

AANVRAAG PERSPECTIEF OP
WERK ARBEIDSMARKTREGIO
DRECHTSTEDEN



Drechtsteden

1. Analyse

De afgelopen periode is gewerkt aan een regionale visie sociaal domein en is ter oriëntatie daarop het gesprek gevoerd tussen het werkgeversservicepunt en werkgevers over een efficiënte en effectieve manier om inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt arbeidsfit te maken. Werkgevers geven aan dat ze belemmeringen ervaren om inwoners in dienst te nemen en te houden. De conclusie is dat de mismatch tussen de vraag van de werkgevers en het aanbod van inwoners uit de bijstand groot en groeiende is. Dit heeft vijf redenen:

- *Werkgevers stellen steeds hogere eisen aan competenties van medewerkers*

Werkgevers vragen om probleemoplossend vermogen, flexibiliteit en sociale vaardigheden van werknemers. Inwoners met een grote afstand tot de arbeidsmarkt beschikken in een te beperkte mate over deze vaardigheden.

- *Scholing wordt steeds belangrijker*

Bedrijven moeten concurreren in een snel veranderende wereld, en vragen om (goed) opgeleide medewerkers. Inwoners met een uitkering ervaren problemen met langdurige scholingstrajecten. Vaak is het onderwijs niet aangepast aan deze groep medewerkers. De ontwikkeling die door beide partners wordt gezien is dat scholing-on-the-job een belangrijke factor kan zijn om inwoners wel de juiste mogelijkheden te geven om te groeien in een aangepast tempo.

- *Inwoners hebben beperkte toegang tot de arbeidsmarkt*

Er zijn allerlei omstandigheden waardoor potentiële medewerkers toch niet aan het werk kunnen, bijvoorbeeld vanwege leeftijdsdiscriminatie, kinderen, schulden, of een slechte beheersing van de Nederlandse taal. Dit vraagt om een goed sociaal contract tussen werkgevers en werknemers.

- *Werkgevers zijn huiverig voor risico's van het in dienst nemen van inwoners met een uitkering.*

Het aantal inwoners met een beperking groeit. Inwoners met een arbeidshandicap die vroeger in de Wajong kwamen of werk vonden in de sociale werkvoorziening moeten nu aan het werk. Werkgevers geven aan daar wel verantwoordelijkheid voor te willen dragen. Tegelijkertijd geven werkgevers aan dat het wenselijk is om de risico's te verkleinen. Ook geven werkgevers aan graag te willen investeren in de groep inwoners met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt zonder beperking, maar zijn ze tegelijkertijd vanwege regelgeving huiverig voor de risico's van ziekte en verzuim bij het vast in dienst nemen van deze doelgroep.

Kansrijke sectoren

Met name de oplopende vraag naar personeel in ICT, technische en logistieke beroepen zorgen voor een krappe arbeidsmarkt¹ in de Drechtsteden. Ook toeleveranciers voor de maritieme sector zijn een belangrijke potentiële klant. Tegelijkertijd blijkt ook uit de analyse van de stichting Zorg en Welzijn Zuid-Holland Zuid² van zorgleveranciers dat er de komende tijd ook behoefte is aan zorgpersoneel. Zij roepen ook op tot een uitbreiding van de leerlijn zorg. Op dit moment zijn er daarnaast ook meer aanmeldingen van vacatures en initiatieven dan het werkgeversservicepunt aankan. Er zijn te weinig geschikte kandidaten. Dit voorstel moet deze stroom structureren en de mismatch tussen vacature en kandidaat voor een gedeelte dichtlopen.

Daarnaast biedt de ontwikkeling van het bedrijventerrein Kil 4 in Dordrecht kansen. Met de ontwikkeling van Dordtse Kil IV wil Dordrecht tegemoet komen aan de groeiende behoefte aan bedrijventerreinen voor de (boven-) regionale markt. De verwachting is dat dit bedrijventerrein 4000 banen gaat opleveren in de logistieke sector. Met Postnl start binnenkort een leerwerktraject.

