	Aan	: Ondersteuningsteam PoW
	Datum	: 10 juli 2019
	Van	: Bestuurlijk Overleg Regionaal Werkbedrijf Flevoland
	Onderwerp	: Projectplan doe-agenda Perspectief op Werk

Doe-agenda Perspectief op Werk Regionaal Werkbedrijf Flevoland

1. Analyse

Arbeidsmarkt Flevoland

Flevoland, gestart als agrarisch gebied en een regio met een woonfunctie, is sinds haar ontstaan sterk gegroeid. En sterk veranderd. Werkgelegenheid is toegenomen en er hebben zich veel bedrijven uit verschillende sectoren gevestigd. Deze trend zet zich de komende decennia voort. Dat geldt voor alle zes Flevolandse gemeenten. Op 1 januari 1986 had Flevoland 177.000 inwoners. Dit aantal is in 2018 tot boven de 400.000 gestegen. Volgens de jongste prognose zullen er in 2040 bijna 600.000 mensen in Flevoland wonen. Grote projecten zoals het vliegveld, ontwikkelingen aan de kust, Floriade en regioplan Wind laten zien dat de ruimte in de provincie aantrekkelijk is voor ondernemen en ontwikkelen. Flevoland kenmerkt zich door een groot aandeel MKB-bedrijven. De provincie is van oudsher sterk gericht op de omliggende regio's: Amsterdam, Gooi- en Vechtstreek, Zwolle, Harderwijk en Heerenveen. Helaas profiteert niet iedereen van de huidige hoogconjunctuur. Enerzijds hebben ouderen, mensen zonder startkwalificatie, statushouders en mensen met een beperking moeite om aansluiting te vinden op de arbeidsmarkt. Anderzijds zoeken werkgevers personeel met een hoger opleidingsniveau en kunnen zij vacatures steeds vaker niet invullen. Daarbij komt dat door automatisering de toekomst van veel werkgelegenheid, ook in het midden- en hoge segment, onzeker is. Blijvende aandacht voor ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en het arbeidspotentieel is nodig. Bijvoorbeeld door mensen te stimuleren om hun verantwoordelijkheid te nemen voor de eigen ontwikkeling, zodat ze ook in tijden van krapte relevant zijn voor/ op de arbeidsmarkt.

De grootste uitdagingen en kansen die werkgevers, werknemersorganisaties, onderwijsinstellingen, UWV en gemeenten zien voor de arbeidsmarkt Flevoland:

1. Er is toenemende krapte op de arbeidsmarkt in een groeiend aantal sectoren. De kans die daardoor ontstaat is dat werkgevers steeds meer bereid zijn om hun eisen bij te stellen en het werk aan te passen aan het aanbod (oftewel de mogelijkheden en competenties van de beschikbare kandidaten). Daarbij spreken werkgevers de bereidheid uit om te willen investeren in instructie en begeleiding on the job om deze werknemers door te laten groeien van werkfit naar jobfit).
2. Het niet (blijvend) aansluiten van de competenties, vaardigheden en/of het opleidingsniveau van (potentiële) werknemers op de vraag van de markt. Het aantal makkelijk naar werk bemiddelbare werkzoekenden is fors afgenomen. Om in de vraag van werkgevers te voorzien zullen de partners gezamenlijk moeten focussen op het 'werkfit' maken van werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en bovengemiddelde problematieken.

Lopende ontwikkelingen

In 2018 hebben de partners in het Regionaal Werkbedrijf Flevoland¹ (RWF), om de actuele en toekomstige arbeidsmarkt vraagstukken het hoofd te bieden, gezamenlijk gekozen voor een verbreding. Een inhoudelijke verbreding van de banenafpraak naar de inclusieve arbeidsmarkt en de uitbreiding met onder meer het VSO/ PrO en MBO-onderwijs. Daarnaast is herbevestigd dat bij het vinden van antwoorden op en oplossingen voor arbeidsmarkt vraagstukken de vraag van de werkgever centraal staat. In het najaar van 2018 is een start gemaakt met het vormgeven van samenwerking in de nieuwe samenstelling met de nieuwe focus.

¹ In het RWF werken werkevers, werknemersorganisaties, onderwijs, UWV en gemeenten nauw samen.

Centraal voor de RWF-partners staat de actiegerichte samenwerking; het stellen van gezamenlijke doelen en een dynamische (projecten)agenda. Dit is vastgelegd in de Strategische Agenda Onderwijs en Arbeidsmarkt.

