

Regionaal Actieplan Perspectief op Werk Groot-Amsterdam

Inleiding

In het Werkgeversservicepunt (WSP) Groot-Amsterdam communiceren gemeenten en UWV op regionaal niveau met één gezicht naar werkgevers (www.wspgrootamsterdam.nl). Deze samenwerking is al jaren hecht en goed georganiseerd. Niet alleen de bestuurders, maar ook de medewerkers van de 8 verschillende gemeenten en UWV werken op managementniveau, beleidsniveau en uitvoeringsniveau op verschillende aanpakken met elkaar samen en kennen elkaar goed. In totaal werken er meer dan 160 medewerkers in het WSP Groot Amsterdam, waarbij er een geïntegreerd WSP is van UWV en gemeente Amsterdam en twee satelliet WSP's in Haarlemmermeer en Amstel-Venen. De goede samenwerking gaf in 2018 aanleiding om op regionale vraagstukken meer de samenwerking te zoeken en gemeenschappelijk op te trekken om antwoorden te vinden op kansen en uitdagingen op de regionale arbeidsmarkt. Kortom, het is goed om te weten dat er al veel gebeurt en dat er een goede basis is voor samenwerking binnen het regionale Werkbedrijf Groot Amsterdam en in gezamenlijke aanpakken. Ook is er al veel samenwerking met andere partijen in de regio. Er wordt samengewerkt met praktijkscholen, VSO, MBO, Publiek Private Samenwerking met bedrijven en uitzendbureaus, House of Skills, Leerwerkloket, zorginstellingen, SW-bedrijven en GGZ. Ook met de sociale partners VNO-NCW West, MKB Amsterdam en de vakbonden is er over verschillende onderwerpen overleg en samenwerking. Zo neemt CNV namens de vakbonden structureel zitting in het maandelijkse overleg van het regionaal Management Team Banenafpraak waar alle gemeenten, UWV en SW-bedrijven in Groot Amsterdam aan deelnemen om samen te werken aan de uitvoering van de Banenafpraak en andere kwetsbare doelgroepen.

De impuls vanuit Perspectief op werk moet dan ook in het licht gezien worden van een arbeidsmarktregio die elkaar en de arbeidsmarktuiddagingen al door en door kent en waar al jarenlang zeer veel initiatieven zijn ontwikkeld en grote inspanningen zijn verricht met ruime financiële middelen. Ook op het gebied van het matchen van vraag en aanbod zijn er veel verschillende aanpakken. Zo is er onlangs het Banenplan Amsterdam gestart waarbij de Johan Cruijff Arena, gemeente Amsterdam en tal van andere werkgevers hun krachten gebundeld hebben voor tenminste 1000 extra banen in stadsdeel Zuidoost. Daarnaast heeft Amsterdam onlangs 20 miljoen euro uitgetrokken om alle 40.000 Amsterdammers met een bijstandsuitkering op gesprek te laten komen. Ook wordt er 11 miljoen geïnvesteerd in vijfhonderd langdurig werklozen die twee jaar in dienst van de gemeente komen en zo ervaring op doen. Vorig jaar zijn er regionaal ongeveer 1500 statushouders aan het werk gegaan met een aanpak gericht op begeleiding, intensieve taaltrainingen, bemiddeling door jobhunters en gesprekken met mogelijke werkgevers. Ook de andere gemeenten in de regio zoals Amstelveen, De Ronde Venen en Uithoorn investeren in de ondersteuning van alle inwoners naar werk of opleiding, op de bloemenveiling in Aalsmeer en rondom Haarlemmermeer op Schiphol zijn er regionaal meer dan 100 arrangementen, trajecten en convenanten waarin werkgevers, onderwijs en gemeenten/UWV afspraken hebben gemaakt over werktrajecten voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Zo heeft het gezamenlijk WSP Groot Amsterdam leer-werktrajecten met werkgevers voor bijvoorbeeld monteur zonnepanelen, functies in de bouw, voortrajecten in de zorg, of BBL trajecten in de elektrotechniek. In de meeste sectoren en branches zijn er inmiddels talloze werk- of voortrajecten waar een onderwijscomponent aan vast zit waardoor werknemers zich kunnen ontwikkelen in vakspecifieke vaardigheden om zo steviger op de arbeidsmarkt te staan. Ook heeft het WSP een eigen marketing & communicatie afdeling en voert aansprekende campagnes uit gericht op het bereiken van bredere herkenbaarheid en bekendheid (het WSP zoekt 'Werkgevers met een warm hart').

Bij het zoeken naar invulling van de impuls vanuit Perspectief op werk is dan ook voortgeborduurd op de intensieve regionale samenwerking die er al is, waarbij gebruik is gemaakt van diverse bestuurlijke en ambtelijke bijeenkomsten (eind 2018 en 1e helft 2019) en in nauwe samenwerking met de werkgeversorganisaties. Bij de totstandkoming van dit plan is getracht alle belangrijke partijen te betrekken om zo veel mogelijk goede ideeën op te halen en die initiatieven te vervlechten in de huidige regionale samenwerking. Het plan is zorgvuldig met alle partijen in de regio opgesteld en zal als zodanig ook met de regionale partijen tezamen worden uitgevoerd middels werkgroepen waar alle gemeenten, UWV, onderwijs en sociale partners bij betrokken blijven.

Dit plan beschrijft welke regionale arbeidsmarkt vraagstukken worden opgepakt en welke bestaande succesvolle initiatieven worden uitgebouwd. Ook beschrijven we welke initiatieven we niet oppakken binnen Perspectief op werk, maar die wel een plek krijgen in de uitvoeringsplannen van de regio (zie bijlage 1). Met een klantenbestand van 73.000 uitkeringsgerechtigden in de arbeidsmarktregio Groot Amsterdam met een uitkering en een beoogd budget van PoW van 2 miljoen euro kunnen we helaas maar een zeer beperkt aantal bedachte regioplannen ten uitvoer brengen.

Daarnaast is de werkgeversdienstverlening ook buiten PoW om nog voortdurend in ontwikkeling, grotere slagvaardigheid en het verminderen van bureaucratie blijven aandachtspunten. Om te komen tot een echt eenduidige werkgeversdienstverlening kunnen regionaal, maar ook landelijk nog zaken worden verbeterd. Bijvoorbeeld wat betreft de koppeling van systemen tussen gemeenten en het UWV en de daarbij behorende bekende privacy- vraagstukken betreft, ook met private arbeidsbemiddelaars en werkgevers. Zo is er niet één landelijke standaard gegevensset voor de profielen (inclusief competenties) van de werkzoekenden van UWV en gemeenten, maar wordt er tegelijkertijd wel aan arbeidsmarktregio's gevraagd initiatieven te ontwikkelen om werkfitte kandidaten te presenteren op een toegankelijke manier voor werkgevers, bijvoorbeeld in 1 bestand. Door de regionale initiatieven in het land die nu ontwikkeld worden bestaat de kans dat de profielen van werkzoekenden onderling tussen arbeidsmarktregio's niet uitgewisseld kunnen worden omdat er geen landelijke standaard is afgesproken over de gegevensset van de profielen. In Groot Amsterdam willen we graag ook aan de slag met een goede etalage voor onze werkzoekenden, en zodra er een landelijke standaard is afgesproken voor de profielen willen we proberen daar op aan te sluiten.

