



ARBEIDSMARKTREGIO
GORINCHEM

RUIMTE VOOR VAKMANSCHAP

REGIONALE DOE-AGENDA PERSPECTIEF OP WERK

**ARBEIDSMARKTREGIO
Gorinchem**

Inhoudsopgave

1.	Analyse (cijfers en context)	p. 3
	Inleiding	p. 3
	De aanbodzijde van de arbeidsmarkt	p. 3
	De vraagzijde van de arbeidsmarkt	p. 6
	De mismatch op de arbeidsmarkt	p. 9
2.	Ambities	p. 11
3.	Resultaten/doelstellingen	p. 13
4.	Aanpak	p. 15
	Oprichten ambachtsschool (nieuwe stijl)	p. 15
	Uitbouwen digitaal platform scholing	p. 16
	Peer to Peer connection	p. 17
	Instream statushouders in de zorg	p. 18
5.	Financiën	p. 19
6.	Ondertekening	p. 20
	Bijlage contactgegevens	p. 21

DOE AGENDA afgestemd in overleg met ondersteuningsteam POW.

20-06-2019

Regionale doe-agenda Alblasserwaard-Vijfheerenlanden Perspectief op Werk

1. Analyse (cijfers en context)

Inleiding

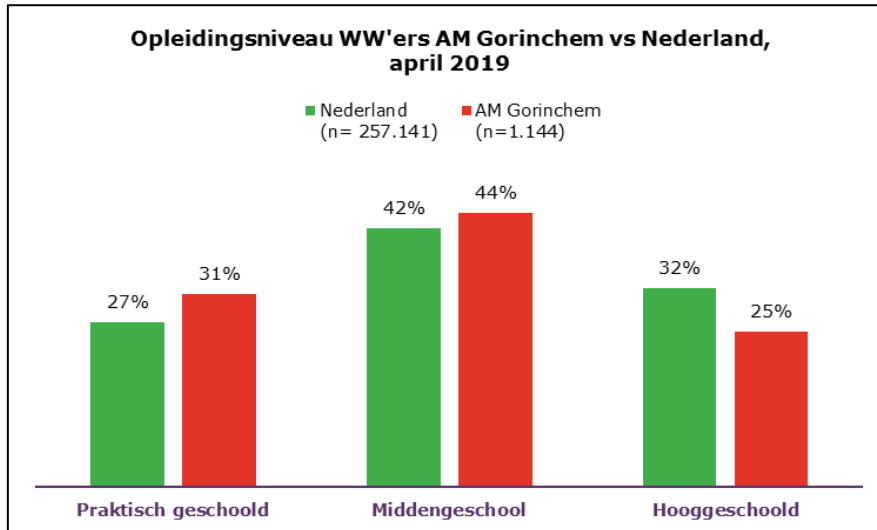
De arbeidsmarktregio Alblasserwaard-Vijfheerenlanden¹ (AV) bestaat sinds 2013, is relatief klein en mede hierdoor overzichtelijk. In deze regio participeren drie redelijk gelijksoortige gemeenten (Gorinchem, Molenlanden en Vijfheerenlanden) met dezelfde opgaven op het terrein van werk en arbeidstoeleiding. Het gebied kenmerkt zich door een landelijk karakter, met enkele (middelgrote) stedelijke kernen. Er heerst een hoge arbeidsmoraal, die mede is ingegeven door de cultuur-historische achtergrond van de regio.

Door de omvang en de overzichtelijkheid van de arbeidsmarktregio zijn de betrokken actoren sinds haar oprichting in staat geweest een bij de regio passende netwerkstructuur op- en in te richten: alle van belang zijnde stakeholders – ondernemers(organisaties), gemeenten, uitvoeringsorganisaties, vakbonden en onderwijsinstellingen - kennen elkaar en hebben inmiddels (formele) samenwerkingsverbanden gevormd. Zij werken binnen de regio samen in bijvoorbeeld het regionale werkbedrijf, de Stichting School en Bedrijf en het regionale werkgeversservicepunt AV (WSP). De samenwerking tussen de twee uitvoeringsorganisaties - het UWV en het regionale leerwerkbedrijf “de gemeenschappelijke regeling Avres”, dat de Participatiewet en de Wet sociale werkvoorziening voor de drie gemeenten in de arbeidsregio uitvoert - in het werkgeversservicepunt AV, is zelfs uniek in Nederland. Zij werken namelijk samen vanuit de één loketgedachte voor alle bedrijven en inwoners in de regio en worden met het oog daarop als het enige WSP in het land aangestuurd vanuit één organisatie. Hierdoor staat niet het belang of het resultaat van de twee afzonderlijke organisaties centraal, maar uitdrukkelijk het belang van de ondernemers en de cliënten: Hoe realiseren we de beste match tussen werkgevers en inwoners?

De aanbodzijde van de arbeidsmarkt

De participatiegraad van de beschikbare beroepsbevolking in de regio is de afgelopen jaren gestegen van 71,6 % in 2016 naar 73,3% in 2018 (vgl. Ned. In 2018 70,8%). Ondanks de (relatief) hoge participatiegraad op dit moment, liggen er voor de toekomst wel enige risico's. Bijna 30 % van de werkende beroepsbevolking is namelijk ouder dan 50 jaar en zal daardoor op termijn niet meer beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt (= vergrijzing). Tegelijkertijd is zichtbaar dat jongeren uit de regio wegtrekken en zich blijvend elders vestigen, vooral vanwege het ontbreken van instellingen voor Hoger Onderwijs (= ontgroening). Een deel van het regionale arbeidsmarktbeleid is er dan ook op gericht om jongeren voor de regio te behouden, dan wel jongeren van buiten de regio aan te trekken, door in associatie met het Hoger Onderwijs deeltijd Hbo-opleidingen in de regio aan te bieden (= talent behouden). De aanwezigheid van voldoende hoog opgeleide werknemers in de regio is overigens niet alleen van belang omdat op deze wijze kan worden voldaan aan de specifieke vraag van het bedrijfsleven ter zake, maar ook omdat de aanwezigheid van voldoende hoger opgeleiden (ondersteunend) werk genereert voor praktisch opgeleiden.

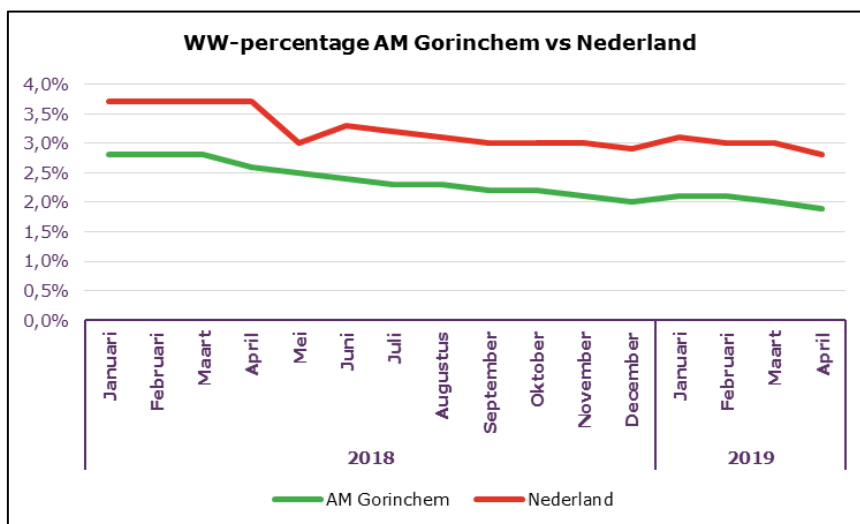
¹ Op basis van de SUWI indeling genoemd naar de centrumgemeente: Arbeidsmarktregio Gorinchem.



In AM Gorinchem kent meer laagopgeleiden in WW-bestand

Om op termijn een (min of meer) evenwichtige situatie tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt Alblasserwaard-Vijfherenlanden te (kunnen) behouden, zal (daarnaast) verder moeten worden ingezet op verhoging van de regionale participatiegraad / de inzet van de groep onbenut arbeidspotentieel (inclusief Nuggers). Dit kan met name door het scholen en werven van werkzoekenden, de inzet van mensen met een arbeidsbeperking, de inzet van statushouders, het bevorderen van zij-instroom, het werven van personeel in andere regio's - dit laatste met name door het voeren van een flankerend beleid in het kader van een aantrekkelijke woon- en leefomgeving - en de toeleiding van mensen met een WW-/bijstandsuitkering of een arbeidsbeperking richting arbeidsmarkt.

