

# Arbeidsmarktregio Amersfoort



*Werkt voor iedereen*

**Vast te stellen door:**

Regionaal Werkbedrijf Arbeidsmarktregio Amersfoort

## Analyse arbeidsmarkt

De situatie in de arbeidsmarktregio Amersfoort raakt meer gespannen. In bijna alle branches en sectoren zien we een groei van de vraag naar arbeid en tegelijkertijd zien we dat het direct inzetbare aanbod van werkzoekenden kleiner is geworden. Het aantal vacatures en werkzoekenden is nagenoeg gelijk, maar toch lukt het niet iedereen aan het werk te komen.

### Mismatch

Het aanbod valt niet zonder meer één-op-één te matchen met de vraag op de arbeidsmarkt. Er kunnen meerdere redenen zijn waardoor werkzoekenden aan de kant blijven staan, terwijl de personeelskrapte aanhoudt. In sommige gevallen is de kennis of werkervaring van een werkzoekende onvoldoende of verouderd en soms is er sprake van in de persoon gelegen factoren die intrede op de arbeidsmarkt bemoeilijken. Aan de andere kant wanneer werkgevers met deze krapte op de arbeidsmarkt vast blijven houden aan het op dezelfde wijze open stellen van vacatures blijven deze banen onvervuld.

Ook vergrijst het personeelsbestand en kiezen jongeren niet altijd voor een opleiding die overeenkomt met de behoeften van de regionale werkgevers. Verder is in een aantal sectoren en beroepen de instroom van jongeren uit het onderwijs te klein om de werkgelegenheidsgroei en de uitstroom van oudere werknemers op te vangen. Dit zorgt voor een mismatch, die steeds meer zichtbaar wordt. Om matching tot stand te laten komen vraagt dit om actie aan de zijde van aanbod, vraag en de route daartussen.

### Werkzoekenden

In de arbeidsmarktregio Amersfoort is van de beroepsbevolking slechts 4,1% werkloos. Er zijn in de arbeidsmarktregio Amersfoort met betrekking tot werkloosheid wel een aantal kwetsbare doelgroepen te benoemen. Hierbij is het werkloosheidspercentage tussen de 8% en 10%<sup>1</sup>:

- Mensen met een arbeidsbeperking
- 50+
- Statushouders

Naast deze kwetsbare doelgroepen blijkt uit de praktijk dat jongeren en alleenstaande moeders vaak extra aandacht vragen met betrekking tot de aansluiting op de arbeidsmarkt. Zeker wanneer dit jongeren of alleenstaande moeders uit één van bovenstaande groepen betreft.

Deze doelgroepen zijn wanneer zij een uitkering of ondersteuning ontvangen binnen de verschillende uitkeringsinstanties goed in beeld. Echter zijn er binnen deze doelgroepen ook mensen die wel willen werken, maar geen recht hebben op een uitkering of ondersteuning. Deze Niet-uitkeringsgerechtigden (NUG-ers) kunnen zich melden en worden dan ondersteund bij de arbeidsinschakeling. Het is niet mogelijk om een beeld te geven van het aantal NUG-ers in de arbeidsmarktregio. In 2018 zijn 56 NUG-ers geplaatst op werk.

Door de hoogconjunctuur zijn mensen die direct of met lichte ondersteuning aan de slag konden inmiddels aan het werk. De (multi-)problematiek binnen de doelgroep die niet aan het werk is, is steeds groter. Het ondersteunen en helpen van deze mensen leidt niet altijd direct naar werk, maar wel naar de volgende trede van de participatieladder. Binnen deze groep zal werk ook niet voor iedereen haalbaar zijn. Hier wordt ingezet op het maximaal haalbare. Dit kan bijvoorbeeld ook een zinnvolle dagbesteding zijn.

---

<sup>1</sup> UWV – Regio in Beeld Amersfoort – oktober 2018

Het Werkgeversservicepunt (WSP) van regio Amersfoort becijfert dat er momenteel ongeveer 3000 beschikbare werkzoekenden zijn vanuit de WW. Daarnaast zijn er vanuit de bijstand ongeveer 500 personen werkfit en vanuit de doelgroep Banenafpraak ongeveer 150 personen. Hierbij dient te worden opgemerkt dat er geen sprake is van mensen die direct passen op de vacatures die worden aangeboden. In dat opzicht is er sprake van een mismatch. Werkfit betekent in dit kader dat de kandidaten in staat worden geacht om te werken, eventueel met vormen van ondersteuning. Het aantal plaatsingen vanuit het WSP in 2018 was 684.

Cijfers van Regio in Beeld (van het UWV) van januari 2019 geven geen waardeoordeel over de mogelijkheden van de circa 12.000 mensen die genoemd worden als geregistreerd werkzoekenden in de arbeidsmarktregio Amersfoort. De hierboven beschreven kanttekeningen zijn bij dit aantal dan ook te maken. Daarnaast vallen bij deze monitor de volgende opmerkingen te maken:

- Deze 12.000 bestaan uit WW-ers zonder werk, arbeidsgehandicapten met arbeidsvermogen zonder werk, bijstandsgerechtigden en alle geregistreerde niet-uitkeringsgerechtigden (NUG) met een actief CV op werk.nl zonder werk.
- Slechts een deel van de groep geregistreerde werkzoekenden is actief werkzoekend<sup>2</sup>.
- Uit ervaring en onderzoek blijkt dat ruim de helft van de bijstandsgerechtigde door lichamelijke gezondheid dan wel de geestelijke gezondheid het vinden van werk belemmert<sup>3</sup>.
- Van de geregistreerde werkzoekenden blijkt 43% geen startkwalificatie te hebben en van de bijstandsgerechtigden heeft zelfs 62% geen startkwalificatie<sup>4</sup>.

### **Werkgevers**

In de gehele arbeidsmarktregio Amersfoort zijn er momenteel in totaal 164.000 banen<sup>5</sup>. Per kwartaal ontstaan er ongeveer 7.700 vacatures. Uit cijfers van het eerste kwartaal van 2019 blijkt dat er circa 7.000 niet vervulde vacatures zijn<sup>6</sup>.

Tekorten doen zich vaak voor in specifieke beroepen en zijn het gevolg van de mismatch tussen functie-eisen en kwaliteiten van werkzoekenden. De moeilijkst vervulbare vacatures zijn in techniek, ICT, zorg en welzijn. Maar ook is er een grote vraag naar leraren basisonderwijs, vrachtwagenchauffeurs en restaurantkoks.