Perspectief op werk wordt uitgevoerd binnen de bestaande regionale overlegstructuren en samenwerking op bestuurlijk en ambtelijk niveau van de partners die het regionaal Werkbedrijf Groot Amsterdam vormen. Er worden vooralsnog geen nieuwe medewerkers voor de regio op de uitvoering van PoW aangenomen. De huidige structuur en de bestaande capaciteit is toereikend, waarbij wel opgemerkt wordt dat de huidige structuur nog bij de oprichting hoort van het regionaal Werkbedrijf. Inmiddels zijn we een flink aantal jaren verder en is de governance aan vernieuwing toe. Er zal vermoedelijk meer tijd gevraagd worden van de ambtelijke management-, beleid- en uitvoeringskant van de gemeenten om de regionale 'doe agenda' samen uit te voeren. Daarom wordt in de zomer van 2019 een voorstel gemaakt om de regionale samenwerkingsstructuur opnieuw vast te stellen, waarbij ook rekening wordt gehouden met ontwikkelingen uit het Brede Offensief. Daarbij wordt bekeken of het onderwijs structureel kan worden aangesloten bij het Bestuurlijk Overleg in de regio om aansluiting vanuit het onderwijs naar de arbeidsmarkt van werkzoekenden te verbeteren.

In het eerste hoofdstuk treft u een beschrijving aan van de arbeidsmarkt Groot Amsterdam. Vanuit deze analyse nemen we u mee in de ambitie van Groot Amsterdam voor PoW en beschrijven we de aanpak die we voor ogen hebben die is gemaakt op basis van de analyse. Vervolgens geven we een overzicht van de betrokkenen en een beschrijving van de huidige samenwerking in de regio inclusief een financiële paragraaf.

1. Beschrijving van de arbeidsmarkt Groot Amsterdam

1.1 Vraag op de arbeidsmarkt

De regio Groot-Amsterdam is de arbeidsmarktregio met de sterkste economische groei. De groei is inmiddels over haar piek heen maar vertoont nog steeds een bovengemiddelde groei in vergelijking met de rest van Nederland. Die economische groei zorgt voor een toenemende vraag naar werknemers die lang niet altijd ingevuld kan worden. Voor bijna alle beroepen is sprake van een (zeer) krappe arbeidsmarkt en dus van (grote) tekorten aan personeel, waarbij Groot Amsterdam koploper is van Nederland als het gaat om de tekorten. Tussen 2017 en 2018 steeg het aantal openstaande vacatures in de regio tot 115.000. De tekorten doen zich vooral voor in functies op kwalificatieniveaus van MBO-3/4 en hoger, en met name in technische beroepen, de ICT en beroepen in transport en logistiek. Voor deze en andere beroepen worden de komende jaren nog grotere tekorten aan geschikte werkzoekenden verwacht. Ondanks deze tekorten zijn er 73.000 mensen die langdurig zonder werk thuis zitten, bijvoorbeeld in de Bijstand en WW, waarvan een groot gedeelte wel wil en kan werken maar onvoldoende aansluiting vindt op de arbeidsmarkt.

1.2 Aanbod op de arbeidsmarkt

De 73.000 personen met een uitkering vallen verspreid onder een van de 8 gemeenten of UWV. De personen met een bijstandsuitkering vormen de grootste groep (39.000), gevolgd door personen met een uitkering van UWV waaronder personen met een werkloosheidsuitkering (WW: 20.000), arbeidsongeschiktheidsuitkering (WIA: 8.200) en jonggehandicapten (Wajong: 5.500). Wanneer we inzoomen op deze groepen, valt een aantal zaken op:

- 52% van de personen die in 2018 in Groot Amsterdam een bijstandsuitkering ontvingen had geen startkwalificatie;
- Ongeveer 80% van het aantal regionale Bijstandsuitkeringen wordt verstrekt aan inwoners van de gemeente Amsterdam;
- De Amsterdamse Bijstandspopulatie bestaat op haar beurt voor ruim 80% uit mensen met een (zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt;
- 40% van het WW-bestand bestaat uit uitkeringen voor 50-plussers (landelijk 48%);
- Een kwart van het WW-bestand ontvangt langer dan een jaar een uitkering;
- Er zijn ruim meer WW-rechten voor hoogopgeleiden (HBO, WO) dan voor personen zonder startkwalificatie: respectievelijk 39,8% en 18,7%;
- 41% van de Wajongpopulatie had een dienstverband, evenals ruim 12% van de WIA-gerechtigden;
- Het aantal WW-uitkeringen neemt gestaag af: van het 'hoogtepunt' van 31.000 lopende uitkeringen in maart 2014 tot net onder de 20.000 in april 2019.

Het aantal mensen met een Bijstandsuitkering neemt veel minder snel af. Sterker nog, in dezelfde periode nam in de meeste gemeenten in Groot Amsterdam het aantal Bijstandsuitkeringen eerst nog toe, om pas relatief kort geleden langzaam af te nemen.

1.3 Mismatch tussen vraag en aanbod

Ondanks het economische succes van de afgelopen jaren in Groot Amsterdam en de vertaling daarvan in toegenomen werkgelegenheid, laat de analyse zien dat niet alle groepen werkzoekenden hiervan in gelijke mate hebben kunnen profiteren. Met betrekking tot de afstand tot de arbeidsmarkt blijkt dat deze veelal veroorzaakt wordt door verouderde of onvoldoende kwalificaties, competenties (denk ook aan beheersing van het Nederlands) en werkervaring, maar er kan ook sprake zijn van praktische knelpunten zoals een lastige bereikbaarheid van de werklocatie die bij de vacature hoort en/of de onmogelijkheid om kinderopvang te regelen tijdens de werkuren. Daarnaast kunnen de geboden arbeidsvoorwaarden een beletsel vormen, bijvoorbeeld als er een klein aantal vaste uren per week wordt geboden of als het een kortdurende opdracht op flexibele basis betreft, wat het 'opgeven' van de zekerheid van de uitkering kan bemoeilijken. De motivatie om in een kansrijk

beroep te beginnen kan ontbreken doordat het om zwaar, 'vies' of anderszins onaantrekkelijk werk gaat. Tenslotte noemen we als belangrijke factoren die de mismatch kunnen bevorderen de persoonlijke situatie van de werkzoekende (denk aan schulden of ingewikkelde gezinssituaties) en in de persoon gelegen factoren (attitude en gedrag).

Niet alleen bij de doelgroep Banenafpraak is er sprake van multi-problematiek, waar 1 op 1 begeleiding bij nodig is. We weten dat de uitkeringsgerechtigden die nu nog niet aan het werk zijn (ondanks de hoogconjunctuur) een groep is waar veel uitval is door bijvoorbeeld een (progressieve) ziekte, multi-problematiek of psychologische klachten (GGZ). Dat maakt dat er bij de Banenafpraak, maar ook bij andere doelgroepen een verschuiving plaatsvindt naar hele intensieve begeleiding, ook al voordat de klant aan het werk is. Zorg en werk moeten steeds vaker gecombineerd worden en plaatsvinden in de wijk waar de klant woont. Groepsgewijze trainingen die worden aangeboden als voorbereiding op werk, zijn niet altijd geschikt voor de onderkant van de groep die complexe problematiek heeft en niet altijd direct in een groepsproces past. Er zijn wel veel vacatures, maar niet het juiste werk voor de overgebleven personen i.v.m. het ontbreken van de juiste skills. De werkgever goed kennen en de klant goed kennen wordt daarom steeds belangrijker om niet een 'Mismatch' te veroorzaken waarbij de klant of de werkgever voortijdig de plaatsing verbreekt.