Uit de regionale WW-percentages en de omvang van de bijstandspopulatie blijkt de al eerder genoemde hoge arbeidsmoraal in de regio: beide regionale cijfers² zijn al sinds jaren de laagste van het land (WW 2018: regio AV 2,2%, Nederland: 3,2% ; Bijstand 2018³: regio AV: 2,3%, Nederland: 4.0%).



WW-percentage van AM Gorinchem is aanzienlijk lager dan landelijk gemiddelde en ligt sinds april 2019 onder de 2%

² Ten opzichte van de totale beroepsbevolking

³ Meting eerste kwartaal 2018

Door de economische ontwikkelingen is het voor de groep personen met een **WW-uitkering** over het algemeen (relatief) eenvoudig om weer opnieuw werk te vinden. Vaak is er in dergelijke situaties sprake van frictiewerkloosheid, met als oorzaak een onvoldoende transparantie van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

Een belangrijke uitdaging voor de regionale arbeidsmarkt Alblasserwaard-Vijfheerenlanden blijft dan ook het vergroten van deze transparantie, zowel voor ondernemers als werkzoekenden. In verband hiermee hebben ondernemers uit de regio, in samenwerking met /met ondersteuning van het leerwerkbedrijf Avres, een coöperatie opgericht, dat een digitaal platform exploiteert - genaamd WIJIIJ -. Dit platform brengt op basis van gevraagde en aangeboden competenties/vaardigheden, zonder bemiddelingstussenkomst (van derden), op digitale wijze werkgevers en werkzoekenden bij elkaar met het oog op het tot stand brengen van de beste match. Dit digitale platform moet in de toekomst een belangrijke schakel worden om de regionale vraag en aanbod op de arbeidsmarkt voor alle werkgevers en werkzoekenden meer transparant te maken en op elkaar af te stemmen.

Uit bestandsanalyses van de **bijstandspopulatie** (ongeveer 1.850 personen, die door de relatief beperkte omvang goed in beeld zijn bij de regionale uitvoeringsorganisatie Avres) blijkt dat bijna twee derde van deze doelgroep vooral praktisch is opgeleid. Mede hierdoor is de aansluiting bij bijstandsgerechtigden met de arbeidsmarkt beperkt, in het bijzonder omdat de gevraagde kennis en vaardigheden vanuit werkgevers niet passend zijn met het opleidingsniveau van deze groep inwoners. Het aanbod van bijstandsgerechtigden lijkt zo - zonder dat ondersteunende maatregelen vanuit Avres op het terrein van scholing, ontwikkeling en training plaatsvinden - niet afdoende om acute personeelsproblemen te kunnen oplossen. Daarnaast geeft ruim de helft van de mensen met een bijstandsuitkering aan dat zijn of haar lichamelijke gezondheid een belemmering vormt om een baan te vinden. Ook de geestelijke gezondheid speelt een belangrijke rol. Bijna vier op de tien bijstandsgerechtigden zegt dat dit het vinden van werk belemmert.

Een bijzondere groep bijstandsgerechtigden zijn personen met een vluchtelingenstatus. Gemeenten in de arbeidsmarktregio Gorinchem hebben een taakstelling gekregen om vergunninghouders te huisvesten. Er zijn tussen eind juni 2017 en medio 2018 zo'n 170 statushouders (inclusief kinderen) in de regio ondergebracht.

De werkloosheid onder vluchtelingen is vaak hoog. De algemene regionale werkloosheid is niet altijd een goede voorspeller van hun kansen op de regionale arbeidsmarkt. Andere factoren kunnen ook een rol spelen. Daarbij moet gedacht worden aan het stimuleren van maatschappelijke participatie en intensiveren van taalonderwijs en de mate waarin kennis en vaardigheden matchen met de vraag van werkgevers.

Voornoemde knelpunten noopt de uitvoeringsorganisatie Avres er toe haar klanten stapsgewijs naar de arbeidsmarkt te brengen. Het gaat dan onder meer om het aanbieden van scholings- en trainingstrajecten, het laten opdoen van werkervaring (al dan niet gesubsidieerd, met behoud van uitkering ondersteund met jobcoaching), het doorbreken van isolement van bijstandsgerechtigden en het stimuleren van maatschappelijke participatie. Via het werkgeversservicepunt is Avres op zoek naar segmenten van de arbeidsmarkt die passen bij haar klanten. Vanwege het (over het algemeen lagere) opleidingsniveau van haar klanten doet Avres dat vaak aan de basis van de arbeidsmarkt. Ter indicatie: In Gorinchem ontstonden er in 2018 ruim 3.000 vacatures op een praktisch beroepsniveau. Deze vacatures hadden vooral betrekking op technische beroepen en beroepen in de transport & logistiek, dienstverlening en commercie.

Naast mensen met een WW-of bijstandsuitkering, kent de groep onbenut arbeidspotentieel ook veel mensen met een **arbeidsbeperking**. Mensen met een arbeidsbeperking vormen een heterogene groep op de arbeidsmarkt. Zij verschillen zowel in loon-/uitkeringssituatie (SW/doelgroep banenafpraak/Nieuw Beschut/Wajong/WIA/WAO), als in ziektebeelden. De samenstelling varieert dan ook van hoogopgeleiden met een lichte fysieke beperking tot mensen met een ernstige verstandelijke beperking zonder diploma. Vooral bij Wajongers is er vaak sprake van een combinatie van ziektebeelden. Door de heterogeniteit van de groep mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering is de toeleiding naar werk, werkherleving en behoud van werk complex voor alle partijen die daarbij zijn betrokken. De aard van de beperking en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt maken dat het voor veel mensen met een ziekte of handicap nog altijd lastig is om een baan te vinden en/of te behouden. Vaak werken ze dan ook in functies die speciaal voor hen zijn gecreëerd of aangepast. Ook is er daarbij veelal ondersteuning in de vorm van begeleiding door een jobcoach en/of loopdispensatie en/of een ander soort voorziening.

Cijfermatig omvat de totale omvang van de hierboven genoemde doelgroepen waarop kan worden ingezet om de regionale participatiegraad te verhogen ruim 9.000 inwoners. Meer specifiek is een onderverdeling hiervan in onderstaande tabel weergegeven.

Tabel onbenut arbeidspotentieel naar doelgroepen

Gemeente	Inwoner 15-65	Bijstand *	Wajong	WW	WIA	WAO	SW mede-werkers (pers)	Begeleid werken	Nieuw beschut	Totaal per gemeente	NUGGERS**
Vijfheerenlanden	34.335	691	605	866	901	848	106	7	6	4030	***
Molenlanden	27.462	319	322	522	440	356	55	1	5 +3**	2018	***
Gorinchem	23.440	837	519	678	755	675	258	7	6	3734	***
Totaal	85.237	1.847	1.446	2.066	2.096	1879	419	15	20	9.333	***

* Individuele uitkeringen geen personen (er kunnen meerdere mensen van een uitkering leven)

** wachtlijstbanen voor de gemeente Molenlanden

*** veel niet uitkeringsgerechtigden maken gebruik van de dienstverlening van Avres (w.o. SDV, toeslagen, preventie, doorverwijzingen sociaal team etc. etc.)

De vraagzijde op de arbeidsmarkt

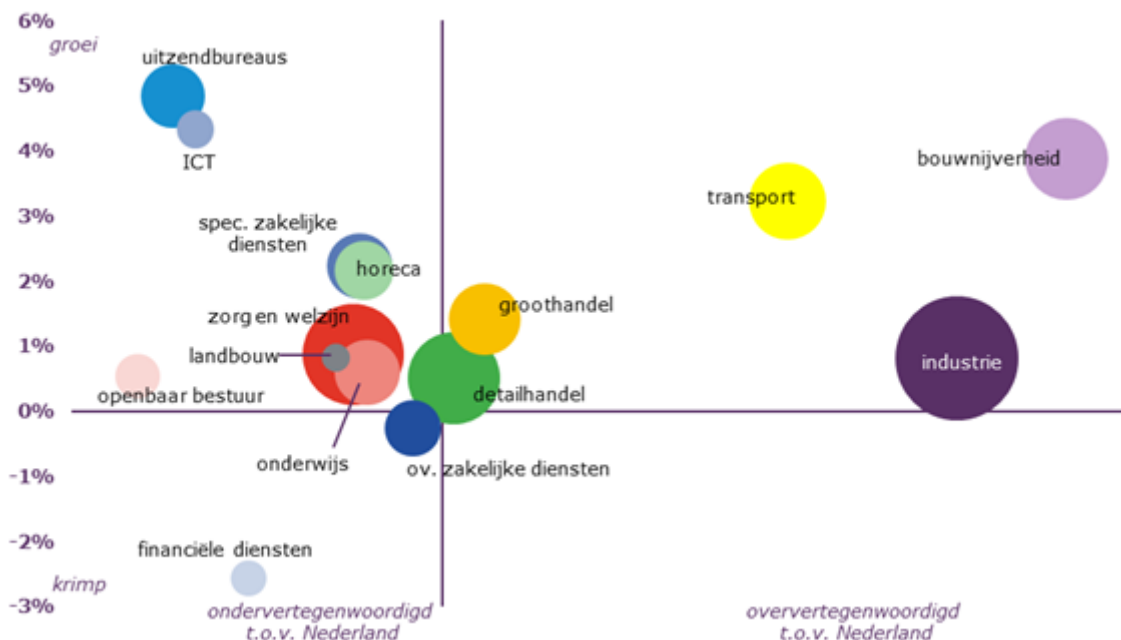
De economie in de regio Alblasserwaard-Vijfheerenlanden groeit, met een stijgende werkgelegenheid als gevolg. In 2018 en 2019 zullen er in totaal ongeveer 2.000 banen van werknemers bijkomen. Dat brengt eind 2019 het aantal banen van werknemers in deze regio op bijna 56.000 banen. In overeenstemming met de landelijke trend vertraagt het groeitempo; de procentuele banengroei in 2019 is kleiner dan in 2018. Het totaal aantal banen groeit, maar in de ene sector is die groei sterker dan in de andere. In sommige sectoren neemt het aantal banen zelfs af. Onderstaande afbeelding geeft een beeld van de sectorale werkgelegenheid in de regio.

