

DOE AGENDA PERSPECTIEF OP WERK ARBEIDSMARKTREGIO ACHTERHOEK

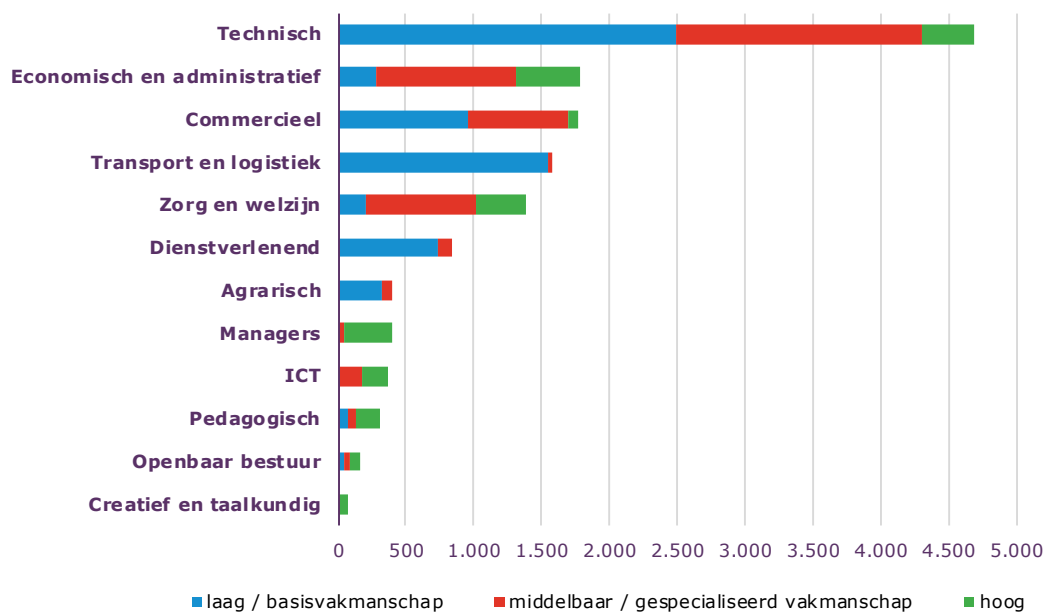
HOOFDSTUK 1 ANALYSE

CONTEXT

- Door economische groei is er steeds meer krapte op de arbeidsmarkt. Sectoren kampen met een acuut tekort aan personeel.
 - *Zie rapportage UWV regio in beeld voor een gedetailleerd beeld van de arbeidsmarktregio Achterhoek (oktober 2018) (bijlage 1)*
- Door deze economische groei daalt het aantal werkzoekenden met een uitkering. Hierdoor blijft een groep over die meer moeite heeft om werk te vinden en te behouden, zoals mensen met een arbeidsbeperking, statushouders, kwetsbare jongeren en personen die langdurig werkloos zijn;
 - *Overzicht klantgroepen UWV (WW, WIA en Wajong) en gemeenten (doelgroep Participatiewet) (bijlage 2)*
- Er is binnen de arbeidsmarktregio Achterhoek sprake van een toenemende mismatch tussen vraag en aanbod. Vanwege de vergrijzing en de economische ambities van de Achterhoek zal de aanvullende arbeidsvraag de komende jaren toenemen.
 - *Zie Transitieatlas beroepsonderwijs Achterhoek (bijlage 3)*

KANSRIJKE SECTOREN

Uit de Transitieatlas blijkt dat de grootste tekorten in de Achterhoek ontstaan in de sectoren industrie, handel, zorg en bouw. Regio in beeld Achterhoek (2018, UWV) laat het volgende beeld zien als het gaat om het aantal ontstane vacatures per beroepsklasse naar beroepsniveau:



In de beroepsklassen technisch, transport & logistiek, dienstverlenend en commercieel zit voor het beroepsniveau laag/basisvakmanschap de meeste potentie. Deze beroepsklassen sluiten aan bij de in de Transitieatlas genoemde sectoren industrie, handel, en bouw.