Wat verwachten we van een werkgever wanneer deze zich committeert aan Perspectief op werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt?

Bovenstaande beschreven knelpunten vragen ook deels om een andere werkwijze van werkgevers. Er zijn genoeg vacatures, maar er is sprake van een mismatch. Gemeenten en UWV in de arbeidsmarktregio geven aan dat ze ervaren dat het op dit moment niet gaat om het verkrijgen van vacatures voor de moeilijk bemiddelbare klanten, maar dat ze met name in contact willen komen met werkgevers die gemotiveerd zijn om deze mensen aan te nemen en binnen hun bedrijf of organisatie een geschikte plek te vinden bij de persoon. Er wordt geadviseerd om vooral vanuit de medewerker te kijken wat deze kan en daar passend werk bij te vinden. Werkgevers worden aangeraden om het gesprek aan te gaan met de klant en gemeenten om te kijken wat deze partijen kunnen betekenen voor vraag van de werkgever, ook over wat deze krappe arbeidsmarkt betekent voor het bedrijf en de personeelsvraag. De werkgeversdienstverlening van het WSP is breed van opzet en wil voor werkgevers ook een adviseur zijn voor brede personeelsvraagstukken om voor te sorteren op krapte of overschotten van personeel in bepaalde sectoren in de toekomst. De situatie van de hoogconjunctuur en de krappe arbeidsmarkt vraagt ook om bijvoorbeeld andere manieren van matches, bijvoorbeeld via poolvorming (of 'Open Hiring'). Verschillende bedrijven in Amsterdam Zuidoost (o.a. Johan Cruijff Arena en Ziggo Dome) zijn bijvoorbeeld in gesprek om samen te onderzoeken of er een arbeidspool gevormd kan worden, waarin werknemers vanuit 1 contract bij meerdere werkgevers kunnen werken. Ook Schiphol gaat aan de slag met een vorm van poolvorming (Schipholcollege). De inzet is dat de werkgelegenheid bij deze bedrijven wordt gewaarborgd. Dat zou ook een antwoord kunnen zijn op de krapte op de arbeidsmarkt en de behoefte om uit de uitkering te blijven. Ook wordt er vanuit de werkgevers gevraagd om meer en betere ondersteuning tijdens en na een plaatsing. Bijvoorbeeld door training on the job van de begeleider en goede nazorg te organiseren vanuit het WSP.

2. Ambitie

De ambitie is het streven naar een inclusieve arbeidsmarkt. Het is van groot maatschappelijk belang dat iedereen, ongeacht leeftijd, achtergrond of herkomst in eigen inkomen kan voorzien en niet afhankelijk is van een uitkering.

Daarnaast is het van groot belang dat bedrijven en instellingen in onze arbeidsmarktregio beschikken over voldoende personeel met de juiste kwalificaties, nu en in de toekomst.

De gemeenten in de arbeidsmarktregio, UWV en sociale partners, verenigd in het Werkbedrijf, streven naar een inclusieve arbeidsmarkt waar ook mensen die niet zonder meer aan de slag komen, een duurzame plek krijgen waarmee men een eerlijk salaris verdient.

De focus van het actieplan van Groot-Amsterdam is daarmee om meer mensen aan het werk te krijgen. Dat doen we door mensen zonder werk naar werk te begeleiden, maar ook door mensen die werken en dreigen uit te vallen te ondersteunen zodat ze werk behouden.

In totaal moeten er door de activiteiten in het kader van Perspectief op Werk 400 extra klanten aan het werk zijn en moet het uitvalpercentage in lopende publiek private samenwerkingen van 12% teruglopen naar 8%.

Maar daarnaast zijn er ook ondersteunende doelstellingen te benoemen. Want om deze extra uitstroom naar werk te realiseren wordt er geïnvesteerd in de samenwerking met MKB en in het inzichtelijk maken van werkzoekenden door middel van skills-/arbeidsprofielen.

Op dit moment biedt het WSP dienstverlening aan 6576 MKB ondernemers (op basis van registratie in WBS) en in 2018 zijn er 3274 klanten geplaatst op vacatures van MKB ondernemers (deze cijfers zijn niet volledig). In 2020 willen we de samenwerking met MKB ondernemers verhogen met 20%, waardoor er meer werkzoekenden kunnen uitstromen naar werk.

Op dit moment wordt een regionale standaard ontwikkeld van skillsprofielen. Hierbij wordt zo veel mogelijk aangesloten bij de landelijke ontwikkelingen op dit gebied. Hiermee wordt ook een nieuwe norm gesteld wanneer een klant goed in beeld is bij een gemeente of bij UWV. Op basis van de huidige registratiewijze is het grootste deel van de werkfite populatie in beeld. Het doel voor Perspectief op Werk is om eind 2020 20% van het klantenbestand van de gemeenten en UWV in beeld te hebben door middel van het verrijkte profiel. Door nieuwe matchingsmethodieken wordt hierdoor de kans op een meer passende match groter en dit zouden we terug moeten zien in de doelstelling voor het vergroten van het aantal klanten dat uitstroomt naar werk.

Tot slot willen we dat in het kader van de pilot Praktijkleren ten minste 100 leerlingen een praktijkverklaring behalen.

3. Aanpak

3.1 Werkfite kandidaten aanbieden

Bestand in beeld door middel van skillsprofielen

In de regio Groot-Amsterdam hebben de gemeenten en UWV het werkfite deel van het bestand goed in zicht. Om tegemoet te komen aan de toenemende vraag van werkgevers zijn de gemeenten bezig om ook andere doelgroepen in kaart te brengen (NUG en jongeren zonder uitkering).

Daarnaast wordt er geïnvesteerd in het in kaart brengen van het arbeidspotentieel van de groep werkzoekenden die in activerende dienstverlening zitten. Hoewel deze klanten een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben en dus meer begeleiding richting werk en op de werkvloer nodig hebben, is de situatie op de arbeidsmarkt zo dat ook voor deze klanten kansen zijn op de arbeidsmarkt.

Voor Perspectief op Werk heeft de regio Groot-Amsterdam als doelstelling gesteld om deze klanten in kaart te brengen door middel van skillsprofielen (dus zowel de klanten die direct werkfit zijn, als de klanten met arbeidspotentieel met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt). In de bestaande registraties worden voornamelijk de reguliere bemiddelingsgegevens vastgelegd (opleidingen en arbeidsverleden). Omdat veel klanten uit de bestanden van de gemeenten geen (relevant)

arbeidsverleden of opleidingen hebben, is het lastiger om een goede match te maken. Ook omdat de vraag van de werkgevers nog wel veelal gericht is op de opleiding en arbeidsverleden.

Door de skillsprofielen worden juist de zachtere kenmerken (vaardigheden, competenties, interesses) vastgelegd. Deze kenmerken zijn ook te vertalen naar werkzaamheden en functies, waardoor je toch tot een passende match komt.