Afbeelding: Aantal ontstane vacatures per jaar en kwartaal 2016-2018



Het totaal aantal banen groeit, maar in de ene sector is die groei sterker dan in de andere. In sommige sectoren neemt het aantal banen zelfs af. Onderstaande afbeelding geeft een beeld van de sectorale werkgelegenheid in de regio.

Afbeelding: Werknemersbanen per sector: omvang, aandeel en ontwikkeling regio AV 2019⁴



In deze arbeidsmarktregio zorgen vooral de industrie, handel, zorg en welzijn, en de transport en logistiek voor meer banen van werknemers. Deze sectoren zijn goed voor 60% van de werkgelegenheid, ze zijn groot, ze groeien en ze zijn relatief sterk vertegenwoordigd in de regio. De bouw is een andere belangrijke sector in de Gorinchem. Het is geen hele grote sector, maar wel oververtegenwoordigd in de regio én met de relatief grootste banengroei. Uitzendbureaus & arbeidsbemiddeling is een andere belangrijke sector voor de werkgelegenheid in de regio. Het is zeker niet de grootste sector, maar wel de sector met percentueel de hoogste banengroei in 2019. Dat komt vooral doordat hier ook de werknemers meetellen die in dienst zijn bij uitzendbureaus, maar als uitzendkracht in andere sectoren werken.

In de regio is er één sector waarbij het aantal banen in 2019 afneemt. In de financiële diensten is al langer sprake van een afname en dit blijft de komende periode krimpen. Dit volgt de nationale trend

⁴ Regio in beeld 2018: regio Gorinchem p. 4.

onder invloed van automatisering in de bankensector. Doordat een relatief kleine sector is in deze regio is het effect op de totale banengroei in de regio Alblasserwaard-Vijfheerenlanden beperkt.

De banengroei van werknemers in de regio ligt in 2018 en 2019 net iets boven het landelijk gemiddelde. Sectoraal zijn er tevens een paar opmerkelijke verschillen met de landelijke ontwikkeling. Zo is de groei in de regio hoger in de industrie, bouw en vervoer en opslag. De daling in de financiële dienstverlening is conform de landelijke trend.

De totale werkgelegenheid in de regio wordt niet alleen ingevuld door werknemers, maar ook door zelfstandigen. In 2017 vormden de circa 1.200 zelfstandigen ongeveer 16% van de werkzame beroepsbevolking in de regio AV. Verwacht wordt dat het aantal zelfstandigen in 2018 en 2019 groeit, maar deze toename is wel minder sterk dan de banengroei van werknemers.

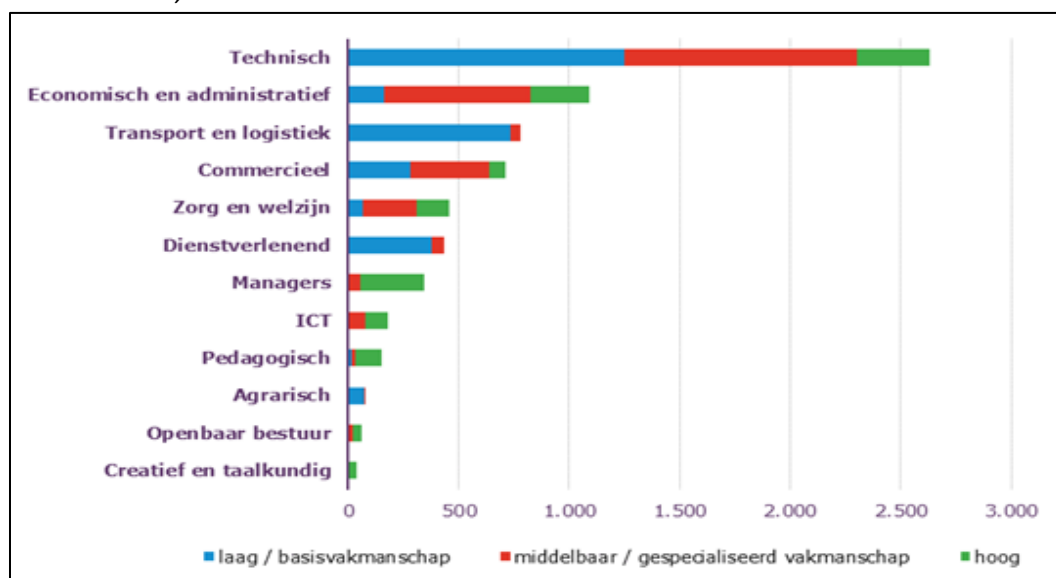
Voor arbeidsmarkt vraagstukken is het relevant niet alleen te kijken naar de werkgelegenheidsontwikkeling, maar ook naar vacatures. Dat zijn de banen die momenteel niet bezet zijn, maar waar wel mensen voor worden gezocht. Vacatures leveren mogelijke knelpunten op voor werkgevers en bieden kansen voor werkzoekenden.

In 2017 ontstonden er in de regio Alblasserwaard-Vijfheerenlanden ruim 6.200 nieuwe vacatures, 10% meer dan in 2016. 2018 laat een verdere groei zien van het aantal vacatures en met een gemiddelde van 1.800 ontstane vacatures per kwartaal, is dit meer dan een jaar geleden. In zijn algemeenheid kan worden gesteld dat er twee belangrijke factoren zijn die de groei van het aantal vacatures in een sector bepalen: de productiegroei in de sector (leidend tot wat de uitbreidingsvraag wordt genoemd) en het personeelsverloop in de sector (dit wordt de vervangingsvraag genoemd).

In 2018 en 2019 groeit het aantal banen harder dan in 2017. Dat betekent volgens de gegevens van het UWV⁵ dat er in de regio AV naast een relatief grote vervangingsvraag, óók sprake zal zijn van een grotere uitbreidingsvraag. Dit gegeven zal de spanning op de arbeidsmarkt in de regio zelfs nog meer doen toenemen.

Onderstaande afbeelding geeft een beeld van de omvang en verdeling van de vacaturemarkt in de arbeidsmarktregio Gorinchem per beroepsklasse naar beroepsniveau.

Afbeelding: Ontstane vacatures per beroepsklasse naar beroepsniveau regio Alblasserwaard-Vijfheerenlanden, 3e kwartaal 2017 tot en met 2e kwartaal 2018⁶



⁵ Regio in beeld 2018: regio Gorinchem

⁶ Regio in beeld 2018: regio Gorinchem p. 7.

Wat uit bovenstaande afbeelding opvalt, is het grote aantal vacatures voor technische beroepen, vooral op de beroepsniveaus praktisch/basisvakmanschap en middelbaar/gespecialiseerd vakmanschap. In de regio Alblasserwaard-Vijfheerenlanden gaat het daarbij voor bijna 30% om vacatures voor de groep bouwarbeiders, overwegend timmerlieden op het niveau middelbaar/gespecialiseerd vakmanschap. Een andere grote groep binnen de technische beroepen zijn de vacatures metaalarbeiders en machinemonteurs. Die vacatures zijn ook op beroepsniveau praktisch/basisvakmanschap en niveau middelbaar/gespecialiseerd vakmanschap.