De thematafel Onderwijs en Arbeidsmarkt heeft de volgende prioritaire sectoren gekozen: techniek (in brede zin) en zorg. Ook dit sluit aan bij bovengenoemd cijfer materiaal.

VRAAGSTUKKEN

- Hoe zorg je voor transparantie in vraag en aanbod?
- Wat heeft elke kansrijke sector specifiek nodig voor een succesvolle plaatsing?
- Hoe realiseer je een duurzame match tussen aanbod en vraag?
- Hoe voorkom je dat kwetsbare jongeren na onderwijs uitvallen (preventie, sluitende aanpak onderwijs/arbeidsmarkt)?

HUIDIGE ONTWIKKELINGEN

In de arbeidsmarktregio Achterhoek zijn we gezamenlijk al geruime tijd bezig om de match tussen vraag en aanbod te verbeteren. Enkele belangrijke regionale ontwikkelingen en acties zijn:

- Speerpunt verkleinen mismatch arbeidsmarkt (thematafel onderwijs en arbeidsmarkt; werkgevers, werknemers/werkzoekenden, onderwijs, UWV en gemeenten);
- Speerpunten strategische arbeidsmarktbeleid: Ken je klant, Sterke regionale werkgeversdienstverlening en Triple Helix samenwerking (publieke partners; UWV en gemeenten);
- Jaarplan WSPA 2019;
- Actieplan Achterhoekse jongeren naar werk, school of betekenisvolle daginvulling;
- Regionale aanpak inburgering en participatie.

Daarnaast zijn er talloze acties en initiatieven op regionaal en lokaal gebied die een bijdrage leveren aan het verbeteren van de match tussen vraag en aanbod. In bijlage 4 is een overzicht te vinden van activiteiten die we al doen (inventarisatie eerste bijeenkomst).

HOOFDSTUK 2 AMBITIE EN UITGANGSPUNTEN

UITGANGSPUNTEN VOOR HET OPSTELLEN VAN DE DOE-AGENDA PERSPECTIEF OP WERK

1. We gaan verder met de ontwikkelingen en acties die al in de arbeidsmarktregio gaande zijn. De doe-agenda is bedoeld om onze huidige activiteiten regionaal te versterken en te verbeteren. Hierbij zetten we in op gezamenlijke focus in plaats van versnippering.
2. Regionaal inzicht en transparantie in de mogelijkheden van werkzoekenden is cruciaal voor het realiseren van de match. Uitwisseling van werkzoekendengegevens op regionaal niveau is voorwaarde voor een effectieve werkgeversdienstverlening.
3. Een gemeenschappelijk en realistisch beeld is nodig van wat 'werkfit' inhoudt. Hiervoor is uitwisseling van kennis en informatie nodig tussen alle deelnemende partijen (werkgevers, werkzoekenden, uitkeringsorganisaties en onderwijs).
4. We hebben iedereen nodig, dus het is van belang al het potentiële talent te benutten. Dit vraagt om investering in specifieke doelgroepen zoals statushouders, niet-uitkeringsgerechtigden, langdurig werkzoekenden en kwetsbare jongeren
5. Bij het opstellen en de uitvoering van de doe-agenda steken we in op publiek-private samenwerking, waaronder PPS-constructies.

6. Het succesvol uitvoeren van een doe-agenda houdt in dat we niet op een te abstract niveau acties uitwerken. We gaan aan de slag op een overzichtelijke schaal, in sectorgerichte projecten. We richten ons op de meest kansrijke sectoren. We kijken wat per sector nodig is om een duurzame match te realiseren.
7. Om te weten wat het uiteindelijke effect is van de doe-agenda formuleren we meetbare resultaten in termen van matches. De basis hiervoor is het WSPA jaarplan, waarin het aantal te realiseren plaatsingen is opgenomen. De uitvoering van de doe-agenda moet inzicht geven in hoeveel (extra) plaatsingen worden gerealiseerd. Korte termijn resultaat in 2019 en begin 2020 is van belang om daarmee aanspraak te kunnen maken op de tweede tranche financiering in 2020.
8. We stellen de doe-agenda op met de intentie om het in twee jaar uit te voeren. Na een jaar houden we de peilstok er in. Dit biedt ons de mogelijkheid om het plan bij te stellen waar nodig.