¹ UWV, Regio in beeld Drechtsteden 2018

² FACTS & FIGURES 2018, Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn Zuid-Holland Zuid

Bestandsanalyse

In de Drechtsteden is door de Sociale Dienst Drechtsteden hard gewerkt aan het inschatten van de afstand tot de arbeidsmarkt van alle inwoners met een uitkering. Het hele bestand is inzichtelijk. Elke inwoner met een uitkering heeft een profiel-marktcombinatie op basis van competenties en vaardigheden. De profielen staan hieronder:

1. Aanpakker en doorzetter
2. Snel, precies en fysiek fit
3. Handig en sociaal
4. Klantgericht en communicatief
5. Administratief en nauwkeurig
6. Aanpakker en fysiek sterk

Daarnaast is er een onderscheid gemaakt in een A-groep, een B-groep en een C-groep. De A-groep kan direct aan het werk. De B-groep heeft begeleiding nodig om aan het werk te komen (3 tot 6 maanden bemiddeling) en de C-groep heeft een dusdanige afstand dat arbeidsbemiddeling nog niet mogelijk is.

In de Drechtsteden zijn er 1500 inwoners die niet direct beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt (aanpak B), maar wel te ontwikkelen zijn naar werk. Uit de analyse van het bestand blijkt dat een grote groep beschikbaar is voor logistieke en transportberoepen, dienstverlenende beroepen en beroepen in de zorg. De profielen zijn ontwikkeld in samenspraak met werkgevers en sluiten op deze manier aan de vraag van werkgevers. Zo is een aanpakker en doorzetter geschikt voor de logistiek en een handig en sociaal iemand geschikt voor dienstverlenende beroepen. De profielmarktcombinaties zijn op deze manier ook geschakeld aan de leerlijnen die we ontwikkelen. Het is deze groep van 1500 inwoners waar werkgevers, gemeenten en andere partijen zich via deze aanvraag hard voor willen maken om extra uitstroom te genereren.

Branche- en doelgroepspecifieke afspraken en trajecten

Er wordt al langer gewerkt aan arrangementen om inwoners dichterbij de arbeidsmarkt te brengen. Zo zijn er diverse branches, zoals infra, bouw en zorg, waar inwoners werkervaring kunnen opdoen. De samenwerking tussen overheid en werkgevers willen we gezamenlijk versterken. Een dwarsdoorsnede van de projecten die reeds plaatsvinden vindt u hieronder:

- 'Werk als beste zorg' is een arrangement om inwoners met een GGZ-achtergrond naar werk te bemiddelen. Partners zijn Baanbrekend Drechtsteden, GGZ-instelling Yulius en werkgevers. Werknemers en werkgevers krijgen op maat begeleiding op de werkvloer. Werkgevers faciliteren dat er buddy's zijn op de werkvloer en Baanbrekend Drechtsteden dat de werkgever meegenomen wordt in wat het betekent om iemand met GGZ-achtergrond in dienst te nemen;
- De leerlijn vervoer leidt tot banen in de vervoerssector. Inwoners starten op de Wijkhopper, een klein elektrisch busje. Daar leren ze de vaardigheden voor de taxibranche aan. Vervolgens krijgen ze een rijbewijs en taxipas en starten ze als taxibestuurder voor het doelgroepenvervoer bij een aantal grote taxibedrijven.
- Postnl heeft contact gezocht met Baanbekend Drechtsteden om gezamenlijk te werken aan een leerlijn voor inwoners met een uitkering. Deze leerlijn wordt nu uitgewerkt.
- De leerlijn zorg leidt tot banen voor inwoners bij een groot aantal zorginstellingen. De eerste lichter bestond uit statushouders. De stichting Zorg en Welzijn Zuid-Holland Zuid is een belangrijke partner in dit traject.
- 120 alleenstaande ouders krijgen gratis kinderopvang. Daarmee worden de kansen op werk vergroot voor deze doelgroep.
- Er is een aanpak statushouders die succesvol is. Tijdens de inburgering wordt al ingezet op taal, opleiding en werkervaring. Zo kan deze groep zo snel mogelijk aan het werk. Het spreken van de taal en een betaalde baan zijn heel belangrijk om een zelfstandig leven op te bouwen in onze samenleving. Met de aanpak statushouders scoort de regio bovengemiddeld m.b.t. uitstroom van statushouders. Belangrijke partners zijn onder andere installatiebedrijven en zorgpartijen.
- Met de Infradeal Zuid Holland werken werkgevers en overheid aan de behoefte aan goed geschoolde mensen in de grond-, weg- en waterbouw. Aan de basis van de Infradeal Zuid-Holland ligt een initiatief in Drechtsteden dat samen met Bouwend Nederland, is opgeschaald naar heel Zuid-Holland. SPG Infra (een samenwerkingsverband praktijkopleidingen van infrabedrijven) zorgt voor arbeidsplekken bij de verschillende uitvoerende bedrijven en vult deze in met een BBL traject van 1 of 2 jaar met iemand uit de pool van de gemeente. SPG Infra investeert in de opleiding.