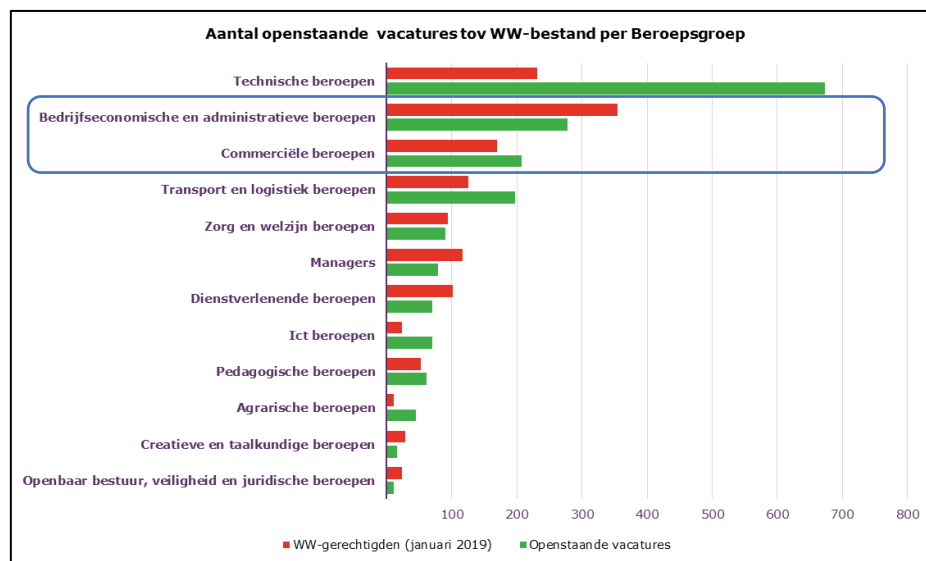
Na de technische beroepen zijn de meeste vacatures in deze regio voor economische & administratieve beroepen en voor transport en logistieke beroepen. Vacatures voor economische & administratieve beroepen zijn vooral voor administratief personeel op middelbaar niveau. Bij de transport en logistieke beroepen gaat het met name om vrachtwagenchauffeurs, laders en lossers en deze vacatures bestaan vooral op lager beroepsniveau.

Van alle vacatures in de regio Alblasserwaard-Vijfheerenlanden is bijna de helft op beroepsniveau praktisch/basisvakmanschap, een derde op niveau middelbaar/gespecialiseerd vakmanschap en bijna een vijfde op hoog niveau. Daarmee ligt het accent in de arbeidsmarktregio Alblasserwaard-Vijfheerenlanden sterker op het niveau praktisch/basisvakmanschap dan landelijk het geval is.

De mismatch op de arbeidsmarkt

Gegeven het feit dat enerzijds de helft van alle vacatures in de regio op het beroepsniveau praktisch/basisvakmanschap ligt en anderzijds dat het aanbod van een groot deel van het onbenutte arbeidspotentieel een praktisch opleidingsniveau heeft, lijkt er in de regio AV op het eerste gezicht een redelijke balans tussen (de aard van) de vraag en het aanbod op de arbeidsmarkt te bestaan. Toch ervaren zowel werkgevers, werkzoekenden, overheden/uitvoeringsorganisaties en overige stakeholders (zoals het onderwijs) een (grote) mismatch op de regionale arbeidsmarkt.

Opvallend is dat het gebrek aan technische profielen geen regionaal probleem, maar ook landelijk speelt en zelfs Europees een probleem is. Dat maakt het overigens niet minder urgent voor de Arbeidsmarktregio Gorinchem.



Bovenstaande laat een deel van kwantitatieve mismatch gesimplificeerd zien: een tekort aan personen met technische achtergrond en overschot met administratieve achtergrond
Bron:UWV

Deze mismatch heeft een aantal oorzaken. In de eerste plaats is de transparantie op de arbeidsmarkt nog onvoldoende. Verbinding tussen werkgevers en werkzoekenden vindt op dit moment over het algemeen plaats op basis van het genoten opleidings(niveau) en de opgedane werkervaring en (nog) te weinig op basis van (gevraagde en aangeboden) competenties en vaardigheden. Indien deze laatste aspecten (nog meer) het uitgangspunt zijn/worden⁷ dan zal de kans op een mogelijke match toenemen⁸. Het reeds eerder genoemde - door ondernemers opgerichte - regionale digitale bemiddelingsplatform WIJII moet daartoe in de toekomst een belangrijke bijdrage gaan leveren.

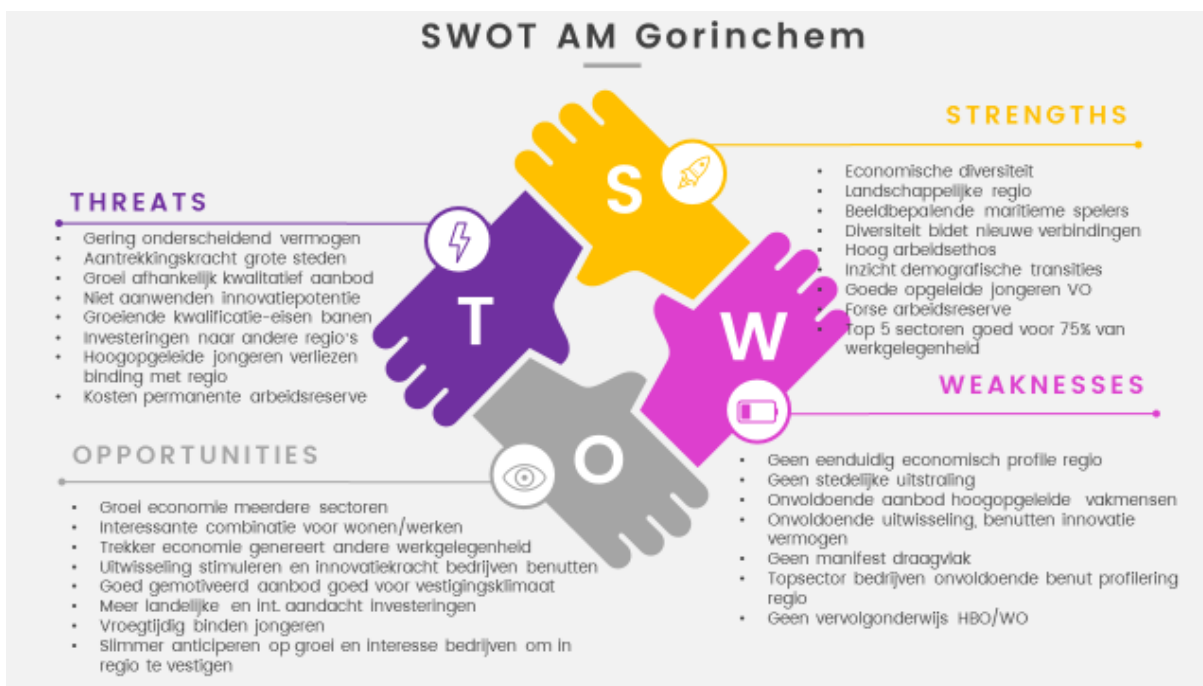
Meer **achterliggend en fundamenteel** evenwel - zo leren gesprekken in de regio - is een belangrijke oorzaak dat vraag- en aanbodzijde op de arbeidsmarkt geen echte verbinding of betrokkenheid met elkaar voelen/ervaren. Net als in veel andere arbeidsmarktregio's is bij het vormgeven van het arbeidsmarktbeleid in de regio AV de laatste jaren vooral ingezet op maatregelen/instrumenten die de aanbodzijde van de arbeidsmarkt versterk(t)en: opleidingen, coachingstrajecten, scholing, etc. werden/worden aangeboden aan werkzoekenden of mensen met een arbeidsbeperking. Niet ter discussie staat dat dergelijke instrumenten de positie van inwoners in de regio inderdaad kunnen versterken, maar tegelijkertijd moet worden geconstateerd dat veel van de aanbod gerelateerde instrumenten in het kader van het arbeidsmarktbeleid zijn ingezet zonder dat specifiek aansluiting is gezocht bij de vraag en de behoefte van werkgevers/ondernemers. Zij voelen op deze wijze weinig betrokkenheid en verbinding met de uitvoering van het arbeidsmarktbeleid, hetgeen bovendien (en uiteindelijk) de transparantie van de arbeidsmarkt niet bevordert. Formele overlegstructuren met onder andere werkgevers, zoals in het regionale werkbedrijf, doen daar niets aan af, omdat dergelijke formele overlegstructuren **geen gezamenlijk eigenaarschap (van problematiek en oplossingen)** creëren. Dit in tegenstelling tot bijvoorbeeld het digitale platform WIJII dat door ondernemers in samenwerking met /met ondersteuning van het leerwerkbedrijf Avres (als vertegenwoordiger van een deel van de werkzoekenden) tot stand is gebracht.