AMBITIE

Met de invulling van de doe-agenda beogen we voor het eerste jaar van het actieplan 160 matches te realiseren verdeeld over vier kansrijke sectoren.

Naast deze kwantitatieve doelstelling is het onze ambitie om de samenwerking tussen de betrokken partijen te versterken. Een succesvolle match hangt voor een grote mate af in een soepel verlopende ketenaanpak waar partijen elkaar weten te vinden en er sprake is van een gemeenschappelijke taal. Met onze voorgestelde aanpak beogen we deze samenwerking op een hoger plan te krijgen. Door in de praktijk samen te ondervinden wat wel en wat niet werkt kunnen we geleerde lessen toepassen in onze bestaande werkwijze en deze werkwijze verbeteren.

HOOFDSTUK 3 AANPAK

Op basis van de hierboven genoemde uitgangspunten en ambitie stellen we de volgende aanpak voor:

1. Algemene oriëntatie van werkzoekenden op werk binnen de Achterhoek

Werkzoekenden weten vaak niet welke mogelijkheden er op de arbeidsmarkt zijn. Ze zijn op zoek naar wat bij ze past en hebben nog geen goed beeld van de verschillende soorten werkzaamheden en functies die daarbij horen. Om deze werkzoekenden hierbij te helpen gaan we verschillende bezoeken bij werkgevers organiseren in diverse sectoren. Hiervoor gaan we werkgevers benaderen die passende vacatures hebben voor onze doelgroep.

Een werkgroep samengesteld uit vertegenwoordiging vanuit VNO/NCW, WSP, onderwijs en gemeenten gaan aan de slag met het ontwikkelen en uitvoeren van dit oriëntatieprogramma.

2. Branchegericht matchen van vraag en aanbod

Omwille van de focus maken we een keuze in sectoren waar we mee aan de slag gaan. De insteek is om uit te gaan van de prioritaire sectoren genoemd door de bestuurders, zijnde techniek en zorg. Gecombineerd met arbeidsmarktinformatie vanuit de Transitieatlas, Regio in Beeld en een uitsplitsing van beroepsklassen naar beroepsgroepen, ziet het beeld er als volgt uit:

Sectoren benoemd door bestuurders	Sectoren (op basis van transitieatlas)	Beroepsklassen (tabel Regio in beeld)	Beroepssegmenten of -groepen (uitsplitsing tabel Regio in Beeld)
Techniek	Industrie	Technisch	Metaalarbeiders
			Productiemachinebedienders
			Assemblagemedewerkers
	Bouw	Technisch	Bouwarbeiders
			Hulpkrachten bouw en industrie
Zorg	Zorg	Zorg & welzijn	Verzorgenden
	Handel	Commerciële beroepen	Verkoopmedewerkers detailhandel
			Kassamedewerkers
		Transport en logistieke	Laders, lossers en vakkenvullers
		Dienstverlenend	Schoonmakers

Bij de keuze van deze sectoren hebben we ook gekeken naar beroepsgroepen die kansrijk zijn voor onze doelgroep werkzoekenden. Op basis van dit beeld van kansrijke sectoren en beroepen stellen we voor in het eerste jaar aan de slag te gaan met de sectoren Techniek, Zorg, Handel en Schoonmaak. Hiermee bestrijken we het volledige palet, waarbij we twee brede werkgroepen met diverse mogelijkheden qua beroepen (Techniek en Handel) en twee concrete werkgroepen gericht op een specifiek beroep (Zorg en Schoonmaak) oppakken. Met deze aanpak kunnen we voor het tweede jaar kijken wat beter werkt: veel (brede) mogelijkheden of juist concreet gericht op specifieke beroepen.