Sectoren

Zowel landelijk als regionaal is er een aantal sectoren waar de krapte in de afgelopen jaren tot acute tekorten van personeel heeft geleid, waarvan de volgende vijf het meest urgent² zijn:

- Techniek (waaronder maakindustrie)
- ICT
- Zorg
- Transport en logistiek
- Zakelijke/commerciële dienstverlening

In de sector Techniek, waar ook een substantieel deel van de Maakindustrie onder valt, zijn veel vacatures voor vaklieden die geschoold zijn op lager en middelbaar niveau. Naast bouwarbeiders zoals timmerlieden is er veel vraag naar metaalarbeiders zoals automonteurs en machinemonteurs. De vraag in de ICT naar specialisten daarentegen is meer gericht op hoger geschoold personeel. Software en applicatiespecialisten blijken steeds moeilijker te vinden. Andere sectoren met tekorten zijn de zorg (verzorgenden en woonbegeleiders gezinsvervangend huis maar ook gespecialiseerde verpleegkundigen) en de transport en logistiek. Naast chauffeurs (zowel personen- als vrachtvervoer) behoren magazijnmedewerkers en planners tot de grote krapteberoepen in Flevoland. In de commerciële sector zijn verkoopmedewerker detailhandel en callcentermedewerker outbound de meest in het oog springende krapteberoepen maar ook voor het beroep accountmanager zakelijke diensten zijn momenteel veel vacatures te vinden.

Met betrekking tot de detailhandel en groothandel, welke in Flevoland een relatief belangrijke plaats op de arbeidsmarktregio innemen, valt dus te constateren dat het lastig is om genoeg personeel te vinden. De sectoren kenmerken zich door een meer dan gemiddeld aantal parttime contracten. Hier zouden echter ook de kansen kunnen liggen voor mensen die om welke reden dan ook niet volledig (40 uur) inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt.

Tot slot kenmerkt een aantal sectoren, zoals de bedrijfseconomische en administratieve sector, openbaar bestuur en de pedagogische sector zich door een oudere gemiddelde leeftijd van het huidige personeelsbestand. Vergrijzing zal binnen nu en een aantal jaren naast de hierboven toegelichte uitbreidingsvraag ook leiden tot vervangingsvraag.

Werkgeversdienstverlening

Zowel de verschillen in geografische dynamiek³, arbeidsmarkt vraagstukken als in ondernemerscultuur en bedrijvigheid⁴ maken dat één gezamenlijk werkgeversservicepunt voor de gehele arbeidsmarktregio in de praktijk niet de gewenste toegevoegde waarde oplevert. Er is wel sprake van een gezamenlijk vertrekpunt én de wens tot samenwerken. Het vertrekpunt is geformuleerd in de strategische agenda Onderwijs en Arbeidsmarkt. In de uitvoering is ruimte voor lokale kleuring en initiatieven waarin werkgevers en werkzoekenden zich herkennen.

Bij de samenwerking tussen werkgevers en gemeenten/uitvoeringsorganisaties staat de vraag van de werkgever centraal. Werkgevers waarderen het dat de werkgeversdienstverlening in Flevoland dicht bij de werkgever georganiseerd is. Dit houdt in dat gemeenten en UWV voor hen lokaal beschikbaar zijn. Achter de schermen werken de regionale (overheids)partijen samen aan de juiste vulling van de systemen zodat vacatures en kandidaten ook digitaal beschikbaar zijn. In Flevoland worden aanvullend aan de individuele contacten met werkgevers voor het bij elkaar brengen van vraag en aanbod steeds vaker met succes banenmarktevents georganiseerd. Er wordt over en weer veel geleerd van de samenwerking bij deze events.

² Uiteraard worden andere sectoren niet uitgesloten en houden we de ontwikkeling op, en vragen uit, de arbeidsmarkt in de gaten. Daarbij hebben de ontwikkelingen in het MKB onze aandacht. Met name de sectoren onderwijs en hulpverlening/welzijn krijgen op dit moment, naast de vijf genoemde meest urgente sectoren, onze aandacht.

³ Denk aan Metropoolregio Amsterdam (Almere/ Lelystad) en de regio Zwolle (Dronten/ Noordoostpolder).

⁴ Variërend van Visserij (Urk) tot Dienstensector (Almere/ Lelystad), Landbouw (Dronten/ Noordoostpolder tot Logistiek (Lelystad/ Almere) en Maakindustrie (Noordoostpolder) tot Transport (Almere/ Lelystad).

Werkzoekenden en vacatures

De potentiële beroepsbevolking (alle inwoners van 15 tot 75 jaar) telt in Flevoland 289.000 personen. Hiervan hebben er 195.000 mensen betaald werk (werkende beroepsbevolking). In januari 2019 telde Flevoland 7.300 mensen met een WW-uitkering en 11.500 mensen in de bijstand. Aangevuld met de mensen in WIA/WAO en Wajong komen we op ongeveer 24.200 mensen in de uitkering. Daarnaast bestaat ons arbeidspotentieel nog uit een aantal Nuggers die werk zoeken. In totaal komen we hierdoor op 27.900 personen die voor werk ingeschreven staan bij het UWV.

Het aantal vacatures staat eind 2018 op iets meer dan 4.400. De huidige krapte op de arbeidsmarkt is dus vooral een gevolg van een mismatch tussen wat de werkgever vraagt en wat de werkzoekenden kunnen bieden. Daarnaast zien we op termijn een krimpende beroepsbevolking, waardoor de vervangingsvraag ook alleen maar meer zal toenemen.