Werkgevers constateren de volgende problemen<sup>7</sup>:

- Een gebrek aan sollicitanten
- Benodigde werkervaring (kwalificaties) ontbreekt
- Kandidaten hebben onvoldoende vakkennis
- De in de vacature gestelde arbeidsvoorwaarden of werkomstandigheden. De werktijden kunnen bijvoorbeeld als minder aantrekkelijk worden ervaren
- Juiste instelling of motivatie bij sollicitanten ontbreekt

Sectoren met een combinatie van een groeiende werkgelegenheid en een hoog aandeel of hoge aantallen oudere werknemers lopen meer risico op aanhoudende personeelstekorten. Dit is in de arbeidsmarktregio Amersfoort vooral het geval in zorg & welzijn, onderwijs en industrie<sup>8</sup>.

---

<sup>2</sup> Eind 2018 hadden van de werkloze beroepsbevolking 7000 mensen recent gezocht naar werk  
UWV – Regio in Beeld Amersfoort – oktober 2018

<sup>3</sup> Inspectie SZW - Klantonderzoek monitor Participatiewet 2017

<sup>4</sup> UWV – Regio in Beeld Amersfoort – oktober 2018

<sup>5</sup> UWV – Regio in Beeld Amersfoort – oktober 2018

<sup>6</sup> www.werk.nl - Regionale Maandcijfers Arbeidsmarktinformatie Amersfoort - 2019

<sup>7</sup> UWV – Regio in Beeld Amersfoort – oktober 2018

<sup>8</sup> UWV – Regio in Beeld Amersfoort – oktober 2018

### Regionaal werkgeversservicepunt (WSP)

We hebben een geïntegreerd WSP in de regio Amersfoort met één loket voor alle werkgevers. Dit is een gezamenlijke uitvoering van UWV en alle regiogemeenten. Hier leveren we één aanspreekpunt en brede ondersteuning aan werkgevers. Hetzelfde geldt voor ons regionale leerwerkloket. Binnen het leerwerkloket worden 35 leerwerktrajecten met 35 bedrijven georganiseerd. De doelgroep van de leerwerktrajecten bestaat uit alle werkzoekenden die via een leerwerktraject aan het werk willen. Het gaat hier dus om de brede doelgroep mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. In de arbeidsmarktregio zijn er in totaal ruim 2.300 actieve erkende leerbedrijven. Dit zijn ook bedrijven waarbij vanuit de verschillende scholen leerlingen stage lopen. Het afgelopen jaar zijn er ruim 4.500 BBL en BOL leerlingen gestart.

Er zijn in de regio totaal ongeveer 8.000 werkgevers met minstens 1 werknemer. Het WSP heeft regelmatig contact met 2.000 werkgevers in deze regio. Inmiddels zijn er 16 werkgevers die ambassadeur zijn voor het WSP. Uit recent onderzoek blijkt dat de werkgevers die contact hebben met het WSP tevreden zijn met de werkgeversdienstverlening van het WSP.

Onderstaand overzicht geeft inzicht in het aantal plaatsingen van het WSP opgesplitst naar doelgroep en gemeente over 2018.

Geplaatste kandidaten per gemeente	Totaal 2018	WW	WW DSP	Wajong	WGA	Mogelijk Bijstand	Bijstand	NUG	Mogelijk Bijstand met IBA	Bijstand met IBA	NUG met IBA	WW/WGA met IBA	Onbekend met IBA	Onbekend	Overig
Amersfoort	395	104	5	26	12	6	151	35	1	40	12	2	1		
Leusden	43	11	1	5	3	1	15	2	1	1	2	1			
Woudenberg	19	7			1		3			2		1	2	3	
Baarn	19	8		2			5	1		1	1			1	
Bunschoten	17	7			1		6			2				1	
Soest	62	10	1	3	4		34			3	1	1	1	4	
Nijkerk	31	12		2			9		1	2				4	1
Buiten regio	78	43	2	7	5		5	5				1		9	1
Totaal 2018	664	202	9	45	26	7	228	43	3	51	16	6	5	21	2

\*Het totaal aantal over 2018 is 684. In bovenstaand overzicht zijn deze laatste wijzigingen niet verwerkt.

De volgende targets heeft het WSP voor 2019 gesteld.

Soort vacaturevulling/plaatsing	Target 2019
<b>WAJONG</b>	35
<b>WIA/WGA</b>	15
<b>WW</b>	180
<b>Bijstand Amersfoort en Leusden</b>	180
<b>NUG Amersfoort en Leusden</b>	40
<b>Bijstand/NUG Amersfoort en Leusden met beperking</b>	60
<b>Bijstand Nijkerk</b>	17
<b>NUG Nijkerk</b>	4
<b>Bijstand/NUG met beperking Nijkerk</b>	6
<b>Bijstand Baarn/Bunschoten/Soest</b>	60
<b>NUG Baarn/Bunschoten/Soest</b>	10
<b>Bijstand/NUG Baarn/Bunschoten/Soest met beperking</b>	15
<b>Bijstand Woudenberg</b>	6
<b>NUG Woudenberg</b>	2
<b>Bijstand/NUG Woudenberg met beperking</b>	2

## Ontwikkelingen Banenafpraak

Eind 3e kwartaal 2018 zijn er in de arbeidsmarktregio Amersfoort, vergeleken met de nulmeting eind 2012, 1.030 extra banen gerealiseerd. De realisatie ligt daarmee ver boven het door de Werkkamer geïndiceerde aantal extra banen voor eind 2018 (797)<sup>9</sup>.