Daarmee sluit het plan Perspectief op Werk aan op een reeds lopende ontwikkeling binnen de regio. Er wordt een regionale standaard voor skillsprofielen opgesteld. Daarbij kijken we naar de landelijke ontwikkelingen om te komen tot een landelijke standaard voor skillsprofielen. House of skills (een publiek-private samenwerking binnen de metropoolregio Amsterdam) is betrokken bij deze ontwikkelingen en zal dus nauw betrokken worden bij deze analyse.

Het belangrijkste onderdeel van deze analyse is het gesprek met werkgevers over deze standaard.

Het in beeld brengen van het klantenbestand heeft tot doel om werkgevers beter te kunnen faciliteren in het zoeken naar de meest geschikte kandidaten, dus moet aansluiten bij de behoeften van werkgevers.

Naar verwachting is deze in september 2019 afgerond.

De middelen van Perspectief op Werk zullen worden ingezet voor:

- Het deels financieren van een bestaande toepassingsvorm van skillsprofielen (dit zal vooral uit reguliere middelen worden gefinancierd).

Er worden momenteel meerdere applicaties ontwikkeld waarin de profielen kunnen worden vastgelegd, zodat kan worden gematcht op deze profielen (denk aan toepassingen zoals ontwikkeld binnen House of Skills en Hallo werk). De regio Groot-Amsterdam zal op basis van de eigen analyse een keuze maken voor de toepassing die het beste past bij de behoefte van de regio.

- De regio Groot-Amsterdam hecht er belang aan om niet alleen te kijken naar de technische toepassing, maar ook naar het bijbehorende dienstverleningsconcept: het ondersteunen van klanten en werkgevers bij het vullen van profielen en het matchen hierop. Ook bij de pijler matchen in een toegankelijk bestand komt deze ontwikkeling terug.
- De implementatie van de regionale standaard en toepassingsvorm en vooral het bijbehorende dienstverleningsconcept.

De implementatie van de skillsprofielen en bijbehorende toepassingsvorm loopt samen met de al lopende ontwikkeling om met alle bijstandsgerechtigden in de regio in gesprek te gaan om de mogelijkheden op betaald werk te verkennen. Het is de verwachting dat er bij de klanten die langer uit beeld zijn van de gemeente of nog niet in beeld zijn (NUG klanten) nog veel arbeidspotentieel zit, die ondersteund kunnen worden om werkfit te worden (en dus klaar voor bemiddeling richting werkgevers).

Hoewel er nog geen keuze is gemaakt voor een regionale standaard voor skillsprofielen, wordt uiteraard niet gewacht met het in beeld brengen van het gehele bestand werkzoekenden in de regio. Het toepassen van deze skillsprofielen versterkt deze lopende ontwikkeling.

Voor deze activiteit wordt voor 2019 €260.000,- gereserveerd van het budget van Perspectief op Werk.

3.2 Een werkplek aanbieden

Organiseren van een infrastructuur die beter aansluit bij het MKB

Het grootste aandeel van vacatures binnen de regio Groot-Amsterdam zit bij MKB ondernemers en toch is geconstateerd dat deze vacatures niet altijd worden gemeld bij het WSP. De herkenbaarheid van WSP kan dus beter richting MKB ondernemers. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat het MKB vaak meer gericht zijn op de eigen wijk/gebied en dus minder op een centraal georganiseerde partij als WSP. En voor werkgevers is het WSP een uitingsvorm van de overheid. WSP zou zich dus anders kunnen organiseren, waardoor ze toegankelijker, faciliterend, en dichter bij het MKB zitten (gebieds- of wijkgericht of zelfs nog andere lokale infrastructuren).

Op dit moment lopen er twee pilots in de stadsdelen Noord en Nieuw-West om een betere aansluiting met het MKB te beproeven. Er wordt onderzocht of er meer mogelijkheden voor kandidaten zijn binnen een gebiedsbenadering, levert die mogelijkheden ook duurzame plaatsingen op en ontsluiten we een grotere arbeidsmarkt voor een groter potentieel? In juli 2019 eindigen deze pilots en wordt er een evaluatie opgeleverd. Middels Perspectief Op Werk willen we de volgende activiteiten aansluitend oppakken:

- Het intensiveren van de bestaande dienstverlening aan MKB bedrijven. Daarbij sluiten we aan bij de lopende ontwikkeling om gebiedsgericht te werken: we organiseren de dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers in de buurt waar zij zitten. Ook WSP zal zich dus meer gaan organiseren in de gebieden en daarmee meer herkenbaar zijn voor werkgevers.
- Het investeren in de herkenbaarheid van het WSP (mediacampagnes etc.), ook kleinere gemeenten in Groot Amsterdam geven aan dat het profileren en betere communicatie van het WSP bij het MKB cruciaal is.

Om de dienstverlening beter te laten aansluiten bij de behoeften van MKB bedrijven zullen we parallel in gesprek gaan met MKB bedrijven. Mede via de bijeenkomsten van de netwerken van VNO-NCW West en MKB Amsterdam gaat WSP het gesprek aan met MKB ondernemers om te kijken welke ondersteuningsbehoefte zij hebben en wat zij verwachten van het WSP. Ook gaan we in gesprek over hoe het WSP zich het beste kan organiseren om deze ondersteuning te kunnen bieden. Tevens willen we het hebben over hoe we de herkenbaarheid van het WSP kunnen verbeteren.

Mocht de behoefte van MKB vragen om aanpassingen in de dienstverlening of organisatie van het WSP, dan kunnen (kleine) aanpassingen ook gefinancierd worden uit dit budget. Mocht er sprake zijn van grotere investeringen, dan zal gekeken worden of daar het budget voor de tweede periode van Perspectief op Werk (2020) voor ingezet kan worden. De coördinerende rol voor deze activiteiten zal bij VNO-NCW West liggen, in nauwe samenspraak met de ondernemerspartijen en MKB Amsterdam in de regio.

Voor deze activiteiten wordt voor 2019 €100.000,- gereserveerd van het budget van Perspectief op Werk.

3.3 Matchen in een toegankelijk bestand en begeleiding

Matchen op basis van skillsprofielen

In de pijler werkfitte kandidaten aanbieden (4.1) is beschreven dat Groot-Amsterdam gaat inzetten op het inzichtelijk maken van het klantenbestand door middel van skillsprofielen. Om vervolgens deze profielen te kunnen koppelen aan de vraag van werkgevers zal er ook geïnvesteerd moeten worden in een technische toepassing om hierop te kunnen matchen. Dat betekent dus ook dat de vraag van werkgevers vertaald moet worden naar deze skillstaal. Op dit moment zijn er meerdere technische oplossingen in ontwikkeling, zoals Hallowerk en applicaties van House of Skills. Mogelijk wordt er gekozen voor de inbedding van een van deze werkwijzen in de regio.

De dekking voor deze technische toepassing vanuit de middelen van Perspectief op Werk is al opgenomen in paragraaf 4.1.