- Het primair onderwijs biedt plekken voor inwoners als onderwijsmedewerker op scholen. Met het collectief van scholen in de regio zijn afspraken gemaakt over inzet van werkdrukgeden.
- Er is een samenwerkingsverband met sociale ondernemers in de assemblage, horeca, retail en kringloop die doorlopend plekken bieden aan potentiële werknemers. Met deze groep worden maatwerkafspraken gemaakt over instroom en uitstroom van inwoners, evenals over financiering van begeleiding en loonkostensubsidie.
- Er is een netwerk van 53 leerwerkbedrijven in de zeven gemeenten die inwoners kleinschalig opnieuw kennis laten maken met (vrijwilligers)werk. Dit gaat om lokale kleinschalige welzijnsactiviteiten.
- Er is een eenduidige Pro Vso aanpak waarbij we alle leerlingen in de regio begeleiden naar werk en in beeld houden; Alle praktijkscholen zijn hierbij aangesloten. Een half jaar voor het diploma wordt gezocht naar een vervolgplek voor de leerling.
- Er is een netwerk van 175 inclusieve werkgevers waar Baanbrekend Drechtsteden inwoners plaatst en regelmatig mee evalueert individueel of groepsgewijs;
- Er is een matchmakeraanpak gericht op vroegtijdig schoolverlaters waarbij structureel via data-analyse de schoolverlaters worden opgepakt en indien noodzakelijk naar werk worden bemiddeld. MatchMakers heeft als doel deze jongeren in beeld te krijgen en te ondersteunen bij het vinden van werk, school of een combinatie hiervan. Het RMC heeft een rol in het signaleren en de MatchMakers zorgen voor hulp in de thuisomgeving. MatchMakers zijn afkomstig van zowel Leerplicht en Voortijdig Schoolverlaten als van de sociale dienst.
- De Normaalste Zaak is een belangrijk netwerk van werkgevers in de regio met als doelstelling werkgevers te ondersteunen en warm te maken voor de banenafpraak.

2. Ambitie

Wat willen we bereiken?

De Doe-agenda in de Drechtsteden richt zich op twee facetten:

1. Mismatch verkleinen door te investeren in op de arbeidsmarkt gerichte ontwikkeling van inwoners met uitkering en/of beperking.
2. Intensievere dienstverlening aan kwetsbare groepen in dit traject

We werken gezamenlijk aan de volgende ambitie:

We zetten in op de talenten van werkzoekenden en streven ernaar dat iedere werkfitte werkzoekende met een uitkering aan de slag gaat bij een werkgever, op een voor hem zo geschikt mogelijke plek. We realiseren gezamenlijk 200 duurzame plaatsingen.

Zijdelings willen we met deze gezamenlijke ambitie ons partnership nog meer vorm geven. Als overheid en werkgevers willen we onze samenwerking structureel verbeteren.

De komende twee jaar willen we 200 inwoners naar regulier werk op de arbeidsmarkt bemiddelen door inzet van de gelden van Perspectief op werk. In de Drechtsteden zijn er 1500 inwoners die niet direct beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt (aanpak B), maar wel te ontwikkelen zijn naar werk. Deze groep helpen we gezamenlijk aan het werk. Daarbij kijken we niet naar de soort uitkering bij bemiddeling naar werk. De inwoners staat centraal, niet de regeling.

De helft van de inwoners die bemiddelt wordt naar werk is langdurig werkloos of behoort tot een kwetsbare doelgroep met een beperkte kans op werk. Het gaat dan om inwoners die langer dan 2 jaar werkloos zijn, inwoners met een beperking, ouderen, alleenstaande ouders met kinderen en statushouders.