### Realisatie banen sociaal akkoord - arbeidsmarktregio Amersfoort -

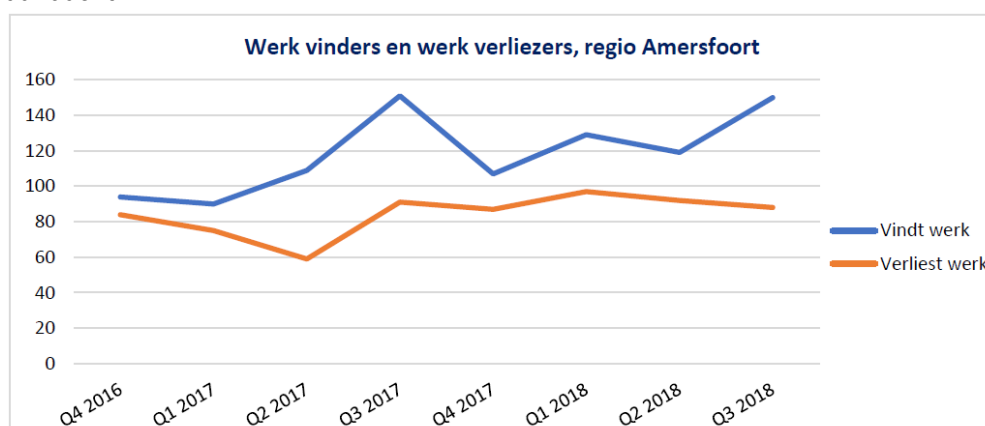
Sector	Aantal gerealiseerde banen (cumulatief)					Doelstelling (cumulatief)
	2014 Q4	2015 Q4	2016 Q4	2017 Q4	2018 Q3	eind 2018
Marktsector	66	232	287	478		629
Overheidssector	9	10	28	44		168
Inleenverbanden/detacheringen		308	323	331		
Totaal	75	550	638	853	1030	797

Werk behouden is minstens zo belangrijk als het vinden van werk. In het 3e kwartaal van 2018 blijkt dat binnen de doelgroep Banenafpraak 150 mensen werk heeft gevonden. Helaas hebben 88 mensen hetzelfde kwartaal het werk weer verloren. Door de heterogeniteit van de groep mensen met een arbeidsbeperking is de toeleiding naar werk, werkherhvatting en behoud van werk complex voor alle partijen die daarbij zijn betrokken.

Om plaatsingen te verduurzamen wordt momenteel gewerkt met proefplaatsingen zodat de werkgever en werknemer al aan elkaar kunnen wennen. Daarnaast hebben de accountmanagers intensief contact met de werkgevers en zijn zij, ook na plaatsing, voor een werkgever altijd bereikbaar mochten er problemen zijn. Ook is het mogelijk bij contracten van langere duur om een premie in te zetten.

De redenen waarom mensen toch hun werk verliezen zijn divers. Over het algemeen vallen de mensen die hun baan verliezen onder de doelgroep licht verstandelijk beperkte jongeren met een tijdelijk contract. Het blijkt dat de gedragsproblemen meer intensieve (of andere) begeleiding vragen dan tot nu toe geboden is. Zij zijn soms vanwege gedragsproblemen niet te handhaven op de werkvloer waardoor een tijdelijk contract niet wordt verlengd. Ook komt het voor dat er in de privésituatie iets gebeurt waardoor het voor de jongere in zijn of haar beleving onmogelijk wordt om nog te kunnen werken. Ook daar zou intensievere jobcoaching een oplossing kunnen bieden.

Onderstaande grafiek laat zien dat na het 2e kwartaal 2017 een stijgende trend is in het aantal werkverliezers. Aandacht voor duurzaamheid van werk, met name voor deze doelgroep, vergt extra aandacht.



<sup>9</sup> UWV - Kwartaalrapportage Banenafpraak regio Amersfoort - januari 2019

### SWOT analyse arbeidsmarktregio

Om de sterkten, zwaktes, kansen en bedreigingen binnen deze arbeidsmarktregio in kaart te brengen hebben we een SWOT-analyse opgesteld, die is getoetst bij en bevestigd door de verschillende stakeholders binnen de arbeidsmarktregio Amersfoort bij de selectiesessie voor het actieplan op 22 mei 2019. Onder het kopje ambitie wordt deze sessie kort toegelicht.

<b>Sterkten (intern)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ketensamenwerking loopt goed, van arbeidsfit maken tot duurzame plaatsing</li><li>• Breed instrumentarium beschikbaar</li><li>• Klant in beeld</li><li>• Lopen voor op banenafpraak</li><li>• Deskundige medewerkers</li><li>• Wensen werkgevers goed in beeld</li><li>• Kennis van jobcarving, jobcreation, Social Return</li></ul>	<b>Zwaktes (intern)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Bekendheid met en dienstverlening van het WSP</li><li>• Oog voor ‘randen’ van de dienstverlening (nazorg, ondernemerschap, creëren werkgelegenheid)</li><li>• Duurzaamheid van plaatsingen</li></ul>
<b>Kansen (extern)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Partijen werken samen aan een inclusieve arbeidsmarkt</li><li>• Bereidheid werkgevers is groot</li><li>• Huidige krapte, urgentiegevoel</li><li>• Meer aandacht voor competenties ipv diploma's</li><li>• Extra middelen vanuit het Rijk</li><li>• Inclusief ondernemerschap</li><li>• Bereik WSP</li></ul>	<b>Bedreigingen (extern)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• De arbeidsmarkt raakt meer gespannen</li><li>• Het aantal mensen dat ‘werkfit’ is of op korte (doe-agenda) termijn ‘werkfit’ kan worden raakt op.</li><li>• Publieke opinie: de “bakken” zitten nog vol met mensen die kunnen werken</li><li>• Steeds sneller veranderende arbeidsmarkt, flexibilisering</li><li>• Hoge kwalificatie-eisen van werkgevers in gevraagde functies (waaronder sociaal en communicatief)</li><li>• Robotisering en digitalisering (ook een kans)</li></ul>

## Ambitie

### Iedereen doet mee naar vermogen!

We streven ernaar dat iedereen naar vermogen kan participeren in de samenleving, bij voorkeur met regulier werk. We dragen bij aan de zelfredzaamheid en participatie van mensen die daar niet op eigen kracht invulling aan kunnen geven. Daarnaast is het van groot belang dat bedrijven en instellingen in onze arbeidsmarktregio beschikken over voldoende personeel met de juiste kwalificaties, nu en in de toekomst. Werkgevers, UWV, vakbonden, VNO-NCW en de gemeenten in de arbeidsmarktregio streven naar een inclusieve arbeidsmarkt waar ook mensen die niet zonder meer aan de slag komen, een duurzame plek krijgen waarmee men een eerlijk salaris verdient. Met de oprichting van het Werkbedrijf regio Amersfoort in 2014 onderstrepen wij gezamenlijk dit belang en werken wij met partners aan de realisatie van de banenafpraak en aan een inclusieve arbeidsmarkt. Daarmee is de doelgroep van het Werkbedrijf niet alleen de mensen van de Banenafpraak, maar de brede doelgroep geworden – alle mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Daarnaast werken in de stuurgroep van het regionale werkgeversservicepunt (WSP) de regiogemeenten, UWV, onderwijs, S-BB en het regionale SW-bedrijf samen om hier handen en voeten aan te geven. Zo zijn we al langere tijd intensief bezig om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te begeleiden naar werk.