Een specificatie van de samenstelling van het werkzoekendenbestand in onze regio eind december 2018:

- Iets minder dan de helft (46,7%) van de WW'ers is 50-plusser, in de bijstand is dat gemiddeld 30%.
- Van de 11.500 mensen in de bijstand heeft ongeveer 56% geen startkwalificatie (opleiding MBO-2 of hoger). Dit geldt voor ongeveer 24% van de mensen in de WW.
- Elk jaar stromen ongeveer 25-30% van de mensen de bijstand in en uit. Ongeveer 10% stroomt volledig uit naar werk.

2. Ambitie

De ambitie van de Flevolandse partners (werkgevers, werknemersvertegenwoordigers, onderwijsinstellingen, UWV en gemeenten) is dat werkgevers de juiste medewerkers kunnen vinden en dat werknemers perspectief op (zoveel mogelijk duurzaam) werk hebben. Hiermee onderschrijven we de centrale ambitie uit Perspectief op Werk. De vier pijlers van het programma vertalen we in drie speerpunten voor onze regionale doe-agenda:

- 1. Vraag en aanbod aan arbeidskrachten in tekortsectoren zoveel mogelijk op elkaar laten aansluiten.** In een aantal sectoren is een (groot) tekort aan arbeidskrachten. Door het oplossen van dit probleem centraal te zetten ontstaan kansen voor werkgevers en werkzoekenden. De vraag van de werkgever is hierbij leidend. Essentieel voor het kunnen voldoen aan die vraag is dat werkgevers en publieke (UWV, gemeenten) en private intermediairs gezamenlijk een verkenning doen en vervolgens afspraken maken over het zoveel mogelijk wederzijds laten aansluiten van het beschikbare potentieel aan arbeidskrachten op de beschikbare werkzaamheden. Dit gebeurt in beginsel sectorgewijs. Deze afspraken gaan o.a. over de vraag wat de exacte omschrijving is van 'werkfit' en van een 'passende arbeidsplaats', en over aspecten als effectieve matching (bijv. direct, persoonlijk, o.b.v. vaardigheden en competenties), inzet van scholing (waaronder praktijkleren) en (andere) randvoorwaarden.
- 2. De kwalitatieve kennis over werkzoekenden vergroten en ontsluiten.** De groep werkzoekenden in Flevoland bestaat steeds meer uit mensen met één of meerdere belemmeringen die hen een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt geven. Dat betekent niet dat ze kansloos zijn om weer aan de slag te gaan, maar wel dat extra tijd, aandacht, expertise en vaardigheden nodig zijn om deze groep nog beter te leren kennen, te begeleiden en gezamenlijk met hen en met werkgevers te kijken hoe ze duurzaam aan de slag kunnen. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de (sectorgewijze) verkenningen en afspraken die in het kader van het eerste speerpunt worden ondernomen. Dit is (met name voor gemeenten) een intensievere opgave op kwantitatief en kwalitatief gebied.
- 3. Duurzame matching op werk.** In aanvulling op de eerste twee speerpunten zien we duurzame matching als een essentiële succesfactor voor het bereiken van de doelstellingen⁵. Om duurzame matching tot stand te brengen zetten we in op scholingstrajecten, extra begeleiding van kwetsbare groepen waarin o.a. aandacht is voor multi problematiek, taalachterstanden en psychische problematiek. Ook stimuleren we een meer persoonlijke matching, waarbij werkgevers en werkzoekenden direct met elkaar in contact komen en er zoveel mogelijk naar skills en competenties wordt gekeken in plaats van naar functieomschrijvingen.

⁵ Met duurzame matching bedoelen we dat in het matchingsproces aandacht is voor factoren die een langdurige uitstroom naar werk in de hand werken, zoals opleidingstrajecten, matchen o.b.v. competenties, etc. Concreet beschouwen we een arbeidsduur van minimaal 1 jaar als duurzaam.

SMART vertaling van de ambitie (die we gaan monitoren) over een periode van 2 jaar, bovenop de reguliere resultaten in de regio:

- We gaan met minimaal 75 werkgevers uit de 5 meest urgente tekortsectoren (minimaal 15 per sector) actief in gesprek met als doel de bij hen beschikbare taken en werkzaamheden in kaart te brengen en werkzoekenden daarop te matchen.
- Minimaal 30 accountmanagers met werkgeversdienstverlening in hun portefeuille doorlopen een extra trainingsaanbod, waardoor ze hun inzichten en competenties ten aanzien van (het bemiddelen van) een zwaardere doelgroep van werkzoekenden met overwegend grotere belemmeringen (multi problematiek) vergroten en daarbij effectiever en meer eenduidig opereren richting werkgevers.
- We gaan minimaal 1.000 werkzoekenden kwalitatief, o.b.v. persoonlijke gesprekken, beter in beeld brengen zodat we ze actief kunnen matchen richting de arbeidsmarkt.
- We bereiken jaarlijks minimaal 200 extra (bovenop het aantal dat we regulier over de afgelopen jaren gemiddeld hebben bereikt) plaatsingen van werkzoekenden op werkplekken, waarbij we streven naar duurzaamheid.
- Minimaal 50 professionals van gemeenten hebben een extra training doorlopen, gericht op gesprekstechnieken en diagnose gelet op de zwaardere doelgroep van werkzoekenden met overwegend grotere belemmeringen/ multiproblematieken (en gebruiken deze in de gesprekken en bij de begeleiding van werkzoekenden).
- 10 tot 12 ombuigmarkten in een periode van twee jaar, met minimaal 50 deelnemers per keer. Daarvan minimaal 25% geplaatst op werk.
- 40 tot 50 IPS trajecten. Minimaal 35% succesvolle afronding en plaatsing op werk.
- 50 praktijk leerwerktrajecten per jaar. Minimaal 60% succesvolle afronding en plaatsing op werk.
- 20 specifieke trajecten voor statushouders per jaar. Minimaal 45% succesvolle afronding.
- 180 nazorgtrajecten.