Het creëren van (mede)eigenaarschap over problematiek en oplossingen betekent dat zowel de vraag- als de aanbodzijde op de arbeidsmarkt (gezamenlijk) regie kunnen voeren over, sturing kunnen geven aan en zich verantwoordelijk voelen voor de vormgeving en de uitvoering (van deelaspecten) van het regionale arbeidsmarktbeleid. De arbeidsmarktregio Alblasserwaard-Vijfheerenlanden wil het voorgaande tot stand brengen door (nog meer) in te zetten op maatregelen/instrumenten die - zoals we in de regio noemen - "**gemeenschappelijk nut**" als uitgangspunt hebben. In het volgende hoofdstuk "ambities" zal hier nader op worden ingegaan.

Afsluitend wordt in onderstaande tabel een SWOT analyse van de arbeidsmarktregio Gorinchem, de regio Alblasserwaard-Vijfheerenlanden gegeven.

⁷ Met name het kennen waaraan behoefte is vanuit de vraagzijde en het kennen van wat beschikbaar is vanuit de aanbodzijde.

⁸ Eventueel ondersteund door een (aanvullend) traject van scholing, opleiding en training.



De ambities en de aanpak in dit plan zullen zich met name richten op de bolletjes 3, 4 en 6 uit het kwadrant Weaknesses ("zwakte"). Door de uitvoering van dit plan willen we actief op zoek gaan naar nieuwe combinaties - in het bijzonder vormen van publiek private samenwerking (alle in dit plan beschreven projecten). De relatief laag opgeleide bevolking kansen bieden op betaald werk aansluitend bij de behoefte van werkgevers (=vraagzijde arbeidsmarkt), door middel van scholingsfaciliteiten voor werkzoekenden (specifiek: het project ambachtsschool, het project digitaal platform scholing en het project instroom statushouders in de zorg). En de arbeidsreserve matcht niet goed op beschikbaar werk (alle in dit plan beschreven projecten). In de volgende hoofdstukken van dit plan zal een en ander nader worden geconcretiseerd.

2. Ambities

Meer in zijn algemeenheid streeft de arbeidsmarktregio AV de volgende ambities na:

1. Herkenbare, vindbare en kwalitatief goede werkgeversdienstverlening;
2. Werkzoekenden kennen en beschikbaar krijgen, arbeidsfit maken en houden;
3. Samenwerken binnen de keten en tussen domeinen;
4. Versterking van het brede vakmanschap van de professionals;
5. Verminderen van regeldruk door aandacht voor uniformeren en standaardiseren; en
6. Digitalisering en informatievoorziening.

Alle zes hierboven genoemde ambities hebben in de bestuursperiode 2018 - 2022 een gelijkwaardig belang. Toch wordt bij deze aanvraag in het kader van de "regionale doe agenda" het meest aansluiting gezocht bij de derde algemene ambitie, nl. "samenwerken binnen de keten en tussen domeinen". Uit de analyse in hoofdstuk 1 blijkt namelijk dat samenwerking/verbinding/betrokkenheid tussen vraag en aanbod binnen de (brede) keten en tussen domeinen op de regionale arbeidsmarkt verbetering behoeft, niet alleen omdat dit zal bijdragen tot een grotere transparantie van de regionale arbeidsmarkt,

maar ook omdat dit zal leiden tot een verhoging van de inzet van (een deel van) het onbenutte arbeidspotentieel (inclusief Nuggers) en tot een meer passende match met de openstaande vacatures. Bovendien vraagt het kader van de “regionale doe agenda” vooral om meer vernieuwende initiatieven, die op korte termijn kansen op de krappe arbeidsmarkt heel praktisch kunnen verzilveren en juist (alle) betrokken stakeholders op de arbeidsmarkt kan verbinden⁹.

Omdat de maatregelen/instrumenten die in het kader van deze “doe-agenda” (zullen) worden ingezet - dit in tegenstelling tot het verleden - niet (alleen) naar hun aard aanbodgericht zullen zijn, maar vooral vanuit **het (andere) perspectief van mede-eigenaarschap/”gemeenschappelijk nut”** zullen worden ontwikkeld/uitgevoerd, zijn ze ook vernieuwend. Daarnaast zullen de maatregelen/instrumenten zo concreet mogelijk worden vormgegeven, zijn gericht op het realiseren van win-win situaties voor alle betrokkenen en door hun uitvoeringsstructuur vrij eenvoudig tot de gewenste/verlangde resultaten leiden. Wij willen ook graag aansluiten bij initiatieven die onze partners hebben (onderwijs, bedrijven, vakbonden en dergelijke)

Zoals hierboven al is aangegeven wil de arbeidsmarktregio Alblasserwaard-Vijfheerenlanden (mede)eigenaarschap creëren over problematiek en oplossingen. (Mede)eigenaarschap veronderstelt **gezamenlijke regie, sturing en verantwoordelijkheid**. Het regionale arbeidsmarktbeleid is (ook landelijk) tot dusverre vooral vanuit overheidswege geïnitieerd en vormgegeven. Dit vertrekpunt maakt (mede)eigenaarschap voor bijvoorbeeld ondernemers lastig. Zo is er bij initiatieven/inzet van arbeidsmarktinstrumenten vaak sprake van een verticale (subsidie)relatie, zijn de doelstellingen van dergelijke instrumenten/maatregelen veelal gericht op aanbodversterking van de groep onbenut arbeidspotentieel¹⁰ en is de noodzaak van de inzet van bepaalde (arbeidsmarkt)instrumenten bij veel ondernemers niet herkenbaar omdat dergelijke instrumenten niet aansluiten bij hun behoefte. Kortom: veelal kent de uitvoering van het arbeidsmarktbeleid slechts een eenzijdig eigenaarschap, namelijk dat van de overheid.

De **kanteling richting gezamenlijkheid/gezamenlijk eigenaarschap** kan eerst plaatsvinden indien de verticale relatie vanuit de overheid wordt losgelaten, vanuit de gezamenlijkheid op zoek wordt gegaan naar het “gemeenschappelijke nut” (= de wederzijdse win-win situatie) en er eenvoudige structuren op basis van gelijkwaardige regie- en sturingsmogelijkheden en beheer over financiële middelen zijn, om (de) beoogde doelstellingen te kunnen realiseren. Vormen van **publiek-private samenwerking**, zoals gezamenlijke corporaties (of andere privaatrechtelijke rechtspersonen) zijn hier uitermate geschikt voor.

Door deelname in/aan dergelijke vormen van publiek-private¹¹ samenwerking wordt op concreet uitvoeringsniveau (**gelijkwaardige**) **betrokkenheid en verbondenheid** tussen stakeholders gecreëerd: tussen ondernemers, overheden, non-profit instellingen (bijvoorbeeld onderwijs) en maatschappelijke organisaties¹². Aansluiten bij dergelijke vormen van publiek-private samenwerking zal voor mogelijk betrokken stakeholders vooral aantrekkelijk zijn, indien het “gemeenschappelijke nut” wordt herkend en onderschreven. De omvang en het werkgebied van de betrokkenen stakeholder is daarbij minder van belang. Zo kunnen zowel grote bedrijven, als het MKB - dat in de arbeidsmarktregio AV sterk is

⁹ Overigens zullen de overige ambities - in afgeleide vorm - ook zichtbaar zijn in de aanpak die uit dit plan naar voren komt.

¹⁰ Met name gunstig voor overheidsorganisaties vanwege de beheersing van de omvang van de bijstandspopulatie en de doelgroep met een arbeidsbeperking.

¹¹ Overigens hoeft een overheidsinstelling niet altijd zelf te participeren in een dergelijke privaatrechtelijke rechtsvorm. Zo is bijvoorbeeld door de corporatie die het digitale platform WIIJ exploiteert een dienstverleningsovereenkomst met Avres afgesloten via welke Avres ondersteuning faciliteert aan de corporatie.

¹² Uiteraard kan het creëren van een gelijkwaardig mede-eigenaarschap ook van toepassing zijn op non-profit organisaties en maatschappelijke organisaties.

vertegenwoordigd - naast en met elkaar in samenwerkingsvormen participeren, maar ook een sector als scheepsbouw naast de sector installatietechniek; de verbinding vindt immers plaats vanuit het perspectief van het “gemeenschappelijk nut”.

Een dergelijke verbinding kan verder worden ondersteund of versterkt door het leggen van **Peer to Peer connecties**; een ambassadeur vanuit de stakeholders die bij andere mogelijk toekomstig betrokken stakeholders het gemeenschappelijk nut gaan ophalen/bepreken met het oog op uitbreiding van /deelname aan vormen van publiek-private samenwerking.