Er is de afgelopen jaren flink geïnvesteerd in de regionale samenwerking. Inmiddels hebben alle gemeenten hun kandidaten goed in beeld, ook wat competenties betreft. Er wordt in het WSP gewerkt vanuit één bestand (UWV en gemeenten). En onze voorzieningen zijn zo goed als geheel geharmoniseerd waardoor er een eenduidig aanbod richting werkgevers is.

In december 2018 zijn door het Werkbedrijf voor de arbeidsmarktregio Amersfoort opnieuw de speerpunten vastgesteld; deze sluiten aan op de oproep van Perspectief op Werk (met name 1 t/m 4):

1. *Meer werkzoekenden uit kwetsbare doelgroepen aan de slag*
2. *Begeleiding in werksituaties van mensen die nog niet 'werkfit' zijn, bijvoorbeeld met de technologische innovaties van Amfors*
3. *Inzetten op duurzame arbeidsrelaties, meer nazorg bij plaatsingen*
4. *Voldoende leerwerkplekken en stageplekken, inzetten op 'Leven lang leren'*
5. *Nieuwe impuls voor Social Return on Investment*
6. *Het tegengaan van arbeidsdiscriminatie*

Uit de arbeidsmarktanalyse blijkt dat de mismatch van vraag en aanbod de grote uitdaging is in deze arbeidsmarktregio. Het opheffen van de mismatch vraagt om een andere kijk en intensievere samenwerking waarbij nog meer gebruik gemaakt kan worden van de verschillende activiteiten en kwaliteiten van de partijen.

Daarbij is een grote uitdaging om het netwerk van actieve werkgevers te vergroten en vraagt de duurzaamheid van werk onze aandacht.

In de arbeidsmarktregio Amersfoort is het werkloosheidscijfer laag en lopen we voor op de Banenafpraak. De doelgroep werkzoekend, maar nog niet aan het werk, wordt steeds kleiner, en de problematiek bij deze doelgroep steeds complexer. Bovendien is een groot deel zeer laag geschoold. Er is daardoor bij de huidige werkzoekenden een steeds grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Hierdoor wordt plaatsing in regulier werk steeds moeilijker en intensiever. Daarnaast is er een steeds grotere groep werkgevers met onvervulbare vacatures. Met de oproep van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) om in het kader van Perspectief op Werk te komen tot een actieplan willen we een extra impuls geven aan het (nog) **inventiever en duurzamer plaatsen van**

**werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt.** De activiteiten binnen dit plan moeten ook de komende twee jaren en na deze twee jaren zorgen voor een groter netwerk aan werkgevers, een grotere bekendheid met onze werkgeversdienstverlening en (nieuwe) werkwijzen om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te plaatsen.

Gegeven de steeds grotere afstand tot de arbeidsmarkt van de doelgroep, de steeds kleinere 'pool' van beschikbare kandidaten, de complexiteit van de opgave, afgezet tegen de resultaten die deze regio al haalt met de Banenafpraak en het aantal plaatsingen überhaupt, denken we bovenop de WSP targets 2019 over twee jaar het volgende te realiseren met 'Perspectief op Werk':

- 1 Oriëntatietrajecten
  - *25 oriëntatieplekken bij werkgevers zodat werkzoekenden zich kunnen oriënteren (pijler 1).*
  - *30 plaatsingen naar aanleiding van het ontmoeten tussen werkgever en werknemer en proeven aan de werkzaamheden en verschillende bedrijven (pijler 3).*
  - *10 BBL plekken naar aanleiding van het contact tussen werkgever en werknemer bij de oriëntatieplekken (pijler 4).*
- 2 Het verbeteren van de werkgeversdienstverlening
  - *50 plaatsingen door een verbeterde werkgeversdienstverlening waaronder het actief aanbieden van jobcarving, functiecreatie en inzet op de mogelijkheden van technologische innovaties (pijler 2).*
  - *5 tot 10 werkgevers die gaan experimenteren met brede jobcarving, functiecreatie en de mogelijkheden van technologische innovaties (pijler 2).*
  - *Een netwerk van 4.000 werkgevers in de regio dat actief contact heeft met het regionale werkgeversservicepunt (pijler 2).*
- 3 Duurzame plaatsingen
  - *Door intensieve jobcoaching een dalende trend met betrekking tot het verliezen van werk (pijler 3).*
- 4 Scholen op de werkvloer
  - *20 BBL trajecten voor mensen die niet of nauwelijks theoretisch geschoold zijn (pijler 4).*
  - *5 pilot werkgevers die werknemers opleiden tot leermeester om plaats te bieden aan jongeren voor wie onderwijs minder geschikt is (pijler 2).*
  - *20 plaatsingen door doorstroom na scholing op de werkvloer (pijler 3).*
- 5 Praktijkverklaringen
  - *40 jongeren met afstand tot de arbeidsmarkt zonder startkwalificatie gecertificeerd (pijler 4)*

De activiteiten die bewezen effectief zijn, worden in onze werkwijze ingebed. Daarmee realiseren we ook langere termijn resultaten, die niet expliciet gemaakt zijn. Bijvoorbeeld het realiseren van meer erkende leerwerkbedrijven, die ook in de verdere toekomst leerwerktrajecten kunnen aanbieden. Hierdoor behoudt de investering van incidenteel geld haar waarde voor deze arbeidsmarktregio.



## DOE agenda

Dit actieplan komt voort uit een gezamenlijke inspanning van de arbeidsmarktregio Amersfoort. Alle stakeholders binnen de regionale arbeidsmarkt zijn gevraagd om bij de oproep tot actieplannen voor Perspectief op Werk ideeën aan te leveren voor de doe-agenda. Hier is op gereageerd met 55 voorstellen uit alle verschillende partijen in de regio.