3. Aanpak

Om (de SMART vertaling van) de ambitie te kunnen behalen, gaan we de hieronder geformuleerde activiteiten opzetten en uitvoeren. Een uitgangspunt is dat we zoveel mogelijk aansluiten op de bestaande gezamenlijke strategische agenda Onderwijs en Arbeidsmarkt in Flevoland van het Regionaal Werkbedrijf Flevoland. Good practices uit deze regionale samenwerking willen we zoveel mogelijk met behulp van Perspectief op Werk intensiveren en/of opschalen.

De investeringen die we met behulp van de middelen uit Perspectief op Werk doen in Flevoland zitten voor een substantieel deel (vooral speerpunt 1 en 2) in (kwalitatieve en kwantitatieve) versterking van overheids capaciteit (bij gemeenten en UWV). De kwalitatieve versterking is gericht op het feit dat de huidige doelgroepen bij gemeenten en UWV veelal langer werkloos zijn, hun opleiding en werkervaring niet of onvoldoende aansluiten bij de vraag en met zwaardere problematieken kampen. Zo heeft bijvoorbeeld naar schatting 30% van de (gemeentelijke) doelgroep te maken met psychische problematiek. Dit vraagt om extra kwalitatieve versterking van overheidsprofessionals, zowel degenen die de werkzoekende diagnosticeren en begeleiden als degenen die met werkgevers in dialoog gaan over de vraag of en hoe deze groepen in een organisatie van meerwaarde kunnen zijn.

Daarnaast reserveren we budget voor het trainen en versterken van werkgevers. Verder investeren we vooral in matchingevents, scholings- en nazorgtrajecten. De gezamenlijke partijen (waaronder werkgevers uit de grootste tekortsectoren) zien dit als de beste manier om de gestelde ambitie te bereiken.

Speerpunt 1: Vraag en aanbod aan arbeidskrachten in tekortsectoren zoveel mogelijk op elkaar laten aansluiten.

Hoe?

Werkgevers⁶ uit de meest urgente tekortsectoren, werkgeversorganisaties en de overheidspartijen⁷ die zich bezig houden met matching van werkzoekenden gaan met elkaar het gesprek aan over de mogelijkheden om de beschikbare vacatures, taken en werkzaamheden te vervullen met werkzoekenden uit Flevoland. Daarbij betrekken ze de commerciële matchingspartijen en het onderwijs, die beide ook met werkgevers in de regio in contact staan. In de gesprekken wordt per sector gekeken naar specifieke afspraken omtrent 'werkfitheid', wat nodig is voor werkgevers aan voorinformatie over en begeleiding van werkzoekenden en de mate waarin vacatures 'passend' kunnen worden gemaakt voor de beschikbare werkzoekenden. Een belangrijke notie hierbij is dat de huidige werkzoekenden veelal langer werkloos zijn, en met zwaardere problematieken kampen. Dat vraagt om een intensiever en ander contact met werkgevers over de mogelijkheden van deze groep. In die gesprekken komen ook aspecten als meer uitgaan van vaardigheden en competenties, effectieve vormen van matching, de kansen en mogelijkheden van scholing (waaronder praktijkleren), mogelijkheden die kunnen ontstaan door het anders indelen van taken binnen organisaties en het regelen van randvoorwaarden aan de orde. Daarnaast wordt gekeken of branchegerichte poules kunnen worden opgezet, waardoor werkgevers een poule werkzoekenden ter beschikking hebben om ervaring mee op te doen. Verder krijgt de structurele verbinding op de (middel)lange termijn tussen onderwijs en arbeidsmarkt in Flevoland aandacht in de gesprekken tussen werkgevers en overheids- en onderwijspartijen. Met name vier van de vijf genoemde urgente tekortsectoren (techniek -inclusief maakindustrie-, zorg, transport en logistiek, zakelijke dienstverlening) zien we als extra kansrijk en krijgen daarom extra prioriteit. Binnen deze sectoren zijn veel vacatures die qua competenties en skills -wel vaak met een opleiding, training, en/of (persoonlijke) begeleiding- geschikt zijn voor de huidige doelgroepen werkzoekenden⁸. Binnen de vijfde tekortsector, ICT, zijn de mogelijkheden voor de huidige werkzoekenden vermoedelijk minder. Desondanks verkennen we ook de kansen in deze tekortsector.