Elke werkgroep wordt samengesteld uit werkgevers uit de specifieke sector, private/intermediaire partij(en), werkzoekenden(vertegenwoordigers), gemeenten/uitvoeringsorganisaties Participatiewet, WSP, onderwijs en UWV. Elke werkgroep maakt op basis van een hands-on aanpak een eigen werkplan gericht op de specifieke vraag en aanbod binnen de eigen branche. Per werkgroep werken we volgens onderstaande ketenaanpak:

A. Het transparant maken van het aanbod aan werkfitte kandidaten (AANBOD)

Het aanbod van werkfitte kandidaten wordt ontsloten door middel van:

- Het opstellen van uitstroomprofielen en selecteren van geschikte kandidaten op basis van deze uitgewerkte uitstroomprofielen, met daarbij specifieke aandacht voor competenties. Deze profielen worden op een handzame en transparante wijze zichtbaar gemaakt voor werkgevers;
- Het ontwikkelen van een 'gemeenschappelijke taal' tussen vraag en aanbod, waardoor de profielen van werkzoekenden beter aansluiten op de gevraagde competenties in de vacatures.

B. Het aanbieden van werkplekken (VRAAG)

Vanuit de vraag wordt in kaart gebracht welke werkplekken beschikbaar zijn en wordt vraag en aanbod bij elkaar gebracht. Acties zijn:

- Het opstellen van accountplannen;
- Het organiseren van speeddates en andere ontmoetingen tussen werkgevers en potentiële kandidaten;
- Het per sector onderzoeken wat de mogelijkheden zijn in het voor die sector van toepassing zijnde loongebouw (vooral voor onderkant functies);
- Mogelijke innovaties per sector verkennen en uitvoeren (jobcreation, gebruik van vernieuwende opleidingsmethodes).

C. Begeleiding en ondersteuning naar werk (ROUTE)

Voor het inrichten van de route naar werk worden de volgende acties ondernomen:

- Het inventariseren wat nodig is voor een succesvolle en duurzame plaatsing en hier arrangementen op inrichten (jobcoaching, nazorg, loonkostensubsidie, etc);

- Het samen met onderwijs ontwikkelen van leerroutes: herscholings, bijscholings- en omscholingsroutes. Het behalen van startkwalificaties en het gekwalificeerd opleiden krijgt hierbij in het kader van duurzame inzetbaarheid speciale aandacht.

3. Inrichting van een kennishub

Elke werkgroep wordt ondersteund en gefaciliteerd door de kennishub. Enkele activiteiten die deze groep uit gaat voeren zijn:

Het ontwikkelen van een gemeenschappelijk begrippenkader::

- Het definiëren van een eenduidige definitie 'werkfit';
- Het vergelijken van de verschillende uitstroom/competentieprofielen per sector, met als doel te onderzoeken wat de overeenkomsten en verschillen zijn;

Het ontsluiten van kennis over bestaande instrumenten en voorzieningen:

- Het verzamelen en ontsluiten van aanwezige instrumenten, voorzieningen en interventies gericht op specifieke doelgroepen (statushouders, kwetsbare jongere, nuggers, arbeidsbeperkten);

Monitoring van resultaten:

- Het uitvoeren van een onderzoek rondom het begrip 'duurzaamheid van een plaatsing'. Dit kunnen we doen door werkgevers waar kandidaten zijn geplaatst te bevragen op de duurzaamheid van de plaatsingen en/of door steekproefsgewijze check op duurzaamheid van gerealiseerde plaatsingen;
- Het organiseren van twee bijeenkomsten voor alle deelnemende partijen om kennis en ervaring uit te wisselen.

Marketing en communicatie:

- Het leggen van verbindingen met bredere activiteiten Werkbedrijf: continueren communicatiecampagne Unieke Achterhoekers en behouden van experimenteeruimte.