Vervolgens is met een vertegenwoordiging van alle stakeholders op 22 mei 2019 een selectiesessie gehouden over welke voorstellen het plan, gelet op de regionale arbeidsmarkt, precies moet omvatten. Hier nam een vertegenwoordiging van onder andere: CNV, FNV, VNO-NCW, MKB MN, UWV, MBO, Amfors, UWV, het regionale Werkgeversservicepunt, uitvoeringsorganisatie BBS (Baarn, Bunschoten en Soest), de gemeentes Leusden, Nijkerk, Amersfoort en medewerkers van het landelijk Ondersteuningsteam aan deel.

Dit gezelschap is gekomen tot de bij de ambitie genoemde 5 clusters van acties, die vooral moeten leiden tot het (nog) inventiever en duurzamer matchen.

In de oproep voor regionale actieplannen worden vier pijlers genoemd voor 1 op 1 matching. Hierin wordt gevraagd om actie aan de zijde van aanbod, vraag en de route daartussen. Onze aanpak (gekozen clusters) is onder te verdelen binnen deze pijlers. Dit zijn echter communicerende vaten waardoor de verschillende onderwerpen en resultaten betrekking hebben op meerdere pijlers.

### *Pijler 1 - Aanbod: werkfitte kandidaten aanbieden*

#### **Oriëntatietrajecten**

##### Waar staan we nu?

Bij de verschillende gemeenten in Arbeidsmarktregio Amersfoort is in 2018 naar schatting 150 keer een oriëntatietraject ingezet. Dit instrument wordt vooral ingezet voor klanten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt om zowel arbeidsritme op te doen als te leren en oriënteren op de toekomst.

##### Wat gaan we doen?

Werkzoekenden via oriëntatietrajecten laten ontdekken waar hun mogelijkheden, motivatie en kansen liggen op de arbeidsmarkt. We laten werkzoekenden bij werkgevers, waaronder bij de sociale werkvoorziening Amfors, kennis maken met diverse werksoorten. Dit kunnen ook werkzaamheden bij vrijwilligersorganisaties zijn, wanneer zij nog niet klaar zijn voor onderwijs of werk.

Werkzoekenden weten niet (altijd) goed waar hun kansen liggen. Door inzet op oriëntatietrajecten komen werkzoekenden en de verschillende werkgevers met elkaar in contact en weten de werkzoekenden na het traject wat hun mogelijkheden zijn, wat ze willen en waar hun kansen liggen. Dit ondersteunt ook een betere matching (zie pijler 3) omdat werkgevers op hun beurt de werkzoekende leren kennen en kunnen interesseren voor het bedrijf en de mogelijkheden daarin.

##### Doelgroep?

Hierbij richten we ons op de brede doelgroep, met de nadruk op de kwetsbare doelgroepen jongeren, 50+, statushouders en de NUG-ers. Dit betekent dat we ons richten op zowel jongeren die van school komen als de oudere werkzoekenden. We zijn ons daarbij bewust van de verschillende doelgroepen die alle een andere aanpak vragen.

##### Hoe organiseren we dat?

Een aanjager gaat in samenwerking met de ambassadeurs van het WSP, VNO-NCW, het onderwijs, het leerwerkloket en de regiogemeenten (trajectbegeleiders en accounthouders) in gesprek met werkgevers om in beeld te brengen of (meer) oriëntatietrajecten mogelijk gemaakt kunnen worden en hoe dit er dan uit zou moeten komen te zien. Hierbij wordt gestart bij werkgevers uit branches waarbij de krapte het grootst is, waaronder; techniek, ICT, zorg en welzijn, onderwijs en industrie (zie

analyse). Er wordt bij het ontwikkelen van (nieuwe) oriëntatietrajecten gebruik gemaakt van de kennis en ervaring die er al binnen de regio met betrekking tot oriëntatietrajecten zijn.

#### Wat levert het op?

- Uitbreiding van het netwerk van werkgevers waarbij er 25 extra oriëntatieplekken bij werkgevers georganiseerd worden. Waar meerdere werkzoekende gebruik van kunnen maken. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt en het gegeven dat werkgevers hierdoor ook minder capaciteit hebben om mensen op de werkvloer te begeleiden achten we 25 extra oriëntatieplekken een realistische doelstelling.
- (Talenten)carroussels van diverse werksoorten bij verschillende werkgevers in de regio waaraan jongeren binnen het Pro/VSO, MBO1, MBO2 of Entree opleidingen kunnen deelnemen.
- Oriëntatietrajecten (bv. doormiddel van inspiratietours) met diverse werksoorten bij en met verschillende werkgevers in de regio voor diverse werkzoekenden.
- Doordat werkzoekenden ontdekken wat ze leuk vinden en zien waar hun competenties liggen, en doordat werkgevers meer in contact komen met de doelgroep, willen we 10 extra BBL plekken realiseren in 2 jaar tijd.
- Naar aanleiding van het ontmoeten tussen werkgever en werknemer en het proeven aan de werkzaamheden en verschillende bedrijven, 30 extra plaatsingen in 2 jaar tijd.

#### *Pijler 2 - Vraag: een werkplek aanbieden*

##### **Het verbeteren van de werkgeversdienstverlening**

#### Waar staan we nu?

Steeds meer werkgevers krijgen te maken met onvervulde vacatures. Het aanbod valt niet zonder meer één-op-één te matchen met de vraag op de arbeidsmarkt. Het WSP is de expert als het gaat om het vervullen van deze vacatures met de werkzoekenden die momenteel beschikbaar zijn. Door het bieden van instrumenten als functiecreatie en jobcarving ondersteunen zij de werkgever in het bieden van een geschikte werkplaats die past bij de werkzoekenden.

Momenteel voeren speciaal opgeleide arbeidsdeskundigen van het UWV arbeidsinclusie analyses uit bij ongeveer 5 werkgevers per jaar. Daarnaast gaan accountmanagers in gesprek met werkgevers over taken die door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen worden uitgevoerd (jobcarving). Hoe vaak dit gebeurt wordt niet bijgehouden.

Het WSP is bekend bij ongeveer 4.000 werkgevers en heeft momenteel regelmatig contact met 2.000 werkgevers in deze regio. Daarbij zijn het afgelopen jaar bij 381 werkgevers één of meer vacatures geweest. En er zijn ongeveer 35 key-accounts te benoemen. Inmiddels zijn er 16 werkgevers die ambassadeur zijn voor het WSP. Uit recent onderzoek blijkt dat de werkgevers die bekend zijn met het WSP tevreden zijn met de werkgeversdienstverlening van het WSP.