Begeleiding op de werkvloer: voorkomen van uitval nadat werknemers aan het werk zijn gegaan

In de regio Groot-Amsterdam lopen meerdere succesvolle Publiek-private samenwerkingen (PPS), die kansen bieden voor de werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Een PPS is een samenwerkingsverband tussen o.a. werkgevers, opleidingsinstanties (veelal MBO) en publieke partijen zoals gemeente en UWV. In deze samenwerkingen worden werktrajecten gevormd, veelal dus met een scholingscomponent, voor werkzoekenden in de regio. Veel van deze PPS-en worden georganiseerd in tekortsectoren en/of zijn gericht op de kwetsbare doelgroepen op de arbeidsmarkt. De grote afstand tot de arbeidsmarkt en de belemmeringen die hier aan ten grondslag liggen, maken dat de stap naar werk voor veel klanten groot is. Bovendien ontbreken veelal basale

werknemersvaardigheden. Werkgevers bemerken dat veel kandidaten hierdoor snel uitvallen. Een uitval die veelal voorkomen had kunnen worden als er meer begeleiding was geweest op de werkvloer. Veel werkgevers kunnen die begeleiding zelf niet organiseren.

Ook bij reguliere plaatsingen (dus buiten de PPS-en) is uitval een voorkomend probleem. Om deze problematiek het hoofd te bieden, wil de regio Groot-Amsterdam investeren in meer begeleiding op de werkvloer, in ieder geval bij de lopende PPS-en.

Daarvoor hebben we het huidige instrumentarium voor begeleiding op de werkvloer geïnterpreteerd. Dit is veelal gericht op werknemers met een arbeidsbeperking (jobcoaching door UWV of gemeenten). Maar de verschillende gemeenten hebben weer ander beleid rondom nazorg na een plaatsing.

Het aanbod van de gemeenten en UWV wordt besproken met werkgevers om te onderzoeken wat zij missen in dit aanbod en hoe zij de ondersteuning graag ingevuld zien worden.

Het budget van Perspectief op Werk zal worden ingezet op de uitbreiding/aanpassing van het ondersteuningsaanbod. In eerste instantie richten we ons vooral op de lopende PPS-en.

Voor deze activiteit wordt voor 2019 €270.000,- gereserveerd van het budget van Perspectief op Werk.

3.4 Scholing als onderdeel van begeleiding

Versterken bestaande Publiek-private samenwerkingen (PPS)

In de regio zijn er ruim 100 lopende PPS-en, waarin werkgevers, onderwijs en gemeente/UWV afspraken hebben gemaakt over werktrajecten voor mensen met veelal een grote afstand. In deze leerwerktrajecten (BBL) zit een onderwijscomponent waardoor werknemers zich kunnen ontwikkelen in vakspecifieke vaardigheden. Daarmee wordt de kans op een duurzame arbeidsplaats bij het bedrijf of elders in de sector enorm vergroot. Veel van deze PPS-en zijn succesvol en kunnen mogelijk met een extra investering nog verder groeien (meer instroom, effectiever etc.). Ook zijn er startende PPS-en die juist dankzij een investering kunnen uitgroeien tot een succesvolle samenwerking.

Voor deze activiteit wordt voor 2019 €270.000,- gereserveerd van het budget van Perspectief op Werk. Voor dit budget kunnen waarschijnlijk 3 of 4 lopende of startende PPS-en extra ondersteund worden.

Pilot Praktijkleren

Groot Amsterdam gaat meedoen aan de landelijke 'pilot praktijkleren met een praktijkverklaring in het mbo' begeleid door de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB). Deze pilot wordt door Groot Amsterdam gezien als een zeer kansrijke manier om werkzoekenden en/of werkenden die geen startkwalificatie kunnen behalen toch van een kwalificatie te voorzien richting een kansrijk beroep in met name de sectoren techniek, 'hospitality' en de zorg. Doel van deze pilot is de skills van de klanten in een praktijksituatie te laten valideren door het ROC zodat personen zonder een startkwalificatie toch een praktijkverklaring kunnen behalen dat kan functioneren als een kwalificatie. De pilot richt zich op werkenden zonder startkwalificatie, werkzoekenden zonder startkwalificatie en voortijdige schoolverlaters uit Entreeopleiding. De ervaring leert dat het grootste deel van deze doelgroep geen startkwalificatie op de reguliere wijze gaat halen. In de pilot MBO-praktijkverklaring staat de stap van de kandidaat naar praktijkleren en het behalen van een certificaat voorop waarbij we aansluiten bij de ontwikkelingen van het skillspaspoort (zoals ontwikkeld door House of Skills). Door personen uit deze groep nu toch door een praktijkverklaring een onderdeel van een MBO-kwalificatie te laten behalen is deze groep ook bij een eventuele laagconjunctuur minder kwetsbaar.

De pilots worden op basis van de vraag en behoefte van werkgevers ingericht. Groei/kansrijke sectoren zijn Zorg, Techniek, Hospitality (in de volle breedte en diepte daarvan) en met werkgevers uit deze sectoren werken we samen. Bijvoorbeeld met werkgevers in de Zorg zoals Cordaan voor functies op niveau 0, 1 en 2 in de verpleeg- en thuiszorg. Zorginstelling Cordaan heeft aangegeven 50 tot 100 vacatures beschikbaar te hebben voor dit soort functies in de zorg. Voor de erkenning van de

kwalificaties wordt ook samenwerking gezocht met de verschillende publiek-private samenwerkingen mbo-bedrijfsleven zoals House of Hospitality, Vakschool Technische Installaties, Nexttechnician en Zorg in de Wijk omdat daar inmiddels veel ervaring is opgedaan met hybride vormen van leren. Met ROC van Amsterdam en ROCTOP worden afspraken gemaakt voor de aanvraag van erkenning van een 3e leerweg op opleidingsniveau (post-initieel onderwijs).

De looptijd van de pilot is 2 jaar. We starten met de pilot in de arbeidsmarktregio Groot-Amsterdam voor 80 tot 150 deelnemers en beogen deze, bij positieve resultaten, op te schalen. Door de inzet van maatwerk-praktijkleren met de praktijk-verklaring in het mbo wordt de employability op de arbeidsmarkt in de regio vergroot. Met de inzet van de expertise en infrastructuur van alle betrokken partners (publiek- privaot) zal een gezamenlijk aanpak worden ontwikkeld.

Belangrijke partners zijn de gemeenten uit de arbeidsmarktregio, ROC van Amsterdam, ROCTOP, erkende leer-werkbedrijven uit de regio, VNO-NCW West, UWV, WSP, House of Skills (HoS), en sociaal werkbedrijf Pantar. Amsterdam, als centrumgemeente, en HoS nemen de coördinatie voor de opstart fase op zich.

Om de pilot praktijkleren de benodigde impuls te geven wordt €100.000,- gereserveerd van het budget voor Perspectief op Werk. Er wordt voorgesteld om hiermee een projectleider aan te stellen voor het faciliteren van de samenwerking, het helpen borgen van de uitvoering, het integraal monitoren van de resultaten en het vertegenwoordigen van de regio bij de landelijke pilot.