De ambitie van de regio Alblasterwaard-Vijfheerenlanden in het kader van de uitwerking van “de regionale doe agenda” is er dan ook op gericht om:

- Via publiek-private samenwerkingsvormen meer (wederzijdse) verbinding en betrokkenheid vanuit de verschillende betrokken stakeholders tot stand te brengen;
- Vanuit het perspectief “gemeenschappelijk nut”, nieuwe publiek-private samenwerkingsvormen te creëren, zodat stakeholders (gezamenlijk) regie kunnen voeren over, sturing kunnen geven aan en zich verantwoordelijk voelen voor de vormgeving en de uitvoering (van deelaspecten) van het regionale arbeidsmarktbeleid;
- Een grotere transparantie tussen de vraag en het aanbod op arbeidsmarkt tot stand te brengen;
- Meer passende matches op openstaande vacatures tot stand te brengen.
- Op grond van bovengenoemde ambities wil de arbeidsmarktregio dat er vanuit de aanbodzijde meer mensen beschikbaar komen die "werkfit" een passende match kunnen vormen op vacatures vanuit de vraagzijde. Het gaat daarbij dan niet alleen om uitkeringsgerechtigden, maar om de gehele doelgroep van het onbenutte arbeidspotentieel. Hierbij moet dan bijvoorbeeld gedacht worden aan Nuggers en mogelijke herintreders.
- Om de ambities te kunnen realiseren is het uiteraard ook van belang dat werkzoekenden daadwerkelijk een passende baan krijgen aangeboden. Hier ligt expliciet een verantwoordelijkheid voor de werkgevers. Transparantie van de beschikbare vacatures voor werkzoekenden is daarbij een essentiële randvoorwaarde. In de regio AV is hiertoe al een belangrijke stap gezet met de oprichting van het digitale platform WIJII. Dit platform door en van ondernemers beoogt mensen op zoek naar werk op basis van gevraagde competenties meer kansen te bieden op een passende baan.
- Daar waar werkzoekenden nog niet "werkfit" zijn, dienen deze door middel van training en scholing tot een "werkfit-niveau gebracht te worden. De aard en de intensiteit van dergelijke trainingen en scholing, zal mede afhankelijk zijn van de achtergrond (uitkeringsgerechtigde/Nugger/herintreder) en het basisniveau van de werkzoekende. Differentiatie (in begeleiding en ondersteuning) en maatwerk blijven bij het "werkfit" maken van kandidaten het uitgangspunt.

3. Resultaten/doelstellingen

Met betrekking tot de resultaten en de beoogde doelstellingen moet een onderscheid worden gemaakt tussen het kwalitatieve en het kwantitatieve aspect.

Vanuit de in het vorige hoofdstuk geformuleerde ambitie is een aantal resultaten/doelstellingen af te leiden die naar hun aard meer kwalitatief van aard zijn, terwijl een aantal andere meer kwantitatief van aard zijn.

(Meer) kwalitatief van aard zijn:

- Via publiek-private samenwerkingsvormen meer (wederzijdse) verbinding en betrokkenheid vanuit de verschillende betrokken stakeholders tot stand brengen;
- Een grotere transparantie tussen de vraag en het aanbod op arbeidsmarkt tot stand brengen;

(Meer) kwantitatief van aard zijn:

- Vanuit het perspectief “gemeenschappelijk nut”, nieuwe publiek-private samenwerkingsvormen creëren, zodat stakeholders (gezamenlijk) regie kunnen voeren over, sturing kunnen geven aan en zich verantwoordelijk voelen voor de vormgeving en de uitvoering (van deelaspecten) van het regionale arbeidsmarktbeleid;
- Meer passende matches op openstaande vacatures tot stand te brengen.

Het probleem met doelstellingen die meer **kwantitatief** van aard zijn, is dat de realisatie ervan niet eenvoudig valt te objectiveren: Wanneer is er immers sprake van/wordt er meer (wederzijdse) verbinding en betrokkenheid ervaren en/of wanneer is er sprake een grotere transparantie? Dit is des te lastiger daar het functioneren van de (regionale) arbeidsmarkt ook wordt bepaald door exogene - niet beïnvloedbare - factoren, zoals conjuncturele ontwikkelingen.

Om desondanks een indicatie te krijgen of genoemde kwalitatieve doelstellingen zijn gerealiseerd, zal de arbeidsmarktregio Gorinchem gedurende de looptijd van de “regionale doe-agenda” in gesprek gaan met (vertegenwoordigers) van de verschillende groepen stakeholders, om hun ervaringen met betrekking tot beweging, die aan de kwalitatieve doelstellingen ten grondslag ligt, te peilen.

Ten aanzien van de **kwantitatieve** doelstellingen is de eerste - namelijk vanuit het perspectief “gemeenschappelijk nut” nieuwe publiek-private samenwerkingsvormen creëren -, het meest eenvoudig te kwantificeren. De arbeidsmarktregio AV wil minimaal 4 nieuwe vormen van publiek-private samenwerkingsverbanden creëren (zie verder hoofdstuk 4 aanpak). Uitdrukkelijk wordt hierbij het woord minimaal gebruikt. Indien het perspectief “gemeenschappelijk nut” ook kansen biedt om andere, niet in hoofdstuk 4 genoemde samenwerkingsvormen in de regio te creëren, zal hier namelijk uitdrukkelijk op worden ingezet.

De tweede kwantitatieve doelstelling is wat lastiger te concretiseren. Een deel van de nieuwe samenwerkingsvormen zal - direct en objectief meetbaar -, tot gevolg hebben dat er een passende match tot stand is gebracht. Echter een directe causaliteit tussen inspanning en effect is soms ook minder eenvoudig vast te stellen, bijvoorbeeld als er een match plaatsvindt op een vacature die door de gepleegde inspanningen niet werd beoogd. Bovendien is het lastig om een onderscheid aan te brengen ten aanzien van wat “meer”/“extra” is en wat “gewoon” regulier is. Met in achtneming van dergelijke voorbeelden streeft de arbeidsmarktregio AV er naar om minstens 120 meer passende matches tot stand te brengen.

Gedurende de looptijd van “de regionale doe agenda” zullen er twee evaluatiemomenten plaatsvinden. Het eerste evaluatiemoment ligt aan het einde van het eerste jaar van de looptijd en het tweede evaluatiemoment zal plaatsvinden na afloop van de projectperiode (twee jaar). De evaluaties zullen betrekking hebben op proces, effectiviteit, resultaten en werkwijzen.

Wellicht dat uit de eindevaluatie dan in ieder geval het belangrijkste beoogde resultaat zichtbaar wordt, namelijk dat het perspectief “gemeenschappelijk nut” in het kader van het te voeren arbeidsmarktbeleid gemeengoed zal zijn geworden en dat dit perspectief een structurele basis vormt voor (mede-)eigenaarschap, betrokkenheid, wederzijdse verbinding en vernieuwende samenwerkingsvormen voor alle betrokken stakeholders op de regionale arbeidsmarkt.

4. Aanpak

Oprichten Ambachtsschool (nieuwe stijl)

In hoofdstuk 1 - analyse (cijfers en context) - werd zichtbaar dat er een groot aantal vacatures voor technische beroepen voorhanden is, vooral op de beroepsniveaus praktisch/basisvakmanschap en middelbaar/gespecialiseerd vakmanschap. In de regio Alblasterwaard-Vijfheerenlanden gaat het vooral om vacatures voor de groep bouwarbeiders en timmerlieden. Een andere grote groep binnen de technische beroepen zijn de vacatures metaalarbeiders en machinemonteurs. Die vacatures zijn ook op beroepsniveau praktisch/basisvakmanschap en niveau middelbaar/gespecialiseerd vakmanschap. Bij de transport en logistieke beroepen gaat het vooral om vrachtwagenchauffeurs, laders en lossers en deze vacatures bestaan vooral op praktisch beroepsniveau.

Vaak liggen er voor jongeren (zonder startkwalificatie), inwoners met WW-/bijstandsuitkering, statushouders en mensen met een arbeidsbeperking baankansen voor dergelijke hierboven genoemde vacatures, maar ontbreekt het basisvakmanschap of het gespecialiseerd vakmanschap, waardoor de match tussen vraag en aanbod uiteindelijk niet tot stand komt.