Er zijn in de regio ongeveer 8.000 werkgevers met minstens 1 werknemer. Voor een groter bereik wordt vanuit het WSP momenteel al intensief ingezet op de bekendheid van het WSP en haar aanbod. Onder andere via de ambassadeurs en een uitgebreide campagne.

#### Wat gaan we doen?

Het succes van Perspectief op Werk is mede afhankelijk van een goede werkgeversdienstverlening. Daarom wordt aan de werkgeversdienstverlening van het regionale WSP, waar accountmanagers van alle regiogemeenten en UWV de hele doelgroep in de hele regio bemiddelen, een extra impuls gegeven om haar bekendheid te vergroten en zich door te ontwikkelen. Het is van belang dat alle werkgevers weten wie ze kunnen bellen voor ondersteuning bij het vinden, opleiden en inwerken van personeel en wat ze van een regionaal Werkgeversservicepunt en regionaal Leerwerkloket mogen verwachten. Onder andere via de ambassadeurs en de al uitgerolde campagne gaan we met deze extra impuls het netwerk verdubbelen en daarnaast verdiepen door het actiever aanbieden van advies jobcarving en functiecreatie. Ook de technische ontwikkelingen die van meerwaarde kunnen

zijn voor de werkzoekende in de matching met als doel tot duurzame plaatsing bij de werkgever te komen, zoals door Amfors worden ontwikkeld, worden meegenomen bij de plaatsing en advisering aan werkgevers.

Een onderdeel van het verbeteren van de werkgeversdienstverlening is het intensiveren van het accountmanagement en het uitbreiden van de regionale key-accounts. Dit onder andere door een betere aansluiting / koppeling met werkgeversnetwerken in de regio en via het netwerk van VNO-NCW om een nieuw klantenbestand van werkgevers te werven.

Daarbij willen we ook een impuls geven aan de bekendheid en daarmee de inzet van functiecreatie, jobcarving en technologische innovaties als instrumenten om aan de vraagkant van de mismatch te werken. Het WSP, UWV en gemeenten hebben adviseurs die werkgevers kunnen ondersteunen bij functiecreatie en jobcarving, bijvoorbeeld met het 'bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie'. Dit bedrijfsadvies wordt actiever aangeboden en doorontwikkeld zodat de mogelijkheden van technologische innovaties hierbij ook in kaart worden gebracht.

### Doelgroep?

Werkgevers die nog niet tot het netwerk van het WSP behoren. En werkgevers waar al geplaatst is, maar waar nog kansen liggen om via functiecreatie, jobcarving of met technologische innovaties tegemoet te komen aan de vraag van werkgevers.

### Hoe organiseren we dat?

Het regionale WSP intensiveert de campagne om haar netwerk in de regio uit te breiden. Doormiddel van campagne, ambassadeurs, intensivering van accountmanagement en een betere aansluiting op werkgeversnetwerken in de regio (waaronder aansluiting op het netwerk van VNO-NCW) wordt ingezet op een groter bereik (netwerk). Daarbij biedt het WSP, om plaatsingen te realiseren, waar nodig extra maatwerk. Waaronder:

- het ondersteunen en meedenken bij de werkgever bij personele vraagstukken,
- het actief aanbieden van ondersteuning bij jobcarving, functiecreatie en inzet van technologische innovaties en
- helpen bij het administratieve proces dat daarbij hoort.

Het ontzorgen van de werkgever moet nog meer werkgevers verleiden om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen.

Om dit te realiseren worden er accountmanagers extra opgeleid met betrekking tot jobcarving, functiecreatie en de mogelijkheden van technologische innovaties. 5 tot 10 werkgevers worden daarbij bereid gevonden om te experimenteren met brede jobcarving, functiecreatie en technologische ontwikkelingen. Daarnaast zal een dedicated bedrijfsadviseur voor de duur van PoW deze regionale ambities, waarbij de focus ligt op het vergroten van het netwerk en de samenwerking in de werkgeversdienstverlening, intensiveren en structureel verbeteren.

### Wat levert het op?

- Een groter netwerk van 4.000 werkgevers in de arbeidsmarktregio dat actief contact heeft met het WSP binnen 2 jaar
- Een netwerk waarvan ook na 2 jaar nog gebruik gemaakt kan worden.
- 5 tot 10 werkgevers die gaan experimenteren met brede jobcarving, functiecreatie en de mogelijkheden van technologische innovaties.
- Door een groter netwerk en door de inzet op ontzorgen, waaronder actief aanbieden van jobcarving, functiecreatie en technologische innovaties, 50 extra plaatsingen in 2 jaar tijd.

### *Pijler 3 – Route: Matchen in een toegankelijk bestand en begeleiding*

#### **Duurzame plaatsing**

##### Waar staan we nu?

Voor werkzoekenden uit de doelgroep banenafpraak wordt er door de verschillende gemeenten jobcoaching geboden. Om plaatsingen te verduurzamen wordt momenteel gewerkt met proefplaatsingen zodat de werkgever en werknemer al aan elkaar kunnen wennen. Daarnaast hebben de accountmanagers intensief contact met de werkgevers en zijn zij, ook na plaatsing, voor een werkgever altijd bereikbaar mochten er problemen zijn en is het mogelijk bij contracten van langere duur om een premie in te zetten.

Toch blijkt uit de analyse van de banenafpraak dat dit (nog) niet altijd voldoende is om duurzaam werk te behouden.

##### Wat gaan we doen?

Omdat onderzoek van de Inspectie aantoont dat jobcoaching cruciaal is voor baanbehoud, gaan we inzetten op nog intensievere ondersteuning in de vorm van jobcoaching om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te houden. Dit aanbod wordt voor de gehele regio hetzelfde. Niet alleen voor de mensen uit de banenafspraken, maar voor alle mensen met afstand tot de arbeidsmarkt bieden we maatwerk en daarbij de mogelijkheid van deze ondersteuning.