De investeringen

Concrete activiteiten

- **Extra impuls aan het integraal accountmanagement bij gemeenten en UWV.**
 - o Om afspraken te kunnen maken voegen we extra capaciteit aan accountmanagers toe aan de bestaande sectoraal en/of gemeentelijk/sub regionaal ingedeelde werkgeversdienstverleningsteams (van UWV en gemeenten). Onderwijs, private bemiddelaars en relevante overheidsafdelingen (bijv. EZ en Grondzaken) sluiten erbij aan. Tevens wordt aansluiting gezocht bij het MRA programma House of Skills en het in 2019 gestarte Servicepunt Leren en Werken Flevoland. Deze teams zijn de drijvende kracht voor het (per sector) maken van afspraken met werkgevers.
 - o Om bovenstaande te versterken vergroten we de regionale zichtbaarheid en benaderbaarheid voor werkgevers door één centrale telefonische (middels een 0800 nummer) en email/website ingang voor werkgevers te creëren. Er kan gekozen worden voor een 0800-nummer met een keuzemenu of onderzoeken in hoeverre aangesloten kan worden bij het callcenter van UWV.
- **Versterken van het vakmanschap binnen de Flevolandse werkgeversdienstverlening.**
 - o Naast bovenstaande capaciteitsimpuls gaan gemeenten en UWV het vakmanschap van de accountmanagers versterken door middel van verschillende trainingen (o.a. op vlak van kennis en bewustzijn over werkzoekenden met meer belemmeringen, over belangenafwegingen, de skills methodiek, sectorspecifieke aspecten, etc.). In die trainingen worden recente, landelijke ervaringen en onderzoekinzichten belicht. Hierdoor moet het vakmanschap vanuit de huidige

⁶ Hierbij hebben we ook aandacht voor kleine werkgevers, die vaak minder mogelijkheden hebben om een actief netwerk te onderhouden en minder goed op de hoogte zijn van mogelijkheden (en subsidies) op vlak van scholing e.d. We benaderen hen proactief.

⁷ De overheidspartijen doen dit op gecoördineerde wijze, wat inhoudt dat ze afgestemd en 'integraal' met de werkgevers in gesprek gaan. Het betekent bijvoorbeeld dat verschillende afdelingen van een gemeente (EZ, vergunningen, werk & inkomen) hierin eenduidig en afgestemd optreden. De vraag van de werkgever (en niet het -deel- belang van een gemeente) staat hierbij centraal.

⁸ Een voorbeeld is de zorgsector. Een aantal jaar geleden was daar geen werk meer voor medewerkers op niveau 2. Een groot deel van hen is destijds ontslagen. Op dit moment is er in de zorg werk voor niveau 1.

situatie (met werkzoekenden met meer problematieken en tegelijkertijd krapte in sectoren) vergroot worden op een uniforme regionale manier, zodat dit eenduidig in de praktijk kan worden gebracht. Ook een nauwere publiek-private samenwerking kan bijdragen aan het vakmanschap. De subsidie 'eenmalige impuls professionalisering werkgeversdienstverlening' wordt hier ook voor ingezet. Om die reden is hiervoor in voorliggende doe-agenda slechts een beperkt, aanvullend bedrag opgenomen.

- **Randvoorwaarden op vlak van samenwerking en gegevensdeling.**

- o Gemeenten en UWV hebben reeds stappen gezet op dit vlak. De middelen uit Perspectief op Werk worden ingezet om dit een vervolg te geven. Er wordt één basis set opgezet van gegevens van werkgevers/vacatures en werkzoekenden, die regionaal door alle partijen gehanteerd gaat worden. De door UWV en gemeenten gebruikte datasystemen hoeven niet identiek te zijn, maar deze basisgegevens moeten wel onderling uitwisselbaar zijn. Daardoor ontstaat een scherper regionaal overzicht. Verder verbeteren gemeenten en UWV hun (digitale) samenwerking, waarbij wordt aangesloten bij lopende en werkende (landelijke) initiatieven, en is UWV op meer locaties in regio fysiek aanwezig.
- o Ook hebben we aandacht voor het zoveel mogelijk harmoniseren of in lijn brengen van instrumenten van gemeenten en UWV, zoals jobcoachings regelingen en -tarieven, inzet van Loonkostensubsidie, etc.

Beoogd resultaat

- Minimaal 75 werkgevers uit de 5 meest urgente tekortsectoren (minimaal 15 per sector) nemen deel aan de gesprekken met gemeenten, UWV, private bemiddelaars en onderwijsinstellingen. Deze gesprekken leiden tot uitvoerbare en door alle partijen gedragen afspraken per sector.
- Minimaal 30 accountmanagers met werkgeversdienstverlening in hun portefeuille doorlopen een trainingsaanbod, waardoor ze hun inzichten en competenties gelet op de huidige situatie op de arbeidsmarkt vergroten en meer eenduidig opereren richting werkgevers.
- Gegevensdeling is een feit en wordt actief gebruikt voor de regionale matching van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

Speerpunt 2: De kwalitatieve kennis over werkzoekenden vergroten en ontsluiten.