Deze doelgroep is divers. Het kunnen leerlingen zijn die afkomstig zijn van praktijkscholen, statushouders, 50+ers, alleenstaande ouders of jonge schoolverlaters. Dit kan ook een WW-er zijn of iemand uit de WIA. We kijken niet naar de soort uitkering bij bemiddeling naar werk.

We zetten in op de talenten van onze werkzoekenden en streven ernaar dat iedere werkfitte werkzoekende aan de slag gaat op een voor hem zo geschikt mogelijke plek.

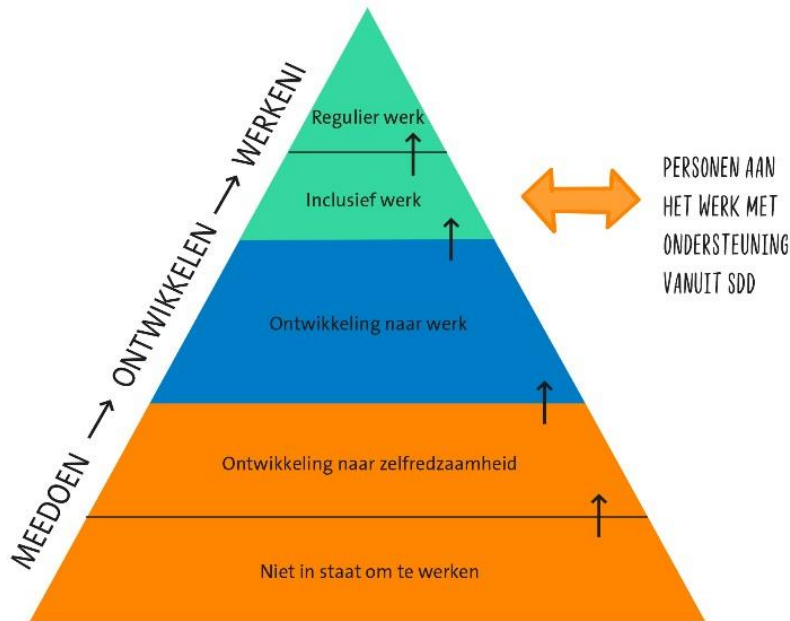
Wat gaan we anders doen?

- Het **ontwikkelen** van inwoners met een bijstandsuitkering, WW-uitkering of Wajonguitkering is van belang om de mismatch tussen kandidaten en werkgevers te verkleinen. De inschatting is dat 1500 inwoners in de Drechtsteden ontwikkelbaar zijn voor de arbeidsmarkt. We zetten versneld in op ontwikkeling door inzet op werknemersvaardigheden en door inzet op werkgeversvaardigheden. We investeren gezamenlijk meer in inwoners om hen geschikt te krijgen voor de arbeidsmarkt. Waar inwoners nog niet werkfit zijn, maken we ze **werkfit**. Daarnaast houden we ze werkfit door zorg te dragen voor **certificering van vaardigheden**
- Samenwerking tussen en het opbouwen van een **langdurige relatie tussen werkgevers en het werkgeversservicepunt Baanbrekend Drechtsteden** is van belang. We zetten in op een inclusief werkgeverschap. Dat vraagt om een ander soort verstandhouding. We faciliteren het gesprek over arbeidsmogelijkheden tussen Baanbrekend Drechtsteden en werkgevers.
- Er is **maatwerk en nazorg** noodzakelijk voor kwetsbare inwoners met specifieke problematiek. Inwoners zoals 50+ers, kwetsbare jongeren en alleenstaande ouders hebben extra ondersteuning nodig. Voor kwetsbare inwoners is een eenzijdige aanpak vanuit de participatiewet, Wsw of werkloosheidswet vaak niet voldoende. Daarbij maken we ook gebruik van samenwerking met maatschappelijke partners zoals Werkpluservaring en Yulius.

3. Aanpak

We investeren in de ontwikkeling van onze kandidaten.

Om te investeren in de ontwikkeling van onze kandidaten, hanteren we in de Drechtsteden een piramidemodel om inwoners naar werk te bemiddelen:



De focus voor de doe-agenda ligt op de doelgroep die nu in het blauwe kader valt.