Echter, na het volgen van een korte vakgerichte opleiding - eventueel ondersteund door het aanleren van werknemersvaardigheden -, kunnen de kansen op een match worden vergroot. De arbeidsmarktregio Gorinchem wil de komende jaren gaan investeren in het vergroten van vakkennis bij werkzoekenden, afgestemd op de behoeften van werkgevers/ondernemers. Met het oog daarop wil zij een Ambachtsschool (nieuwe stijl) gaan oprichten. In deze ambachtsschool worden mensen in staat gesteld om de benodigde vakkennis op te doen. Na afloop van het genoten onderwijs/scholing ontvangt de betreffende "leerling" een tastbaar bewijs van datgene wat ze aan concrete vakkennis hebben geleerd: namelijk een erkend vakcertificaat. Met een dergelijk vakcertificaat kan hij/zij vervolgens uitstromen richting een van de vacatures op het niveau van basis- of zelfs gespecialiseerd vakmanschap. In België hebben ze de T2- campus. Talent en Technologie. Wellicht qua concept een voorbeeld voor onze regio, zij het dan op een kleinere schaal. De T2-campus in Genk zet de stad letterlijk in de etalage. Sinds vorig jaar zijn er dagelijks honderden trainees, van jong tot oud actief bezig met inspirerende technologiemodules en – projecten. T2campus is een campus voor leerlingen, werknemers, werkzoekenden en ondernemers. Dit voorbeeld kan inspiratie bieden, vooral op gebied van betrokkenheid bedrijven in het onderwijs en open karakter (ook voor ouderen voor reskilling).

De gedachte achter scholing met als eindresultaat een vak certificaat is niet nieuw. Wat wel nieuw is, is dat in de op te richten ambachtsschool alle mogelijk betrokken stakeholders op basis van gelijkwaardigheid gaan participeren. Zij gaan genoemde ambachtsschool ook in gezamenlijkheid exploiteren in het kader van publiek-private samenwerking. Daartoe ligt de juridische rechtspersoon van een corporatie het meest voor de hand. Stakeholders die in deze corporatie deelnemen hebben ook ieder vanuit hun eigen achtergrond een specifieke inbreng: bijvoorbeeld financiën/begeleidingscapaciteit door middel van de inzet van re-integratiemiddelen/jobcoaching (uitvoeringsorganisaties Werk en Inkomen/gemeenten), methoden om kennis en vaardigheden aan te leren (onderwijs/bedrijfs scholen), leerwerkplekken/stageplaatsen (bedrijfsleven/ondernemers), enzovoorts.

Binnen deze corporatie bewaken alle betrokken stakeholders gezamenlijk de uitgangspunten van het "gemeenschappelijke nut"¹³ van de ambachtsschool, worden de gewenste "vak-leerlijnen" bepaald waarop scholing en opleiding zal gaan plaatsvinden en faciliteren stakeholders elkaar onderling zoveel mogelijk om vanuit het "gemeenschappelijke nut" een zo goed mogelijk resultaat te kunnen realiseren.

¹³ Het "gemeenschappelijk nut" van de ambachtsschool is het genereren van voldoende vakkennis bij werkzoekenden, zodat vacatures aan de vraagzijde van de regionale arbeidsmarkt vervuld kunnen worden.

De op te richten ambachtsschool zal zoveel mogelijk gebruik gaan maken van de bestaande (regionale) infrastructuur bij de betrokken stakeholders, bijvoorbeeld VMBO/MBO-instellingen, bedrijfscholen en trainingsfaciliteiten bij de uitvoeringsorganisaties Werk en Inkomen.

De klantprofielen voor de inwoners die op een scholingstraject kunnen instromen, evenals de verlangde eindtermen, worden in gezamenlijkheid tussen ondernemers, onderwijs en uitvoeringsorganisaties opgesteld¹⁴. Dit is inherent aan het "gemeenschappelijke nut" dat voortvloeit uit de publiek-private samenwerking. Op deze wijze kan na afloop van een doorlopen scholingstraject ook het best een passende match worden gerealiseerd. Na afloop van een scholingstraject en een match blijven de betrokken stakeholders ook in gezamenlijkheid verantwoordelijk voor nazorg.

Beoogd resultaat na projectperiode (kwantitatief)	40 matches op de arbeidsmarkt
Betrokken stakeholders	<ul style="list-style-type: none"> - Ondernemers (bedrijven en MKB) en bedrijfscholen; - Uitvoeringsorganisaties Werk en Inkomen (UWV en Avres); - Gemeenten; - Onderwijsinstellingen (VMBO /MBO).
Benodigde financiën	<p>Het betreft hier de financiering voor de opzet van de ambachtsschool, het aanschaffen van machines en materialen en de eventuele inrichting en verbouwing van de bestaande infrastructuur. Verder zijn er kosten voor het werven en aanstellen personeel en de certificering van de aangeboden opleidingen</p> <p>Een deel van de kosten zal worden gedragen door de betrokken stakeholders (= co-financiering). In het kader van de regionale doe-agenda wordt vanuit zowel het eerste als het tweede projectjaar een bijdrage van € 350.000,-- gevraagd (totaal € 700.000,--)</p>

Uitbouwen digitaal platform scholing

In deze notitie is al eerder het digitale platform "WIJII" aan de orde gekomen. Dit platform brengt op basis van gevraagde en aangeboden competenties/vaardigheden, zonder bemiddelingstussenkomst (van derden), op digitale wijze werkgevers en werkzoekenden bij elkaar met het oog op het tot stand brengen van de beste match. WIJII is in 2019 door ondernemers opgericht, wordt door hen geëxploiteerd en is vormgegeven in een corporatie. In de uitvoering wordt dit platform - via een dienstverleningsovereenkomst - gefaciliteerd door het regionale Leerwerkbedrijf Avres¹⁵.

Tijdens het oprichtingsproces van het platform WIJII hebben de ondernemers (en overige betrokken stakeholders) al geconstateerd dat ook binnen de context van gevraagde en aangeboden competenties/vaardigheden bij werkzoekenden een hiaat aanwezig kan zijn waardoor een match uiteindelijk toch niet tot stand kan worden gebracht. Het gaat dan vaak om vaardigheden/competenties die in de basis wel aanwezig zijn bij de betreffende werkzoekende, maar bijvoorbeeld vanwege een tijdelijke

¹⁴ VNO-NCW kan een belangrijke rol spelen bij het nader bepalen van de aard van de behoefte aan opleidingen bij werkgevers

¹⁵ Ook deze faciliterende ondersteuning via een dienstverleningsovereenkomst is een vorm van publiek-private samenwerking.

terugtrekking uit de arbeidsmarkt zijn weggezaakt. Dergelijke ontbrekende competenties/vaardigheden kunnen op het gewenste niveau worden gebracht, indien deze via korte digitale scholing/cursussen worden “bijgespijkerd”. Het gaat dan bijvoorbeeld over kennis met betrekking tot geautomatiseerde tekstverwerking of rekenprogramma’s, actualisatie van veiligheidsvoorschriften of een verlangd niveau van een “vreemde” taal.

Bij constatering van een niet sluitende match binnen het platform WIJII kan vervolgens worden doorverwezen naar het nieuwe digitale platform scholing, alwaar de betreffende werkzoekende zijn of haar kennis digitaal kan bijspijkeren.

Evenals het platform WIJII, zal het digitale platform scholing de vorm van een coöperatie krijgen. Opgericht en geëxploiteerd door ondernemers, die het scholingsplatform ook inhoudelijk vullen en die daarmee ook verantwoordelijk zijn/worden zijn voor de eindtermen van het scholingsaanbod. De coöperatie zal in haar uitvoering (op basis van dienstverleningsovereenkomsten) worden gefaciliteerd door de leerwerkbedrijven en regionale onderwijsinstellingen. Samenwerking met bestaande initiatieven op het gebied van online leerplatforms zullen bekeken worden.

Peer to peer connection

Al eerder is in deze notitie aangegeven¹⁶ dat het perspectief van mede-eigenaarschap / “gemeenschappelijk nut”; gezamenlijke regie, sturing en verantwoordelijkheid; en (gelijkwaardige) betrokkenheid en verbondenheid een kanteling veronderstelt. De overheid zal bij het te voeren arbeidsmarktbeleid veel meer moeten terugtreden uit de verticale positie die zij veelal in het verleden heeft bekleed. Daar valt in de richting van het bedrijfsleven (en overige stakeholders) nog een wereld van vertrouwen te winnen.

Met het oog daarop wil de arbeidsmarktregio Gorinchem vanuit de stakeholders ondernemers/bedrijfsleven/MKB een “ambassadeur”/“aanspreekpunt”/“vertegenwoordiger” aan stellen ten behoeve van henzelf, die dit vertrouwen (in ondersteunende zin) kan vergroten. Een aanpak waarbij ondernemers elkaar inspireren en laten zien dat het kan! De inzet van deze “ambassadeur” moet worden beschouwd als een vorm van “peer-to-peer” connection: vanuit de stakeholders ondernemers/bedrijfsleven/MKB, ten behoeve van de stakeholders ondernemers/bedrijfsleven/MKB. Bovendien kan genoemde “ambassadeur” zich gaan richten op het ophalen/bepreien van “het gemeenschappelijk nut” bij zijn “collega” stakeholders met het oog op uitbreiding van/deelname aan vormen van publiek-private samenwerking. Tenslotte kan genoemde persoon als aanspreekpunt/vertegenwoordiger gaan functioneren voor de lokale werkgeverskringen, die in de regio vanwege haar uitgestrektheid talrijk aanwezig zijn.