We zetten daarbij op intensievere nazorg in, zodat plaatsingen ook daadwerkelijk duurzaam worden. Naast de ondersteuning bij de start en tijdens het traject is ook nazorg maatwerk. Hoe de plaatsing zich ontwikkeld is namelijk op voorhand niet te voorspellen. Daarbij is de rol van de werkgever ook essentieel. Zowel de werkgever als de werknemer worden door de jobcoach ondersteund waarbij ook de sociale omgeving wordt betrokken. De werkgever biedt op de werkplaats ondersteuning, maar signaleert en schakelt wanneer nodig de hulp van de specialist (jobcoach) in. Daarbij is het van belang dit al in een vroeg stadium te doen zodat in overleg gekeken kan worden naar oplossingen of zo nodig gekeken kan worden hoe de kandidaat van werk naar (ander) werk kan gaan. Hiermee wordt de jobcoaching breder, langduriger en intensiever ingezet.

##### Doelgroep?

Naast inzet bij mensen uit de banenafpraak wordt deze vorm van jobcoaching mogelijk voor de brede doelgroep van werkzoekenden en de desbetreffende werkgevers. De inzet van jobcoaching is maatwerk en daarom zal de inzet ook per persoon worden beoordeeld. Met name bij de plaatsing van mensen uit de kwetsbare doelgroepen; jongeren, 50+ers, statushouders, alleenstaande moeders en NUG-ers wordt deze vorm van ondersteuning ingezet.

##### Hoe organiseren we dat?

Jobcoaches worden ingezet via het regionale WSP. De inzet wordt actief aangeboden naar behoefte van de werkzoekende en werkgever. Dit betreft altijd maatwerk en wordt beoordeeld door het WSP. De jobcoach zal de werkgever en werknemer ondersteunen en coachen om tot een duurzame plaatsing te komen. De werkgever heeft daarbij een belangrijke rol in het coachen van de werkzoekende op de werkvloer.

De werkgever en werknemer kunnen bij een plaatsing te allen tijden terugvallen op de expertise van de jobcoach.

##### Wat levert het op?

- Brede, intensieve en langdurige inzet van jobcoaches voor de hele doelgroep, waarbij wij ons richten op de kwetsbare doelgroepen van deze arbeidsmarktregio
- Actieve wisselwerking tussen werkgevers en jobcoaches
- Duurzame plaatsingen door op tijd ingrijpen op problemen of een kandidaat van werk naar werk te helpen

- Een dalende trend met betrekking tot het verliezen van werk (banenafpraak). Hierbij dient opgemerkt te worden dat dit van meerdere factoren afhankelijk is en begeleiden van werk naar werk wanneer voortzetting niet mogelijk is ook als een succes wordt gezien. Daarnaast wordt dit los van de doelgroep banenafpraak niet gemeten, daarom wordt na 2 jaar een kwalitatief onderzoek gehouden om de resultaten voor de brede doelgroep tastbaar te maken (gericht op tevredenheid en duurzaamheid).

*Pijler 2 en 4 – Vraag: een werkplek aanbieden en scholing als onderdeel van begeleiding*

### **Scholen op de werkvloer**

#### Waar staan we nu?

In arbeidsmarktregio Amersfoort is er één regionaal leerwerkloket. Binnen het leerwerkloket worden momenteel 35 leerwerktrajecten met 35 bedrijven georganiseerd. De doelgroep voor deze leerwerktrajecten bestaat uit alle werkzoekenden die via een leerwerktraject aan het werk willen. Het gaat hier dus om de brede doelgroep mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. In de arbeidsmarktregio zijn er in totaal ruim 2.300 actieve erkende leerbedrijven. Dit zijn echter ook bedrijven waarbij vanuit de verschillende scholen leerlingen stage lopen.

#### Wat gaan we doen?

Er worden nieuwe constructies ontwikkelt waarbij leerlingen (kunnen ook oudere werkzoekenden zijn) worden opgeleid binnen een bedrijf. Ook voor mensen die normaal gesproken niet in aanmerking komen voor dergelijke plekken omdat ze niet of nauwelijks theoretisch geschoold zijn. Tekorten bij werkgevers doen zich vaak voor in specifieke beroepen en zijn het gevolg van mismatch tussen functie-eisen en vaardigheden en kennis van werkzoekenden. Met de inzet op deze trajecten worden mensen geschoold op de werkplek, waardoor de juiste vaardigheden kunnen worden geleerd. Hierbij staan de werkgever en de werkzoekende gelijk met elkaar in contact en kan de werkzoekende mogelijk direct door stromen naar werk (pijler 3).

#### Doelgroep?

Dit gaat met name om mensen die niet in staat zijn om het theoretische gedeelte van de opleiding bij een scholingsinstituut te volgen maar het vak volledig moeten leren in de praktijk. Hierbij richten we ons onder andere op jongeren die minder geschikt zijn voor onderwijs of van school komen maar geen werk hebben. Maar we richten ons ook op de oudere werkzoekende zoals benoemd als kwetsbare doelgroep zoals mensen met een arbeidsbeperking, 50+, statushouders en alleenstaande moeders. We zijn ons daarbij bewust dat de verschillende doelgroepen, een verschillende aanpak vragen.

#### Hoe organiseren we dat?

Werkgevers hebben een belangrijke rol in het bieden van leerwerkplekken en begeleiden van de doelgroep. Een aanjager zal de samenwerking tussen onderwijs, WSP, leerwerkloket en regiogemeenten organiseren om de leerwerkplekken bij de werkgevers te realiseren. Hierbij wordt in eerste instantie ingezet op de branches waar de krapte het grootst is, zoals onder andere bij bedrijven in: techniek, ICT, zorg en welzijn, onderwijs en industrie (zie analyse). Daarbij worden als pilot bij 5 werkgevers werknemers opgeleid tot leermeester.

#### Wat levert het op?

- 5 pilot werkgevers die werknemers opleiden tot leermeester om plaats te bieden aan jongeren voor wie onderwijs minder geschikt is.
- Nieuwe leerwerklijnen.
- Leerwerkplekken en een werkwijze die ook na de impuls van 2 jaar nog ingezet kunnen worden.
- Dit moet leiden tot 20 extra BBL trajecten en 20 extra plaatsingen in een periode van 2 jaar.

#### *Pijler 4 – Scholing als onderdeel van begeleiding*

##### **Praktijkverklaringen**

###### Waar staan we nu?

In arbeidsmarktregio Amersfoort willen we graag aan de slag met het certificeren van mensen doormiddel van praktijkverklaringen. Vooralsnog wordt hier weinig tot niets in gedaan.