Hoe?

Van een substantieel deel van de ruim 26.000 werkzoekenden in Flevoland is op dit moment nog onvoldoende de specifieke situatie, de ambitie en de potentie op arbeid in beeld en/of inzichtelijk (voor werkgevers). Het meest gaat dit op voor bijstandsgerechtigden bij de grotere gemeenten. Wat we in ieder geval wel weten is dat het een relatief steeds kwetsbaardere groep, met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt is en meer en zwaardere problematieken. Gemeenten maken de komende periode een flinke extra slag in het beter leren kennen van deze groep. Daarbij gaat kwaliteit boven kwantiteit. Voor het bereiken van onze gezamenlijke doelstellingen heeft het echt goed leren kennen van een beperktere groep, en met hen concreet aan het werk gaan totdat er een passende (duurzame) match tot stand gekomen is, de voorkeur boven een oppervlakkig beeld van de gehele bijstandsgroep. We kiezen daarvoor omdat voor een duurzame matching van deze kwetsbare groep de juiste mate van tijd, aandacht en kennis nodig zijn. Gelet op het profiel van de huidige werkzoekenden vraagt dat extra kennis en vaardigheden van professionals.

Concrete activiteiten

- Impuls door extra (diagnose)gesprekken met mensen in de bijstand die nu niet in beeld zijn.
- Extra trainen (bovenop het bestaande trainingsaanbod) van professionals van gemeenten o.v.v. kennis en expertise t.a.v. gesprekstechnieken en diagnose-instrumenten die nodig is voor de huidige, 'zwaardere' groep van werkzoekenden.

Beoogde resultaten

- Minimaal 1.000 werkzoekenden worden uitgebreid gesproken en middels één van de matchingsinstrumenten (zie derde speerpunt) indien mogelijk toegeleid richting een plek op de arbeidsmarkt. Dit aantal komt bovenop de reguliere gesprekken die in de regio jaarlijks door gemeenten met werkzoekenden gevoerd worden.
- Hiermee bereiken we jaarlijks minimaal 200 extra plaatsingen van werkzoekenden op werkplekken (bovenop het aantal dat we regulier over de afgelopen jaren gemiddeld hebben bereikt), waarbij we streven naar duurzaamheid.

- Minimaal 50 professionals van gemeenten hebben extra trainingen gesprekstechnieken en diagnose-instrumenten voor klanten met zware, multiproblematiek gedaan (en gebruiken deze in de gesprekken en bij de begeleiding van werkzoekenden).

Speerpunt 3: Duurzame matching op werk

Hoe?

Alle stakeholders (werkgevers en werkzoekenden voorop) zijn gebaat bij zoveel mogelijk duurzame matches op werk, maar er zijn verschillende belemmeringen (vooral bij de werkzoekenden) die dat in de weg zitten. Vaak gaat het om multi- en/of psychische problematiek, het ontbreken van een werkritme en gebrek aan of gedateerdheid van opleiding of vaardigheden. Ook het niet optimaal beheersen van de Nederlandse taal speelt bij een groot deel van de doelgroep. Daarnaast ziet nog niet elke werkgever de kansen in die er zijn omtrent het inzetten van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, en weten ze niet altijd hoe om te gaan met bepaalde doelgroepen en hoe hen goed te begeleiden op de werkvloer.

Concrete activiteiten

- **Voorlichting, scholing van en jobcoaching door werkgevers**
 - o Dit punt wordt (grotendeels branche-/sectorgericht) verder uitgewerkt door werkgevers in samenspraak met de andere partners. Het is in ieder geval belangrijk om werkgevers te trainen in het omgaan met bepaalde doelgroepen, en te equiperen om de begeleiding/ jobcoaching op de werkvloer te realiseren. In het kader van de doe-agenda geven we hier een impuls aan.
- **Ombuigmarkten**
 - o De door UWV i.s.m. gemeenten en werkgevers geïnitieerde Ombuigmarkten, waarmee twee keer succesvol is geëxperimenteerd, worden geïntensiveerd en (regionaal) opgeschaald naar 10 tot 12 markten in de periode van twee jaar, zoveel mogelijk (tekort)sectorgericht. Daarbij zoeken we nauwe samenwerking met House of Skills⁹. Op de ombuigmarkten staan skills en competenties (ook de eventueel nog te ontwikkelen) centraal. Werkzoekenden worden gericht uitgenodigd voor (en voorbereid op) deelname aan een sectorgerichte ombuigmarkt waar hun skills en competenties op aansluiten. Ook werkgevers worden gericht uitgenodigd en voorbereid.
- **Werkevents**
 - o Verbreden in de regio van werkevents 50+ die succesvol zijn uitgevoerd in Dronten. Eventueel specifieke events voor Overheids- en Onderwijs werkgevers. Hierbij zoeken we aansluiting bij de methodiek van de ombuigmarkten.
- **IPS-trajecten**
 - o In afstemming met werkgevers uit de tekortsectoren kijken gemeenten en UWV voor welke werkzoekenden (uit bijstand en WW) met psychische kwetsbaarheid het haalbaar is om middels deze trajecten (weer) aan de slag te komen op de regionale arbeidsmarkt. We creëren ruimte voor 40 tot 50 van deze trajecten.
- **Leerwerk/scholingstrajecten¹⁰**
 - o Verbreden en opschalen van het bestaande traject *Toekomst in de Maakindustrie*. In samenwerking tussen: werkgevers uit tekortsectoren, onderwijs, gemeenten/UWV.
 - o Inzet van praktijkleren (vanuit het kader van de landelijke pilot en door inzet van het Centrum voor Praktijkleren van Pro Almere) voor het bij- en omscholen van werkzoekenden en werkenden.
 - o Opschalen (en regionaal verbreden) van het initiatief Lelytalent, waarbinnen ROC studenten op niveau 1 intensief en integraal worden begeleid i.s.m. werkgevers. De opschaling richt zich niet op studenten, maar op werkzoekenden (zoals bijv. zij-instromers in de sector zorg). Daarnaast aandacht voor randvoorwaarden, zoals reiskosten, etc. Ook (specifieke) aandacht voor doelgroepen en statushouders, en voor sectorgerichte aspecten.
- **Specifieke trajecten statushouders**
 - o Opschalen van het in Almere gestarte traject 'praktijkleren voor jonge statushouders met een laag IQ' naar de rest van Flevoland.