We ontwikkelen gezamenlijk ervaringsplekken en leerlijnen:

- Op een ervaringsplek kunnen inwoners in een veilige omgeving de eerste werkgeversvaardigheden opdoen. Inwoners die niet zelfstandig werk kunnen vinden of houden, krijgen zo kansen op de arbeidsmarkt.
- Door overheid en werkgevers wordt gewerkt aan specifieke leerlijnen die zorgen voor directe opleiding en aansluiting tot de beschikbare plekken op de arbeidsmarkt. Inzet van loonkostensubsidie is hierbij essentieel.

Concreet

Er zijn inmiddels drie leerlijnen actief, die verder doorontwikkeld worden. Dit zijn de leerlijn vervoer, de leerlijn zorg en de leerlijn logistiek. Deze leerlijnen worden in het eerste jaar geïntensiveerd.

Er is prioriteit gegeven aan de leerlijnen zorg, logistiek en vervoer omdat deze leerlijnen passen bij de ontwikkeling van de arbeidsmarkt. Deze beroepen kennen krapte. Dit wordt door werkgevers in de regio onderschreven. Het is realistisch gezien de markt en het commitment van werkgevers om hier in twee jaar 200 extra banen te creëren.

Zorginstellingen, vervoersbedrijven en PostNL zijn op dit moment al belangrijke samenwerkingspartners in deze leerlijnen. We willen deze leerlijnen regionaal bestendigen en werken aan een groeistrategie om deze werkwijze verder uit te rollen in andere sectoren. Er liggen kansen in de reshoring, energietransitie, schoonmaak, logistiek en techniek. De inrichting van nieuwe leerlijnen levert meer werkgelegenheid op. Daarnaast maken we gezamenlijk werk van certificering van kwaliteiten van inwoners door gebruik te maken van praktijkverklaringen zodat inwoners beter aansluiting vinden op de arbeidsmarkt.

Met inwoners die niet direct aan het werk kunnen, maar wel arbeidsmogelijkheden hebben, zetten de sociale dienst Drechtsteden in op het langzaam re-integreren naar werk als dat mogelijk is. Het beleid is het wegnemen van obstakels die de weg naar betaald werk nu nog onmogelijk maken. Denk aan gebrek aan werknemersvaardigheden, werkervaring, opleiding of begeleiding.

Dat maakt het voor de werkgever makkelijker om iemand in dienst te nemen.

Werkfitte kandidaten aanbieden

- 1) Inwoners **zonder** werknemers-vaardigheden starten in een productie-omgeving om daar deze vaardigheden op te doen. Voor hen is een integrale aanpak vanuit schulden en gericht op werk noodzakelijk. Als inwoners geen bestaanszekerheid hebben, is er weinig kans dat zij kunnen ontwikkelen naar werk. Zelfs het zorgen voor ondersteuning is dan moeilijk.

Daarvoor maken we gebruik van de BV Perspct. Eind 2018 zijn de SW organisatie Drechtwerk, Sociale Dienst Drechtsteden en PI de Dordtse Poorten gestart met Perspct. Dit is een werkervaringsweg waar inwoners uit worden klaargestoomd voor de arbeidsmarkt. Door gedurende 3 tot 6 maanden intensief met de kandidaat te werken in een werkplaats in kleine groepen is het mogelijk werknemersvaardigheden bij te brengen, eventuele belemmeringen weg te werken (bijvoorbeeld stress door schulden), beter inzicht te krijgen op de mogelijkheden en beperkingen van een kandidaat en de kandidaat werkfit te krijgen. De intensieve aanpak leidt tot 150 inwoners per jaar die werkfit worden gemaakt. Deze inwoners worden beloofd als ze stappen zetten naar betaald werk om ze gemotiveerd te houden tijdens het traject.