3.5 Versterken regionale werkgeversdienstverlening

Het succes van Perspectief op Werk is afhankelijk van een goede werkgeversdienstverlening. In Groot Amsterdam is deze samenwerking zoals al eerder aangegeven in dit stuk, sterk en hecht georganiseerd. De arbeidsmarktregio Groot-Amsterdam heeft als werkgebied acht gemeenten, UWV en twee SW-bedrijven samen. Het regionaal Werkbedrijf, dat in Groot Amsterdam is belegd onder de samenwerking in het WSP, is breder dan alleen de banenafpraak; de werkgeversdienstverlening van het WSP richt zich op alle klantgroepen van UWV en de gemeenten, waaronder WW'ers, WGA'ers, Wajongers en mensen met een bijstandsuitkering.

Uiteraard zijn er nog verbeterpunten. De dienstverlening aan werkgevers vindt plaats via het Werkgeversservicepunt Groot-Amsterdam (WSP). In de zogenaamde backoffices werken we met een verdeling in drie satellieten (Amsterdam, Amstel-Venen en Haarlemmermeer). Uitgangspunt voor deze samenwerking is een op 17 december 2014 gesloten regionale samenwerkingsovereenkomst. De medewerkers van het WSP bieden werkgevers onder meer informatie en advies, kosteloze werving en selectie van werkzoekenden en werkgeversondersteuning in de vorm van bijvoorbeeld subsidies en begeleiding. Er werken in totaal 160 fte in het WSP Groot Amsterdam en er is een geïntegreerd team actief van UWV en de gemeente Amsterdam met een gezamenlijk management en 1 directeur. Voor de samenwerking in het Werkbedrijf Groot-Amsterdam met werknemers- en werkgeversorganisaties bij het creëren van extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking in het kader van de Banenafpraak is destijds gekozen om voort te bouwen op wat regionaal aanwezig is en werkt. In het kader van verdergaande samenwerking wordt in 2019 bekeken of het onderwijs structureel kan worden aangesloten als lid bij het Bestuurlijk Overleg in de regio. Dit om de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt te verbeteren.

Binnen de 'doe agenda' van PoW zijn er verschillende acties hierboven benoemd (onder 'aanpak') om concreet mee aan de slag gaan met het verder versterken van de regionale werkgeversdienstverlening. Daarnaast is de werkgeversdienstverlening ook buiten PoW om nog voortdurend in ontwikkeling, grotere slagvaardigheid en het verminderen van bureaucratie blijven aandachtspunten. In het kader van continu leren en verbeteren zijn bij het WSP een aantal verbeteracties ingezet om processen te stroomlijnen en efficiënter te werken. Het gaat bijvoorbeeld om het proces van vacaturevulling, verbeteren van de registratie en het sneller reageren op contactverzoeken van werkgevers. Om te komen tot een echt eenduidige werkgeversdienstverlening

kunnen regionaal, maar ook landelijk nog zaken worden verbeterd. Bijvoorbeeld wat de koppeling van systemen tussen gemeenten en het UWV en de daarbij behorende bekende privacy-vraagstukken betreft.

In Groot-Amsterdam staat het onderdeel harmonisatie van instrumenten en voorzieningen hoog op de agenda van de beleidsmedewerkers van de verschillende organisaties. Het regionaal beleidsoverleg komt 1x per maand bij elkaar en bespreekt de koers richting regionaal arbeidsmarktbeleid. Waar dat mogelijk is gebleken, zijn instrumenten geharmoniseerd. Het speelveld is echter groter dan alleen de regio, voor een deel is de mogelijkheid om uniforme dienstverlening te bieden afhankelijk van landelijke keuzes en ontwikkelingen. Vanuit de regiogemeenten wordt de verbinding met de regio zowel beleidsmatig als in de uitvoering gezocht. Doel is dat enerzijds de geharmoniseerde instrumenten correct uitgevoerd worden, maar dat gemeenten anderzijds ook hun eigen strategie en maatwerk, bijvoorbeeld naar lokale ondernemersverenigingen, kunnen blijven toepassen waar ze dat nodig vinden.

Perspectief op werk wordt uitgevoerd binnen de huidige governance van het bestuurlijk overleg en de ambtelijke organisatie van de arbeidsmarktregio. De regionale overlegstructuren zijn echter al enkele jaren actief en behoeven een systeemsprong waarbij management, beleid en uitvoering aan de organisatorische kant van het regionaal Werkbedrijf opnieuw in efficiëntere structuren worden samengebracht, daar waar mogelijk misschien ondergebracht in de verschillende werkgroepen onder de 'doe agenda' van PoW. Aan de ambtelijke regionale beleidskant wordt mogelijk ook iets aangepast in de tijdsinvestering van de gemeenten in de regionale dossiers. De huidige structuur functioneerde goed maar hoorde bij de oprichting van het regionaal Werkbedrijf. Inmiddels zijn we een flink aantal jaren verder en is de governance aan vernieuwing toe. Er wordt in 2019 een voorstel opgesteld om deze governance opnieuw vast te stellen, waarbij ook rekening wordt gehouden met ontwikkelingen uit het Brede Offensief.

De samenwerking met andere partijen en samenwerkingsverbanden in de regio:

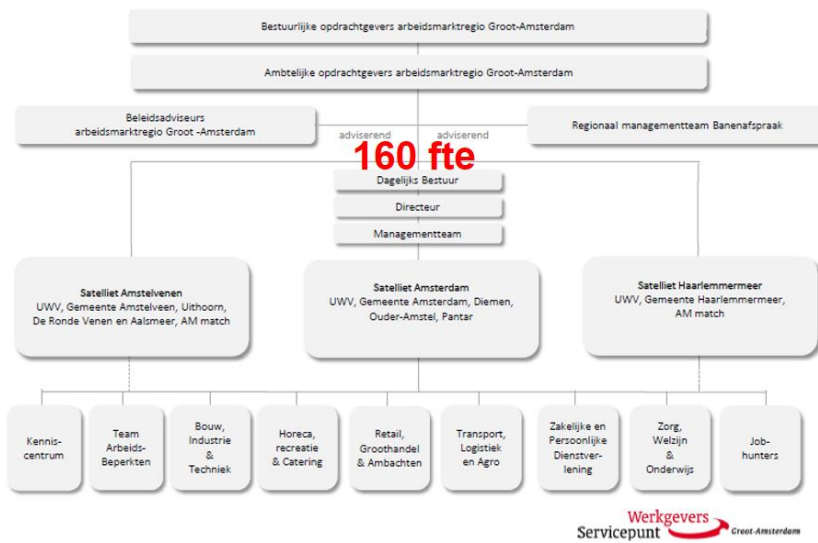
- Samenwerking met de praktijkscholen, scholen voor VSO en het MBO in het kader van de sluitende aanpak voor jongeren (met een arbeidsbeperking) op deze scholen;
- Samenwerking met de SW-bedrijven Pantar en AM-Match;
- Samenwerking met sociale firma's;
- Publiek Private Samenwerking (PPS), onder andere met uitzendbureaus;
- Er is een Leerwerkloket in de regio waar advies wordt gegeven over leren en werken;
- De satellieten Amstel-Venen, Haarlemmermeer en AM-Match werken samen met Onbeperkt aan de Slag. In voorgaande jaren heeft het Regionaal werkbedrijf Onbeperkt aan de slag ook gefinancierd voor het organiseren van meet & greets;
- Samenwerking met de 99 van Groot-Amsterdam;
- Samenwerking met zorginstellingen (zoals de Cordaan en De Regenboog) om een betere doorstroming van dagbesteding naar werk te realiseren;
- Samenwerking met Stichting MEE, die mensen ondersteunt met een beperking door middel van trainingen en inzet van cliëntondersteuners;
- Samenwerking met de GGZ: voor de EPA doelgroep (mensen met ernstig psychiatrische aandoening) met inzet van het IPS traject. Ook loopt er een onderzoek naar het verbeteren van de regionale samenwerking tussen GGZ, Werk & Inkomen en UWV op de doelgroep met 'minor mental health' issues;
- Samenwerking met schuldhulpverlening;
- Samenwerking met stichting lezen en schrijven en andere instanties op het gebied van taal.
- Etc.