###### Wat gaan we doen?

Jongeren zonder startkwalificatie worden geschoold in (onderdelen van) taken en/of functies wat uitmondt in een praktijkverklaring. Daarmee wordt de inzetbaarheid van deze mensen op die werkzaamheden voor de hele sector erkend. De kwalificering wordt vastgelegd in een door de sector erkende vorm van certificering. We leren hierbij van de voorbeelden die er al zijn, zoals de Europass, competentie- of talentenpaspoort, Borisverklaringen en EVC's. Met de certificering worden de werkzoekenden aantrekkelijker voor de arbeidsmarkt.

###### Doelgroep?

De certificering richten wij voornamelijk op de jongeren met afstand tot de arbeidsmarkt zonder startkwalificatie. Op termijn kan deze werkwijze uitgebreid worden naar niet-jongeren.

###### Hoe organiseren we dat?

In een samenwerking tussen onderwijs, vrijwilligersorganisaties en leerwerkbedrijven zetten we in op het kunnen behalen van praktijkverklaringen. Onder bestuurlijke leiding van het regionaal Werkbedrijf Amersfoort hebben VNO-NCW, het regionale Jongerenloket, het WSP en de regiogemeenten hierin een aanjagende rol.

###### Wat levert het op?

- 40 jongeren ontvangen binnen 2 jaar een praktijkverklaring of certificaat
- Een breed door werkgevers gedragen certificering

##### **Planning en implementatie**

Na goedkeuring van dit actieplan zal per cluster de aanpak verder worden uitgewerkt en uitgevoerd. Deze uitwerking zal gedaan worden door 5 implementatiegroepen bestaande uit bij het cluster horende stakeholders uit de regio. De implementatietrajecten worden vanuit het regionaal Werkbedrijf geïnitieerd en gevolgd.

Hieronder de globale planning en belangrijke data met betrekking tot Perspectief op Werk.

###### Globale planning

<b>Stap</b>	<b>Datum</b>
Definitief vaststellen plan door Regionaal Werkbedrijf Arbeidsmarktregio Amersfoort	15 juli 2019
Indienen plan bij min. SZW	15 juli 2019
Vormgeven implementatiegroepen per cluster	Juli / augustus 2019
Vormgeven uitvoering	Q3, Q4
Beschikbaarheid middelen PoW	Q4
Februari 2020	Evaluatie voortgang

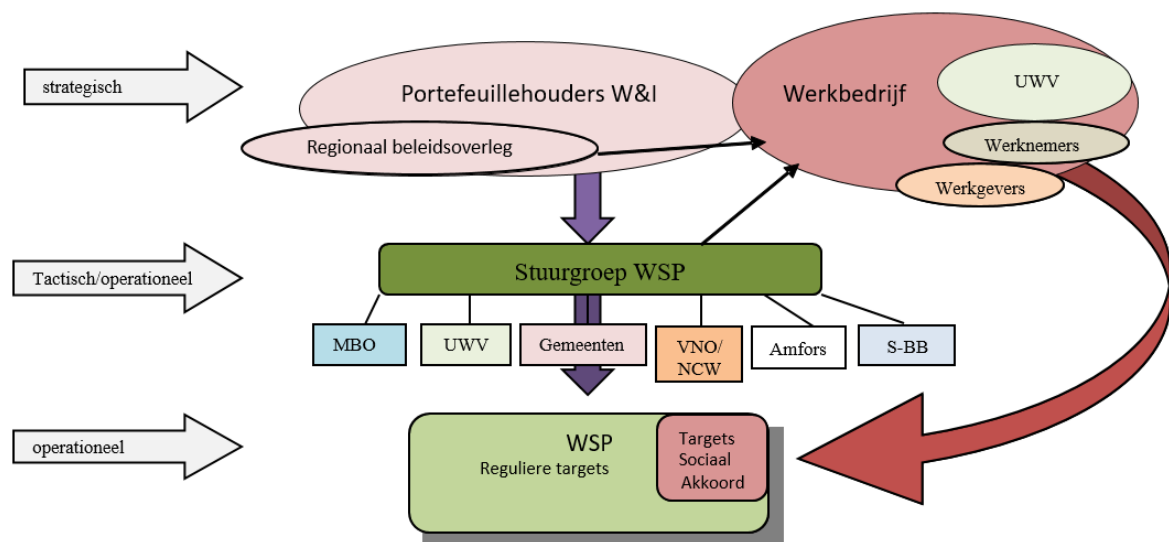
## Betrokkenen en samenwerking

Arbeidsmarktregio Amersfoort is regionaal volgens onderstaand plaatje georganiseerd. Op strategisch niveau zetten regiogemeenten, UWV, werkgevers, werkgeversorganisaties en werknemersvertegenwoordigingen samen de lijnen uit.

Op tactisch niveau zijn regiogemeenten, UWV, Onderwijs, werkgeversvertegenwoordiging, regionaal SW-bedrijf en S-BB betrokken bij de aansturing van de gezamenlijke uitvoering in één regionaal werkgeversservicepunt en één regionaal leerwerkloket.

De uitvoering is geïntegreerd en het werkgeversservicepunt heeft één loket voor werkgevers. Alle partijen leveren accountmanagers/adviseurs en alle accountmanagers/adviseurs werken voor alle doelgroepen, zoals beschreven in het jaarlijkse plan voor het werkgeversservicepunt.

Al deze partijen worden derhalve betrokken bij de implementatie en uitvoering van het regionale actieplan, daar waar dit hun uitvoeringspraktijk ook raakt.



## Overzicht middelen

Hierbij een overzicht van de financiële middelen per cluster voor de komende 2 jaar. De uitwerking hiervan zal na goedkeuring verder vorm gegeven worden door implementatiegroepen per cluster. Deze groepen bestaan uit de verschillende stakeholders per cluster in de regio.

Projecten	Inzet middelen
Oriëntatietrajecten	€ 200.000,-
Het verbeteren van de werkgeversdienstverlening	€ 300.000,-
Scholen op de werkvloer	€ 600.000,-
Duurzame plaatsingen	€ 600.000,-
Praktijkverklaringen	€ 300.000,-

Per cluster zal, naast de nadere uitwerking van het cluster, een verdere verdeling van de gelden aan de hand van de taakverdeling per stakeholder worden gemaakt.