Er is in het traject niet alleen aandacht voor het aan het werk krijgen van deze doelgroep. Maatwerk uit zich door in te zetten op stabiliteit in bestaanszekerheid. Daar waar nodig wordt schuldhulpverlening en taalonderwijs verplicht gesteld. Perspct is meer dan alleen begeleiding naar werk. Met deze benadering wordt gewerkt aan de leefgebieden om werkgevers te ontzorgen door loonbeslag en verzuim te voorkomen

Een werkplek aanbieden via een leerlijn voor werkfitte inwoners

- 2) Inwoners **met** werknemersvaardigheden doen werkervaring op in een veilige omgeving bij de aangesloten werkgevers. Ook krijgen ze scholing en begeleiding vanuit onderwijspartners en Baanbrekend Drechtsteden. We verwachten dat er 100 inwoners die uit Perspect BV doorstromen uiteindelijk de leerlijn doorlopen en werk vinden. De focus ligt op het ontwikkelen en doorontwikkelen van leerwerkplekken bij werkgevers.

We willen als werkgevers en overheid:

- in 2019 onze leerlijnen op het gebied van zorg, vervoer en logistiek uitbreiden met 50 extra inwoners;
- in 2020 onze leerlijnen uitbreiden. Daarvoor is publiek-private samenwerking noodzakelijk. We zien kansen om in 2020 verder uit te breiden naar de branche logistiek en de leerlijnen zorg en vervoer te vergroten.
- Dit levert een extra uitstroom van 150 inwoners op. Vooral op de logistieke leerlijn willen we meer logistieke bedrijven aanhaken.

Status nu:

- De leerlijn vervoer leidt op dit moment tot een doorgeleiding van ongeveer 30 inwoners. Er zijn vier vervoersbedrijven bij betrokken en een aantal andere hebben interesse
- De leerlijn zorg leidt op dit moment tot een doorgeleiding van ongeveer 30 inwoners. Er zijn negen zorginstellingen bij betrokken en vijf zorginstellingen die binnenkort gaan starten.
- De leerlijn logistiek is net opgestart bij Postnl. De eerste 15 inwoners zijn geplaatst bij Postnl.

Partners in deze aanpak zijn Werkgevers Drechtsteden, UWV, individuele werkgevers, VNO-NCW, Baanbrekend Drechtsteden en onderwijsinstellingen (privaat en publiek).

Daarom verleggen we onze focus van werkgeversdienstverlening naar inclusief werkgeverschap.

Op dit moment is de focus van werkgevers en Baanbrekend Drechtsteden vooral gericht op het vullen van vacatures en het zoeken van de juiste medewerkers daarbij, oftewel matching. Gezamenlijk willen we minder aandacht voor de match en gezamenlijk inclusief werkgeverschap versterken. Het is belangrijk dat inwoners een werkplek krijgen bij een werkgever die zich bewust is van de beperkingen en mogelijkheden van de medewerker. Voorlichting geven aan werkgevers is belangrijk. Ook is het mogelijk om begeleiding op de werkvloer op maat te bieden. Dat betekent dat de wensen van de werkgevers over jobcoaching en begeleiding serieus genomen worden. Daarmee zorgen we er gezamenlijk ervoor dat de inwoner de ruimte krijgt en op waarde wordt geschat.

Matchen in een toegankelijk bestand en begeleiding

Het bestand van de Sociale Dienst Drechtsteden is volledig inzichtelijk gemaakt en branche-specifiek gemaakt. Daarmee is het mogelijk om in gesprekken tussen Baanbrekend Drechtsteden met werkgevers van bijvoorbeeld de branche logistiek aan te geven wat het potentieel is aan mogelijke werknemers. Werkgevers weten hoeveel inwoners voor een leerlijn of een baan in aanmerking komen door middel van een forecast aanbieden.

Scholing als onderdeel van begeleiding

We maken regionaal met 'certificering on-the-job' inwoners weerbaarder voor de arbeidsmarkt. Hierbij bouwen ze een cv op met waardevolle eigenschappen en vaardigheden. De werkgever brengt de taken in beeld en de "werkzoekende" wordt geschoold op deze taken. De onderwijspartijen verzorgen vervolgens de certificering van de leerlijnen. De praktijkverklaring die hoort bij het succesvol afronden van de leerlijn is voor de werkgever een herkenbaar document waarin de werkprocessen staan beschreven.

Werkgeversdienstverlening is op orde in de Drechtsteden.

Het programma *Matchen op Werk* is in 2017 gelanceerd om de arbeidsmarktregio's te ondersteunen. Doelstelling is gecoördineerde dienstverlening aan werkgevers per arbeidsmarktregio verbeteren.