4. Betrokkenen en samenwerking

Overzicht betrokken partijen in de regio:



Organogram



5. Overzicht van in te zetten instrumenten en middelen

Naast de middelen van Perspectief op Werk, worden vooral eigen middelen van gemeenten, UWV en VNO-NCW ingezet. Omdat het vooral gaat om inzet van capaciteit is deze bijdrage niet altijd in geld uit te drukken. De verdeling van middelen voor Perspectief op Werk voor 2019 ziet er als volgt uit:

- Skillsprofielen: €260.000,- vanuit Perspectief op Werk.
De huidige analyse die moet leiden tot een regionale standaard voor Skillsprofielen en de keuze voor een toepassingsvorm worden gefinancierd uit eigen middelen (gemeente). Ook de inzet van klantmanagers voor de gesprekken met bijstandsgerechtigden en NUG-ers worden gefinancierd vanuit de middelen van de gemeente.
- Verbeteren infrastructuur werkgevers: €100.000,- vanuit Perspectief op Werk. Het belangrijkste deel van de intensivering van de dienstverlening aan MKB vindt plaats uit de middelen van WSP (inzet adviseurs werkgeversdienstverlening).
- Versterken lopende PPS-en: €270.000 vanuit Perspectief op Werk. De PPS-en worden al bekostigd door alle deelnemende partners (werkgevers, gemeenten, UWV en scholen (MBO)). Bij veel PPS-en worden middelen uit ESF en EFRO ingezet.
- Begeleiding op de werkvloer: €270.000 vanuit Perspectief op Werk.
- Pilot praktijkleren: €100.000,- vanuit Perspectief op Werk. De pilot wordt ondersteund door alle deelnemende partners.

Contactgegevens voor contact met het landelijk ondersteuningsteam:

Vincent Vermolen

Beleidsadviseur Werk

Werk, Participatie, Inkomen

Gemeente Amsterdam

T: 0618758940

v.vermolen@amsterdam.nl

Weesperstraat 113, 1018 VN Amsterdam

Bijlage 1: overige thema's die binnen de regionale samenwerking worden opgepakt

Algemeen

In de totstandkoming van het plan Perspectief op Werk zijn meerdere thema's opgehaald die pasten binnen de uitgangspunten van Perspectief op Werk. De financiële tegemoetkoming vanuit Perspectief op Werk is niet toereikend om al deze initiatieven te realiseren. Dus zijn er voor dit plan keuzes gemaakt door de verschillende stakeholders. De overige thema's verdwijnen daarmee niet uit beeld, maar worden buiten Perspectief op Werk opgepakt binnen de bestaande regionale samenwerking. Naast de thema's die zijn opgehaald vanuit de voorbereiding van Perspectief op Werk, waren er al thema's die vanuit het Bestuurlijk overleg (vergelijkbaar met de regionale Werkbedrijven in andere regio's) geagendeerd waren.

We willen graag al deze thema's meegeven aan het landelijk ondersteuningsteam Perspectief op Werk. Enerzijds omdat we willen laten zien dat de regionale samenwerking in Groot-Amsterdam veel verder gaat dan de thema's uit het plan Perspectief op Werk. Maar anderzijds vanuit de gedachte van het lerende component van Perspectief op Werk. Door inzichtelijk te maken op welke vraagstukken wij elkaar hier vinden in de regio, kan wellicht de verbinding gemaakt worden met soortgelijke vraagstukken uit andere regio's. Dit kan weer input zijn voor het landelijk Ondersteuningsteam om te analyseren op welke wijze deze vraagstukken landelijk ondersteund kunnen worden.

Meer gebruik maken van elkaars instrumentarium

UWV en gemeenten hebben gezamenlijk een breed aanbod aan trajecten en interventies die niet altijd voor elkaar toegankelijk zijn. Bovendien zit er overlap tussen doelgroepen van UWV en de gemeenten. Een gezamenlijke aanpak zou de effectiviteit en efficiëntie van ten goede komen. En tot slot hebben de kleinere gemeente onvoldoende volume en middelen om per doelgroep een aanpak of interventie te ontwikkelen. Ook daar zou een gezamenlijke aanpak de effectiviteit en efficiëntie ten goede komen.

Er zijn een aantal thema's waar een gezamenlijke aanpak verkend kan worden:

- Begeleiding op de werkvloer/nazorg (wel onderdeel van Perspectief op Werk)
- Regionaal aanbod van werk- en voorschakeltrajecten
- Geharmoniseerd NUG-beleid
- Gezamenlijke publiciteit over de diensten die wij als gemeenten kunnen leveren.
- Op zoek naar werkzame elementen. Te beginnen met best practices binnen de eigen regio, maar ook kijken naar andere regio's. Is het te dupliceren voor de andere gemeenten? Of kan je door beperkte schaalgrootte aanhaken/inkopen bij andere gemeenten?

Regionaal klantenbestand

Werkgevers zijn gericht op naar goede kandidaten en denken dus niet in gemeentegrenzen, uitkeringssoort of doelgroepen. Dat betekent dat er een centraal inzicht moet zijn in het regionale klantenbestand. Breng het ontwikkelperspectief van deze klanten in beeld en deel dit met werkgevers en private bemiddelaars. Voor een deel is dit inzicht er binnen WSP, maar toch is hier nog verbetering mogelijk:

- Inzichtelijk maken door middel van skillsprofielen (wel onderdeel van Perspectief op Werk)
- Analyse van het regionaal klantenbestand (samenstelling en dus verschillen per gemeente en UWV).
- Systeemvraagstuk: hoe maak je het regionaal klantenbestand inzichtelijk vanuit de verschillende systemen
- NUG: er zit nog veel arbeidspotentieel beschikbaar bij NUG-ers, maar het is lastig om deze doelgroep te bereiken
- Daarnaast willen we SZW vragen een aantal technische issues op te lossen, zoals de informatie uitwisseling vanuit het doelgroepregister.

- 40% van het klantenbestand is 50+. De gemeente Amsterdam en UWV hebben beiden een gericht dienstverleningsaanbod voor deze doelgroep. Wat kunnen we hier regionaal mee.
- UWV maakt een overzicht van de tekorten en overschotten van potentiële werknemers en openstaande vacatures. Mogelijk ligt er een kans in de uitwisseling tussen onze arbeidsmarktregio en de omringende regio's. Voornamelijk bij hoger opgeleided medewerkers kan er bovenregionaal gekeken worden.