De kennishub wordt samengesteld uit (beleids)medewerkers van betrokken organisaties (UWV, gemeenten/uitvoeringsorganisaties P-wet, werkgevers/werknemersorganisaties en onderwijs)

In bijlage 5 is een schematisch overzicht van onze aanpak te vinden.

HOOFDSTUK 4 BETROKKEN PARTIJEN

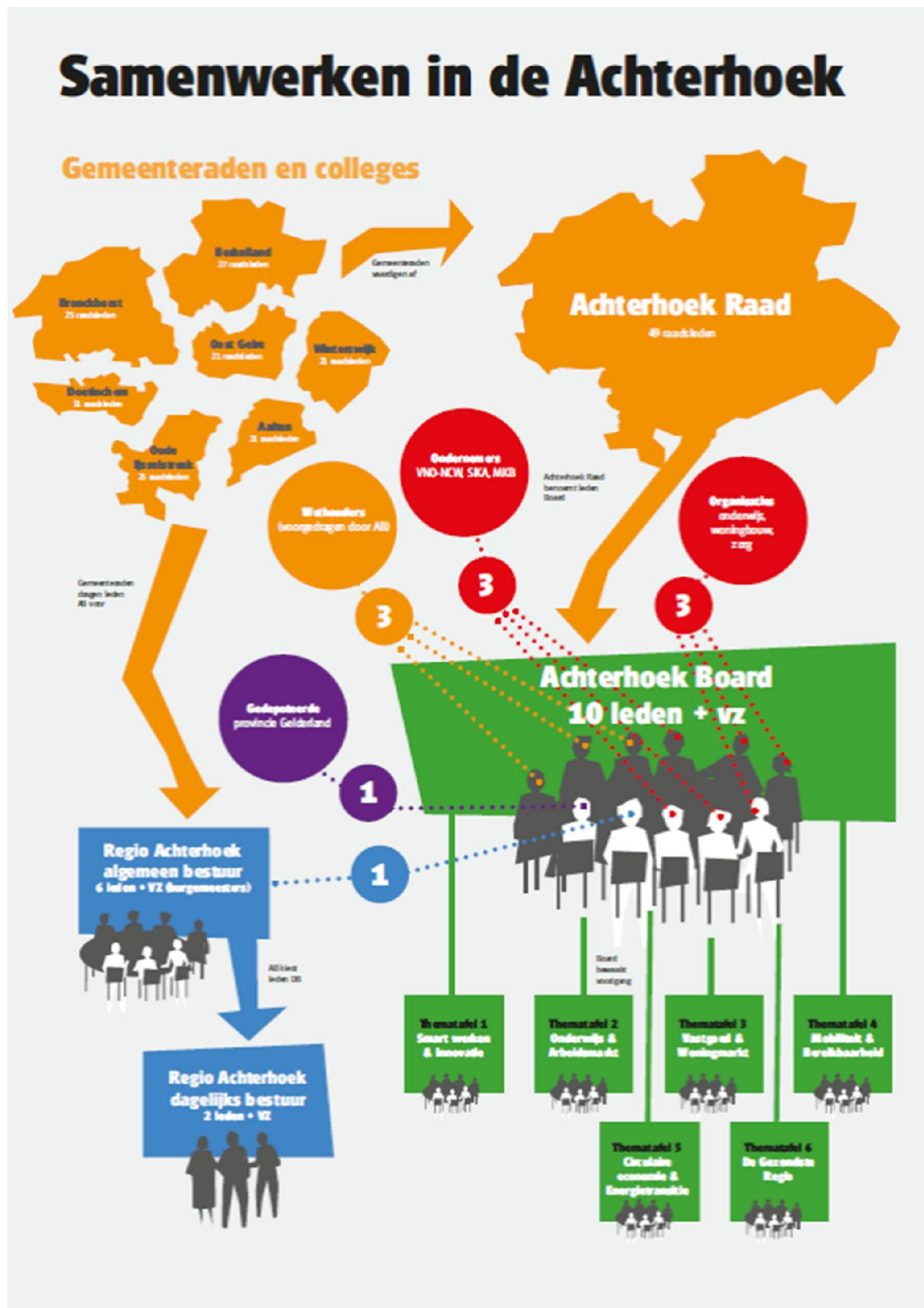
De volgende partijen zijn betrokken bij het opstellen en uitvoeren van de DOE agenda arbeidsmarktregio Achterhoek:

Betrokken organisaties arbeidsmarktregio Achterhoek:

- Gemeente Aalten
- Gemeente Berkelland
- Gemeente Bronckhorst
- Gemeente Doetinchem
- Gemeente Montferland
- Gemeente Oost-Gelre
- Gemeente Oude-IJsselstreek
- Gemeente Winterswijk
- UWV
- Laborijn
- SDOA
- Werkgeversservicepunt Achterhoek
- VNO-NCW
- FNV/CNV
- Graafschapcollege

- VSO/Pro scholen regio Achterhoek
- RMC

De regionale infrastructuur binnen de regio Achterhoek is in onderstaande figuur zichtbaar gemaakt. Voor de Achterhoek visie 2030 wordt verwezen naar bijlage 6.



HOOFDSTUK 5 BENODIGDE MIDDELEN

In onderstaande tabel staan de benodigde middelen voor het eerste jaar, waarbij we op dit moment uitgaan van een zelfde verdeling in het tweede jaar.

INDICATIE BENODIGDE MIDDELEN (VOOR HET EERSTE JAAR VAN HET ACTIEPLAN)

Activiteit	Wat en wie	Bedrag
1. Algemene oriëntatie van werkzoekenden op werk binnen de Achterhoek	Organisatie en coördinatie bedrijfsbezoeken	€ 20.000
2. Branchgericht matchen van vraag en aanbod	Werkgroep sector Techniek	€ 200.000
	Werkgroep sector Handel	€ 200.000
	Werkgroep sector Zorg	€ 200.000
	Werkgroep sector Schoonmaak	€ 200.000
3. Ondersteuning en facilitering	Kennishub, communicatie en innovatieruimte	€ 90.000
	Coördinatie en organisatiekracht	€ 90.000
	Totaal	€ 1.000.000

Hierbij merken we nog op dat uitwisseling tussen budgetten per onderdeel op basis van voortschrijdend inzicht in de uitvoering kan plaatsvinden.

Tijdens de uitvoering van het plan maken we logische verbindingen met de Regiodeal Achterhoek. Hierbij richten wij ons in het bijzonder op de programmalijn 'Verkleinen mismatch op de arbeidsmarkt' van de Regiodeal. Projecten waar aan gedacht wordt zijn: 'Het Achterhoekse Fonds voor Vakmanschap' en 'Taal op de werkvloer'.

Ondertekening

Ondertekende partijen en alle betrokken partijen in de arbeidsmarktregio Achterhoek:

- Onderschrijven de inhoud van de intentieverklaring Perspectief op Werk en het actieplan
- Verklaren dat zij en de andere betrokken partijen in de arbeidsmarktregio medewerking verlenen aan de monitoring die door SZW wordt ingeschakeld en gefinancierd;
- Verklaren dat de betrokken partijen in de arbeidsmarktregio deelnemen aan de landelijke periodieke bijeenkomsten voor Perspectief op Werk.

Wethouder gemeente Doetinchem (centrumgemeente) met portefeuille Werk & Inkomen en voorzitter arbeidsmarktregio:

De heer drs. E.J. (Jorik) Huizinga

Voorzitter VNO-NCW Achterhoek, mede namens MKB Nederland

De heer K. (Koen) Knufing

Voorzitter Thematafel Onderwijs & Arbeidsmarkt (voormalig Regionaal Werkbedrijf)

De heer K. (Karel) Bosen

Contactpersoon

Contactgegevens contactpersoon voor contact met het landelijk ondersteuningsteam:

Petra Helming

Strategisch beleidsadviseur Regie & Samenleving gemeente Doetinchem

Email: p.helming@doetinchem.nl

Tel: 06-50491658