In de regio Drechtsteden zijn de volgende aspecten van gecoördineerde werkgeversdienstverlening gerealiseerd, conform het programma 'matchen op werk'.

- 1 regionaal werkgeversservicepunt in de arbeidsmarktregio voor de matching van alle doelgroepen;
- 1 manager om (gecoördineerde werkgeversdienstverlening in) het werkgeversservicepunt aan te sturen;
- 1 gezamenlijk regionaal target met UWV(1500 plaatsingen) voor gecoördineerde werkgeversdienstverlening in het werkgeversservicepunt;
- 1 een geharmoniseerd regionaal pakket van instrumenten en voorzieningen.

Daarmee is de arbeidsmarktregio Drechtsteden een van de koplopers in Nederland op het gebied van werkgeversdienstverlening. Dit wordt ook door Werkgevers Drechtsteden onderschreven. Baanbrekend Drechtsteden is het aanspreekpunt voor het bedrijfsleven als het gaat om inclusief werkgeverschap en ondersteuningsmogelijkheden. Baanbrekend matcht kandidaten voor de Sociale Dienst Drechtsteden, UWV en Drechtwerk. Randstad participeert als *private intermediar* in dit samenwerkingsverband.

Oog voor de werknemer

Ingezet wordt op een dienstverband voor een langer periode. Daarvoor is begeleiding en nazorg noodzakelijk. Ook nadat iemand uit de bijstand stroomt, wordt hulp geboden bij het op orde houden van het huishoudboekje door de Sociale Dienst Drechtsteden. Zo wordt de overgang van bijstand naar inkomen uit arbeid zo soepel mogelijk, en voorkomen we gezamenlijk dat er opnieuw financiële problemen ontstaan. Ook de inwoners die *deels* uit de bijstand stromen, worden blijvend ondersteund.

Oog voor de werkgever

Werkgevers geven aan dat zij hun bereidheid om te investeren in mensen ook beloofd willen zien in vooruitgang van hun onderneming. Daarom worden de risico's die werkgevers lopen zoveel mogelijk weggenomen door regionaal in te zetten op instrumenten als loonkostensubsidie en noriskpolis, maar ook door detachering, proefplaatsing en jobcoaching. Jobcoaching kan naar gelang de behoefte van werknemer en werkgever toegekend worden. Daarvoor zijn professionals beschikbaar. Als een bedrijf meerdere werknemers heeft via de Sociale Dienst is ook maatwerk in jobcoaching mogelijk. Daarnaast kan Baanbrekend Drechtsteden advies geven over inclusief werkgeverschap en denken ze mee hoe een werkervaringsplek en leerlijnen aansluit bij het werk dat gedaan moet worden in een bedrijf. De mogelijkheid is er om een bussinescase op maat voor te maken voor werkgevers. Bussinescases worden ook uitgewerkt voor de diverse leerlijnen. Daarnaast worden leerlijnen gecreëerd in nauwe afstemming met werkgevers, zodat de aansluiting op de werkvloer zo klein mogelijk is en inwoners sneller renderen voor de werkgever.

Opbouwen netwerk Werkgevers

Werkgevers Drechtsteden staat we voor een uitbreiding van het netwerk inclusieve werkgevers met 50 werkgevers die in dit traject. De intentie is om ambassadeurs te vinden bij werkgevers die dit netwerk willen dragen. Om het netwerk op te bouwen organiseert Werkgevers Drechtsteden jaarlijks:

- Praktijktafels Normaalste Zaak (drie keer per jaar)
- HR-tafels (vier keer per jaar)
- Deelname Industriedag en zomerbbq Drechtsteden
- Dag van de 1000 voorbeelden
- Social impact award
- Communicatie-uitingen Werkgevers Drechtsteden (vier keer per jaar Slagkracht en Port of Bussines), het 'inclusieve boekje' en best practices (filmmateriaal)

Alle bijeenkomsten staan ook open voor onderwijsinstellingen, particuliere opleidingen en praktijkscholen. Deze partijen worden ook aangehaakt bij deze bijeenkomsten.