⁹ House of Skills is een publiek-privaat samenwerkingsverband binnen de Metropoolregio Amsterdam (waar een deel van Flevoland onderdeel van is), gericht op het stimuleren van een leven lang ontwikkelen in algemene zin en loopbaanprogramma's voor de middelbaar- en lager opgeleide beroepsbevolking in het bijzonder. Een 'skills'-en/of competentiegerichte benadering is daarbij uitgangspunt.

¹⁰ We onderzoeken de (co)financieringsmogelijkheden vanuit (sector)fondsen voor leerwerk- en scholingstrajecten.

- Loopbaan oriëntatie trajecten en taaltraining/-ondersteuning voor NT2, waaronder Taal op de werkvloer trajecten.
- **Nazorgtrajecten voor werkzoekenden die geplaatst zijn op werkplekken**
 - Gezien het feit dat de huidige werkzoekenden een steeds grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben, wordt een bepaalde mate van nazorg belangrijker om duurzaamheid van plaatsingen te bevorderen. Nazorg is per definitie maatwerk, afgestemd op de situatie van de voormalig werkzoekenden en de werkgever/werkplek. Nazorg kan vanuit de werkgever, vanuit een gemeente of UWV, of in combinatievorm worden gegeven. Uitgangspunt is dat bij uitgestroomde kandidaten voor wie dat nodig geacht wordt voor een gemiddelde periode van 3 tot 6 maanden nazorg wordt geboden, door inzet van een jobcoach.

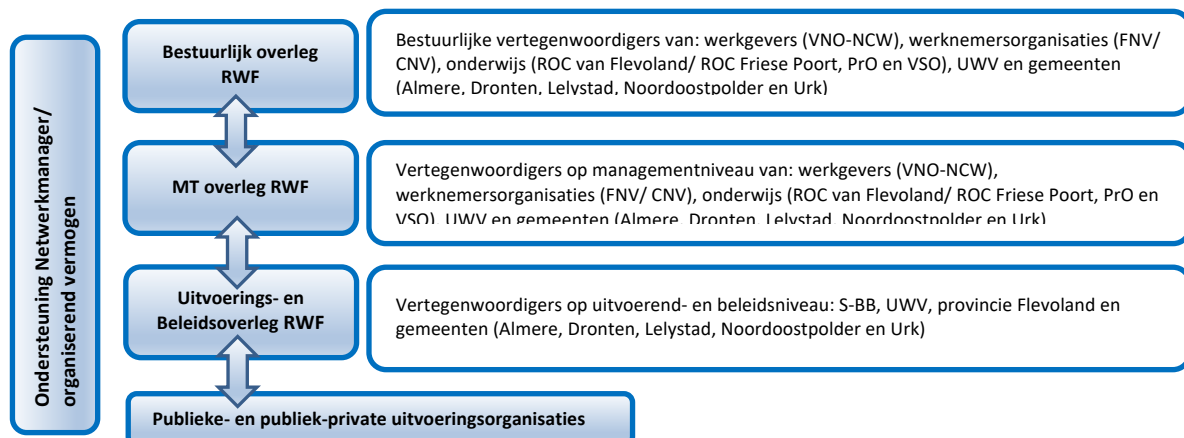
Beoogde resultaten

- Nader te specificeren voorlichting, scholing werkgevers en 'interne jobcoaching' werkgevers
- 10 tot 12 ombuigmarkten in een periode van twee jaar, met minimaal 50 deelnemers per keer. Daarvan minimaal 25% geplaatst op werk.
- 40 tot 50 IPS-trajecten. Minimaal 35% succesvolle afronding en plaatsing op werk.
- 50 (praktijk) leerwerktrajecten per jaar. Minimaal 60% succesvolle afronding en plaatsing op werk.
- 20 specifieke trajecten voor statushouders per jaar. Minimaal 45% succesvolle afronding.
- 180 nazorgtrajecten.

