

Parallelsessie Data gedreven innoveren door Co Politiek

Vraag is in hoeverre beschikbare data ook gebruikt wordt om innovaties mogelijk te maken. Als je wilt innoveren, moet dat vanuit de top van de organisatie geïnitieerd worden. Bestuurders moeten ook hier durven om hun nek uit te steken.

Hoe zet je data op een innovatieve wijze in om op actuele vraagstukken/ knelpunten in te kunnen spelen?

Presentatie maakt duidelijk (deels bevestigend) dat er op velerlei niveaus data beschikbaar is. Maar beschikbaarheid is één, interpretatie van de data is twee.

Toelichting op enkele besproken onderwerpen:

Validatie geldstromen en interventies

In opdracht van BZK zijn geldstromen in kaart gebracht vanuit het perspectief gemeenten, huishoudens, zorg en bedrijven. Tot op huishoudenniveau zijn inkomsten en uitgaven beschikbaar (v.b. Moerwijk). Er is ook samenhang aan te brengen tussen de verschillende financieringsstromen. Dit wordt voor heel Nederland inzichtelijk gemaakt.

Arbeidsmarkt: vanuit PMC denken nu, belangrijk om andersom te gaan denken. Je kunt vanuit data mensen met bepaalde competenties selecteren en daar een bedrijf/ locatie aan koppelen. Je kunt dan, gebruikmakend van de cijfers, mensen op een slimme manier naar het werk brengen (komt ook terug bij de care super blocks/ reis naar Catalonië)

Op vragen vanuit de aanwezigen wat dan precies de rol van Careinvest is, is het antwoord dat zij voor de verbinding zorgen.

(Care) Superblocks

Voorbeeld Barcelona: waar je woont, werk je ook. Geldt ook voor de zorgmedewerkers.

In NL zijn ongeveer 1 miljoen onbenutte arbeidskrachten. Via sociale media kun je gerichte acties inzetten om de onbenutte arbeidsmarktcapaciteit van bijvoorbeeld parttimers/studenten/ gepensioneerden etc. in kaart te brengen om zo het werken van extra uren, dichtbij huis, te stimuleren. Zo kun je arbeidskrachten mobiliseren vanuit en binnen een wijk, gemeente, regio mobiliseren via sociale media.

Denk bv aan het tekort in de zorg: verpleegkundigen werken nu 30% zorggericht. Door selectie op gepensioneerde BIG-registranten om die daarna in te zetten op de overige 70%, kan de verpleegkundige meer tijd aan zorg besteden. Binnen de wijk, zonder reisafstanden.

Op een slimme manier het werk dus slimmer organiseren.

Arbeidsmarktplatform/ flexschil onderwijs en zorg

Bij 7 organisaties pilots. Probleem is het vinden van medewerkers. Instroom medewerkers vaak gelijk aan uitstroom. Kunt op basis van data matchen op soft- en hard skills.

Denken nu vanuit het loondienstmodel, als dat niet voldoende is dan naar uitzendkrachten of zzp'ers.

Werken nu 20000 zorgmedewerkers in het onderwijs. Via dataselectie zijn deze te selecteren waarmee hybride inzet mogelijk kan worden: opvang van pieken in de zorg door inzet vanuit het onderwijs. Vind pilot plaats.

Ook gebruik kleine ondernemingsregeling kan voor grotere flexschil zorgen. In de CAO Ambulancevervoer is dit al geregeld (op een andere de inzet van zzp'ers te voorkomen).

Verduurzaming in de zorg

Gemeentelijke verduurzamingsregeling: voor consumenten en woningbouwcorporaties/zorgorganisaties. Regeling loopt via gemeenten; zij kunnen de regie nemen om organisaties en burgers te ontzorgen in de verduurzaming van vastgoed.

Er vindt een discussie plaats in hoeverre deze regeling interessant is voor corporaties en zorgorganisaties, vooral gezien vanuit de balanspositie. En wat dit betekent voor de balans van de betreffende gemeente. Beelden hierover verschillen.

Co zegt toe nadere informatie hierover naar de deelnemers te mailen, onder andere rapport van EY hierover. Voor het verduurzamen van panden is deze regeling namelijk voor iedereen interessant.

Ook wordt afgesproken dat Co factheets zal mailen gericht op de besproken onderwerpen.

Afsluitend rondje wat de sessie heeft opgeleverd. Enkele opmerkingen:

- Veel nieuwe dingen gehoord, geeft een beeld dat je met de vele data ook zaken anders kunt gaan aanpakken.
- Leidt tot veel vragen die een verdiepingsslag nodig maken.
- Slim gebruik data biedt perspectief om de krapte op de arbeidsmarkt tegen te gaan. Vanuit de systemen ook kijken naar de skills van mensen. Zowel gericht op de harde – als de zachte skills.
- Leidt tot veel ideeën, prikkelt de creatieve geest.
- Was in het begin een zoektocht wat nu precies de boodschap was, voelde ook als een half acquisitiegesprek. Was het het verkopen van een concept of het delen hiervan? Nadat dit duidelijker werd en met de afspraak dat concepten (factsheets) gedeeld zouden worden, beter gevoel bij het totaal. Goed om hier verder het gesprek over te voeren.
- Biedt zeker aanleiding om over data en innoveren verder te praten.