Uiteraard zal de aanstelling van de/het “ambassadeur”/“aanspreekpunt”/“vertegenwoordiger” gezamenlijk door samenwerkingspartners worden aangesteld. Dit is een logisch gevolg gelet op de context van gezamenlijkheid/gemeenschappelijkheid van waaruit deze persoon in de toekomst zal gaan opereren.

Beoogd resultaat na projectperiode (kwalitatief)	Via publiek-private samenwerkingsvormen meer (wederzijdse) verbinding en betrokkenheid vanuit de verschillende betrokken stakeholders tot stand brengen.
Betrokken stakeholders	- Ondernemers (bedrijven en MKB);

¹⁶ Zie pagina 10

Benodigde financiën	Het betreft hier de financiering voor de inhuur van een ambassadeur en bijkomende kosten. In het kader van de regionale doe-agenda wordt vanuit het eerste jaar (€125.000) en het tweede projectjaar (€100.000) een bijdrage gevraagd (totaal € 225.000).
---------------------	---

Instroomproject statushouders in de zorg

De vraag naar medewerkers in de zorg neemt sterk toe. Daarnaast is er een groep statushouders op zoek naar werk. Het succesvol toe-leiden van statushouders naar werk in de zorg vraagt om een specifieke aanpak. Dit project heeft als doel de maatschappelijke participatie van statushouders te vergroten. Het doel is tevens om een bijdrage te leveren aan het bestrijden van personele tekorten in de zorg. Concreet gaat het om begeleiding van statushouders naar een BBL traject in de zorg.

Publiek – (semi) private samenwerking: gedeeld eigenaarschap

* Er wordt een convenant ondertekend en een stuurgroep ingesteld om gezamenlijk sturing en uitvoering te geven aan het project.

*Werkgevers financieren een deel van de opleidings- en coachingskosten

*Er is sprake van gemeenschappelijk nut

Inhoud traject

Vorbereidingsfase

Vinden, bereiken en uitnodigen van grote groep statushouders. Voorlichting, intake en selectie. Matchen, voorstellen en plaatsen bij werkgevers.

Oriëntatiefase

Oriëntatie stage bij werkgevers; Individuele coaching; Taalonderwijs door erkende taalaanbieder; Training werknemersvaardigheden en Zorginhoudelijke lessen. [Duur: 20 weken]

Toeleidingsfase

Zorgstage bij beoogd werkgever; Individuele coaching; Kwalificerend onderwijs door ROC en Extra taalonderwijs. [Duur: 20 weken]

BBL-traject

Deelnemers krijgen arbeidsovereenkomst; volgen regulier mbo-2 of mbo-3 in de zorg en Individuele coaching is mogelijk. [Duur: 2-3 jaar]

De klantprofielen voor de inwoners die op een scholingstraject kunnen instromen, evenals de verlangde eindtermen, worden in gezamenlijkheid tussen ondernemers, onderwijs en uitvoeringsorganisaties opgesteld. Dit is inherent aan het "gemeenschappelijke nut" dat voortvloeit uit de publiek-private samenwerking. Op deze wijze kan na afloop van een doorlopen scholingstraject ook het best een passende match worden gerealiseerd. Na afloop van een scholingstraject en een match blijven de betrokken stakeholders ook in gezamenlijkheid verantwoordelijk voor nazorg.

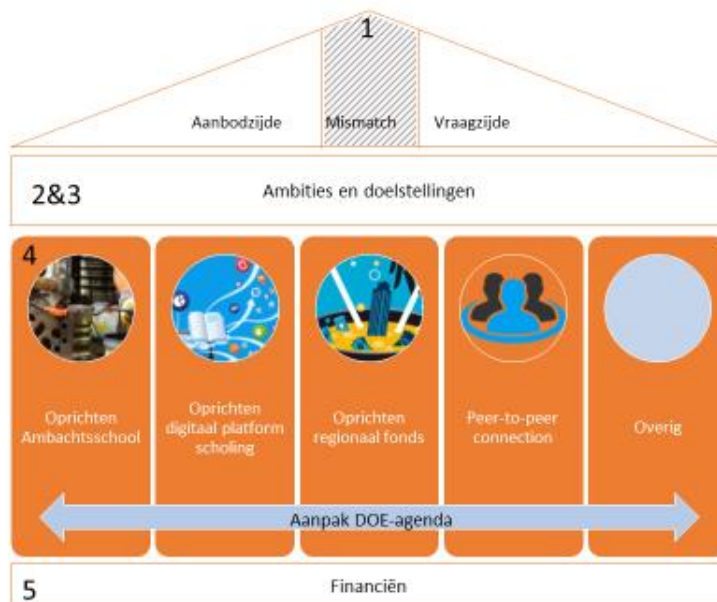
Beoogd resultaat na projectperiode (kwantitatief)	<ul style="list-style-type: none"> • Instroom van 20 personen stromen in de oriëntatiefase • 10 mensen daarvan stromen uit naar BBL traject
Betrokken stakeholders	- Werkgevers in de zorg

	<ul style="list-style-type: none"> - Avres - Onderwijsinstellingen MBO - Deelnemende gemeenten Avres
Benodigde financiën	<p>Kosten projectleiding Kosten coaching- en opleiding</p> <p>In het kader van de regionale doe-agenda wordt vanuit het eerste jaar (€75.000) als het tweede projectjaar (€100.000) een bijdrage gevraagd (totaal € 175.000).</p> <p>Daarnaast wordt een deel van de kosten gefinancierd door deelnemende werkgevers.</p>

5. Financiën

In onderstaande tabel wordt resumerend een overzicht gegeven van de financiële inzet van de middelen.

Aanpak/instrument	Eerste jaar	Tweede jaar	Cofinanciering
Ambachtsschool / S&B	€ 350.000	€ 350.000	Ja
Digitaal platform	€ 150.000	€ 100.000	Ja
Fonds SROI	€ 125.000	€ 125.000	n.v.t.
Peer to peer connection	€ 150.000	€ 100.000	n.v.t.
Instroom in de zorg	€ 75.000	€ 100.000	ja
Versterken WSP	€ 150.000	€ 225.000	n.v.t.
Totaal	€ 1.000.000	€ 1.000.000	



6. Ondertekening

Ondergetekenden verklaren dat:

- a) Bestuurders en alle betrokken partijen in de arbeidsmarktregio de inhoud van de intentieverklaring Perspectief op Werk en het actieplan onderschrijven;
- b) Zijzelf en de andere betrokken partijen in de arbeidsmarktregio medewerking verlenen aan de monitoring die door SZW wordt ingeschakeld en gefinancierd;
- c) 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.

Wethouder Werk & Inkomen, wethouder gemeente Gorinchem
(lid van het WerkbedrijfRAP van de regio Alblasserwaard-Vijfheerenlanden)

w.g.

Medeondertekening door wethouder Molenlanden en wethouder Vijfheerenlanden

w.g.

Voorzitter VNO NCW-West, afdeling Alblasserwaard-Vijfheerenlanden
(lid van het WerkbedrijfRAP van de regio Alblasserwaard-Vijfheerenlanden)

w.g.

Regiomanager Drechtsteden & Gorinchem bij UWV Werkbedrijf,

w.g.

Voorzitter WerkbedrijfRAP Alblasserwaard-Vijfheerenlanden
(WerkbedrijfRAP van de regio Alblasserwaard-Vijfheerenlanden)

w.g.

Voorzitter algemeen bestuur AVRES
Wethouder gemeente Molenlanden

w.g.

Gorinchem, 23-05-2019

Bijlage: contactgegevens van één contactpersoon voor contact met het landelijk ondersteuningsteam.

Programmamanager
Arbeidsmarktregio Gorinchem
Sjoerd Veerman
tel. 06 23974997
Email: s.veerman@vijfheerenlanden.nl
sjoerd.veerman@regioav.nl

Medewerker Economische Zaken
Gemeente Gorinchem
Arjan van der Wiel
tel. (0183) 659309
Email: arjan.v.d.wiel@gorinchem.nl

Beleidsadviseur AVRES
Bert Hoeven
AVRES
tel. (0183) 650 200
Email: bhoeven@avres.nl

[Redacted contact information]