Na goedkeuring van de doe-agenda door het landelijke projectteam concretiseren we de aanpak met de exacte invulling van activiteiten: wie doet wat, voor welk budget en wanneer.

4. Betrokkenen en samenwerking

Het Regionaal Werkbedrijf Flevoland is een (actiegericht) samenwerkingsverband van werknemers- en werkgeversorganisaties, vertegenwoordigers van onderwijsinstellingen, UWV en gemeenten in de arbeidsmarktregio Flevoland.



De bestaande governance binnen de regio is benut voor de inrichting en afstemming van de doe-agenda, zowel op bestuurlijk als ambtelijk niveau. Het document is een periode van twee-en-halve maand tijdens verschillende (werk)sessies tot stand gekomen. Daarbij zijn alle relevante stakeholders (VNO-NCW, FNV, UWV, Onderwijsinstellingen, gemeenten) betrokken. Met werkgevers uit tekortsectoren in Flevoland zijn een-op-een gesprekken gevoerd. De uitkomsten van deze gesprekken zijn gebruikt voor het opstellen van deze doe agenda. Alle partijen in de regio committeren zich aan de ambities voor de uitvoering van deze doe-agenda en de nadere uitwerking daarvan.

Voor de uitvoering van het plan wordt er geen aparte governance ingericht. De voortgang wordt vastgelegd in een viermaandelijke rapportage en geagendeerd in de bestaande overlegstructuren. We benutten en versterken met dit project de bestaande structuren, werkwijzen en partijen. Op deze manier borgen we ook dat de uitkomsten van dit project bij succesvolle resultaten in de reguliere werkwijze opgenomen zou kunnen worden. De juiste partijen zijn betrokken en verantwoordelijk.

5. Overzicht van in te zetten instrumenten en middelen

Een organisatorische en financiële vertaling van de aanpak uit hoofdstuk 3 staat in onderstaande tabel. De totaalbedragen worden alleen besteed aan de projectactiviteiten zoals benoemd in hoofdstuk 3, volgens een samenwerkingsovereenkomst verdeeld in de regio onder de partijen en adaptief aan te passen door de bestuurlijke trekkers. Mogelijkheden tot externe (co)financieringsbronnen (zoals vanuit werkgevers, O&O en/of sectorfondsen) worden in de uitvoering van de doe-agenda actief onderzocht.

Begroting doe-agenda Perspectief op Werk RWF 2019-2020	Begroting jaarplan 2019	Begroting jaarplan 2020
Speerpunt 1 Kennen van en acteren op de behoefte en kansen op de arbeidsmarkt		
Extra impuls accountmanagement	€ 90.000	€ 90.000
Versterken vakmanschap	€ 12.500	€ 20.000
Gegevensdeling	€ 10.000	€ 10.000
Speerpunt 2 Kennen van de klanten/werkzoekenden		
Extra diagnosegesprekken	€ 95.000	€ 95.000
Trainen kennis/expertise professionals gemeenten - UWV	€ 40.000	€ 40.000
Speerpunt 3 Duurzame matching op werk		
Voorlichting, scholing van en jobcoaching door werkgevers	€ 75.000	€ 75.000
Ombuigmarkten	€ 50.000	€ 50.000
Werkevents	€ 10.000	€ 10.000
IPS trajecten	€ 75.000	€ 75.000
Praktijk leerwerk-/ scholingstrajecten	€ 237.500	€ 230.000
Specifieke trajecten statushouders	€ 75.000	€ 75.000
Nazorgtrajecten	€ 90.000	€ 90.000
Overhead		
Projectleiding	€ 120.000	€ 120.000
Monitoring, onderzoek, communicatie, etc.	€ 20.000	€ 20.000
Totaal	€ 1.000.000	€ 1.000.000

6. Overige regionale afspraken

Het kader voor de samenwerking binnen het Regionaal Werkbedrijf Flevoland vormt de strategische agenda onderwijs en arbeidsmarkt.

7. Ondertekening

Ondertekenden verklaren hierbij het volgende:

1. Wij onderschrijven als bestuurders namens alle betrokken partijen in de arbeidsmarktregio de inhoud van de intentieverklaring Perspectief op Werk en deze regionale doe-agenda voor de arbeidsmarktregio Flevoland.
2. Wij verklaren hierbij dat wijzelf en de andere betrokken partijen in de arbeidsmarktregio medewerking verlenen aan de monitoring die door SZW wordt ingeschakeld en gefinancierd.
3. Wij verklaren dat de betrokken partijen in de arbeidsmarktregio deelnemen aan de landelijke periodieke bijeenkomsten (gericht op uitwisselen van voortgangsinformatie, goede voorbeelden en knelpunten) voor Perspectief op Werk.

Contactpersoon Arbeidsmarktregio Flevoland:

Stephan van Iperen

☎ 06 53 973 713

✉ sapmviperen@almere.nl