat de pilots onder bedrijven precies omvatten (en welke pakket aan maatregelen worden gepilot) is het onduidelijk welke resultaten precies worden geboekt en hoe deze de geïdentificeerde problemen in de regio adresseren (naast het verhogen van het bewustzijn van het belang van DI). De inhoud is afhankelijk van de uitkomsten van het onderzoek en de werkelijk behoefte van de pilot bedrijven.

Succesfactoren

Een succesfactor van het project is dat het **voortbouwt op eerdere projecten** en daar lessen uit trekt. Daarnaast sluit het project aan op de werkelijk behoefte van deelnemende bedrijven aan de pilots. Verder zijn de belangrijkste **stakeholders op regionaal niveau** vertegenwoordigd in het samenwerkingsverband, wat de uitvoering van het project (zoals het betrekken van 45 bedrijven in de pilot) en de verspreiding/ verankering van de projectuitkomsten vergemakkelijkt. Een uitdaging is de **relatieve korte doorlooptijd** van het project (18 maanden), zeker om de doelstelling wat betreft het verankeren van de projectuitkomsten te realiseren. Daarnaast hebben de 45 bedrijven nog niet formeel hun medewerking toegezegd, maar de verwachting is dat er **voldoende animo is onder bedrijven** om mee te werken.