Daarnaast worden er per jaar vier kleinschalige bijeenkomsten georganiseerd, bijvoorbeeld over reshoring, inclusief werken, financiële incentives en het opzetten van leerlijnen

-

4. *Betrokkenen en samenwerking*

Stakeholders

De volgende stakeholders worden betrokken bij het vormgeven van de leerlijnen en werkervaringswegen:

- Werkgevers Drechtsteden
- Werkgevers
 - Specifiek voor de leerlijn zorg ASVZ, Rivas, Het Spectrum, Swinhove Groep, Zorggroep Crabbehof, Gemiva-SVG Groep, Parkhuis, Laurens, Blijde Borgh, Aafje, Present, De Lange Wei, Frisfacilitair.
 - Voor de leerlijn vervoer Taxi Haars, Taxi Munckhof, Taxi Stam, Post NL pakket-service
 - Voor de leerlijn logistiek PostNI
- Roc Davinci en Albeda
- Particuliere opleiders en vakscholen
- VNO-NCW/AWVN
- Normaalste Zaak
- Leerwerkloket
- Baanbrekend (UWV, Randstad en Sociale Dienst Drechtsteden)
- Randstad als private intermediair
- Vso/Pro scholen
- Vakbonden
- Stichting Werkpluservaring
- Sociale werkvoorziening Drechtwerk

5.Overzicht van de in te zetten instrumenten en middelen / Invulling Doe-agenda

Doel	Resultaat	Activiteiten	Start datum	Realisatie datum	Kosten	Verantwoordelijk
Uitstroom 200 inwoners	Werkfit maken van 300 inwoners in twee jaar. 200 worden geplaatst via een leerlijn	Opschalen Perspect naar productieomgeving 50 werkfitte werknemers in 2019 doorplaatsen 150 werkfitte werknemers in 2020 doorplaatsen Traject in groepen van 10 inwoners per keer per 7 weken: <ul style="list-style-type: none"> • Focus op taal • Focus op schulden • Focus op begeleiding op werknemersvaardigheden • Matching op basis van profielmarktcombinaties 	01-09-2019	31-12-2020	€850.000	Sociale Dienst Drechtsteden Individuele werkgever Drechtwerk (sociale werkvoorziening)
	Lopende leerlijnen Zorg Vervoer logistiek	Opbouwen leerlijn: -job coaching on the job -begeleiding van de werkgever -scholing on-the-job -werkplekaanpassingen -standaardisering praktijkleren	01-09-2019	31-12-2020	€700.000	Baanbrekend Drechtsteden SBB Werkgevers Drechtsteden
	Investering in praktijkleren en certificering on-the-job	opstarten standaardisering praktijkleren	01-09-2019	31-12-2019	€ 200.000	Mbo Davinci Leerwerkloket Particuliere opleiders
	Investeren in potentiële leerlijnen bij werkgevers in kansrijke sectoren	<ul style="list-style-type: none"> • Jobcarving • 5 businesscase (3 huidige leerlijnen, 2 nieuwe leerlijnen) • Opstarten nieuwe leerlijnen bij nieuwe werkgevers 	01-09-2019	31-12-2019	€ 150.000	Baanbrekend Drechtsteden Leerwerkloket
	Vergroten inclusief werkgeverschap	Verstevigen inclusief werkgeverschap door Werkgevers Drechtsteden en VNO NCW Activiteiten per jaar <ul style="list-style-type: none"> • Praktijktafels Normaalste Zaak (drie keer per jaar) • HR-tafels (vier keer per jaar) • Deelname Industriedag en zomerbbq Drechtsteden • Dag van de 1000 voorbeelden • Social impact award • Communicatie-uitingen Werkgevers Drechtsteden (vier keer per jaar Slagkracht en Port of Bussines), het 'inclusieve boekje' en best practices (filmmateriaal) 	01-09-2019	Doorlopend ook na afloop project	€50.000 per jaar (2019 en 2020)	Werkgevers Drechtsteden

6. Overige regionale afspraken

De resultaten worden per kwartaal gedeeld met het Netwerkplatform Drechtsteden en VNO NCW. In het netwerkplatform participeren Werkgevers Drechtsteden, de vakbonden CNV en FNV, UWV en Sociale Dienst Drechtsteden. Alle partijen zijn aangesloten op dit plan en delen de doelstellingen.

Daarnaast is er jaarlijks een evaluatie van het project Perspectief op Werk in het Netwerkplatform met VNO NCW erbij.