1 ingang voor werkgever

De herkenbaarheid van WSP bij werkgevers moet beter. De samenwerking binnen de regio tussen UWV en de gemeenten is heel nauw in de regio, maar toch wordt dit door werkgevers niet altijd herkend:

- Investeren in herkenbaarheid WSP en afspraken maken over de vormgeving van communicatie richting werkgevers
- Beter benutten van de netwerken van werkgevers zelf. Werkgevers met goede ervaringen met de dienstverlening van WSP kunnen dit uitdragen naar andere werkgevers.
- Benadering van werkgevers moet eenduidig gebeuren binnen de hele regio: zelfde boodschap, zelfde middelen, zelfde aanvraagformulieren, zelfde adviezen.
- Intensiveren van dienstverlening aan MKB (is wel onderdeel van Perspectief op Werk).
- Regionale strategie opstellen voor een gemeenschappelijke werkgeversbenadering: Hoe gaan we lokaal op een goede manier in gesprek met werkgevers? Hoe zetten we gezamenlijk in op de benadering grote werkgevers in de regio?

Professionaliseren

Ook op dit thema zou de regio meer gezamenlijk kunnen optrekken. Iedere partij investeert op eigen wijze in de professionaliteit van de professionals. De belangrijkste thema's daar binnen:

- Dienstverlening met meer focus op werk
- Verantwoordelijkheid meer bij de werkzoekenden leggen
- Duidelijke afspraken maken en daar ook op sturen.

Duurzame uitstroom

Veel bijstandsgerechtigden stromen uit naar werk waar geen vooropleiding voor nodig is. De kans dat de klant uitvalt in dit werk is groot (veelal weinig intrinsieke motivatie voor dit werk, lage verdiensten in verhouding met bijstandsuitkering etc.). Bovendien blijft de arbeidsmarktpositie van de werknemer kwetsbaar (bij dalende conjunctuur).

Daarnaast is het risico van uitval door beperkte werknemersvaardigheden groot.

Daarom is ondersteuning op de werkvloer veelal noodzakelijk en moet er gewerkt worden (samen met werkgevers) aan perspectief op een volgende meer duurzame stap (denk aan opleidingen etc.).

- Ontwikkel een toetsingskader waarbinnen een professional zijn keuze kan overwegen om te investeren in opleiding met een grotere kans op een duurzame plaatsing in de plaats van directe uitstroom. De duurzaamheid van de instroom wordt ook gemonitord.
- mogelijk een terugvaloptie te creëren, denk aan de inpakafdeling in Amstelveen of Uithoorn, of ontwikkeling Zuidoost werkt, Noord werkt. Doel is te voorkomen dat mensen weer terugvallen in de bijstand en om mensen na het aflopen van een tijdelijk dienstverband aan het werk te houden en in het werkritme te laten blijven.
- Hoe kan het SW bedrijf ondersteunen om een werkplek duurzamer te maken en de mismatch te verkleinen door de begeleiding van Pantar of AM Match.

Samenwerking met Maatschappelijk Werk

Meer aandacht voor samenwerking met o.a. maatschappelijke dienstverlening om ook andere problematiek aan te pakken. Gebiedsgericht werken waarbij dienstverlening voor de klant wordt

georganiseerd in de wijk met behulp van instanties op de sociale kaart. UWV start een pilot om in een stadsdeel gebiedsgericht te gaan werken en klanten door te verwijzen naar instanties in de wijk.

Leerwerkloketten

Het Leerwerkloket voor de regio zit in Hoofddorp. Er zijn geluiden dat dit te weinig is voor een goed dekkende dienstverlening en dat er meer loketten zouden moeten zijn, verspreid over de hele regio.

Samenwerking met Onderwijs

Bestuurders en collega's van Onderwijs hebben een structureel overleg in de regio wat betreft VSV en RMC-taken. Alle gemeenten uit de arbeidsmarktregio zijn hierop aangesloten. Landelijk is de opdracht dat bestuurlijke overleggen arbeidsmarktregio en VSV/RMC taken meer op elkaar te laten aansluiten en te laten samenwerken.

- Een vertegenwoordiger namens onderwijs laten aansluiten bij het bestuurlijk overleg. Deze vertegenwoordiger kan belangrijke ontwikkelingen vanuit Onderwijs meenemen in de bespreking en kan meedenken in vraagstukken rondom aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt.
- Gemeenten moeten intern ook meer investeren in de contacten met de afdelingen economische zaken, onderwijs en arbeidsmarkt om de aansluiting integraal aan te pakken

Aansluiting Onderwijs Arbeidsmarkt

Leiden we de jeugd in de regio voldoende op voor het werk van de toekomst. In hoeverre anticiperen scholen voldoende om de arbeidsmarktontwikkelingen. Worden werkgevers voldoende betrokken bij het onderwijsaanbod. En in hoeverre blijft scholing toegankelijk voor werknemers die zich willen ontwikkelen.

- Opleidingskeuze: richt je op de groep studiekeuzers en betrek hierbij ouders want die spelen een belangrijke rol in de opleidingskeuze van kinderen (bijvoorbeeld bij kinderen/jongeren van niet-westerse afkomst). Hebben docenten een realistisch perspectief over kinderen/jongeren en kan gemeente/regio hier nog een rol in spelen? Deze onderwerpen laten terugkomen op de LEA (lokale educatie agenda), waar veel onderwijsinstellingen aan tafel zitten. Laat jeugd- en jongerenwerk aansluiten.
 - Zie in dit perspectief ook het volgende thema Chatbot Help
- Voorlichting: Voorlichting op scholen over studierichtingen is belangrijk. Jongeren enthousiasmeren en realistische kijk geven op interessante beroepen. Uitwisselen ervaringen bedrijfsopleidingen. Interne opleiding/permanente educatie bij werkgevers moet worden gestimuleerd (voorbeeld Tata Steel).
- Zet onderwijs in de arbeidsmarkt en stap af van de opleidingen in schoolvorm/vast gebouw voor vier jaar maar organiseer dit bij werkgevers zelf. Pas een beroepskeuzemoment in bij de CITO-toets.

Opleidingshuizen in de regio zijn hiervoor interessante plekken. Daar komt leren in de praktijk op een enthousiaste manier naar voren. Erg praktijkgericht en middels samenwerking bedrijfsleven (bedrijf dan wel branche/sector), onderwijs (vaak ROC) en gemeente(n) tot stand gebracht.
- Organiseer vaker evenementen zoals de techniek 3-daagse waarin bedrijven en scholen samen kinderen/jongeren warm maken voor beroepen van de toekomst.
- Meewerken aan lobby landelijk voor onderwijs via G4/G40: incentives geven via financieringssystematiek ROCs, numerus fixus voor administratieve beroepen

Chatbot HELPR

In de verschillende aanbodstromen op de arbeidsmarkt is de doorstroom van het voortgezet onderwijs naar de arbeidsmarkt een belangrijke bron van nieuw personeel voor werkgevers. Toch maken nog veel studenten een keuze voor een studie waarop de arbeidsmarkt niet zit te wachten. In

april 2018 is door VNO-NCW nog een oproep ¹aan het kabinet gedaan hier werk van te maken. Vooral voor jongeren in een kwetsbare positie is toetreding tot de arbeidsmarkt niet vanzelfsprekend. Hiervoor is er een gezamenlijke aanpak van onderwijs, gemeenten en werkgevers nodig. De verbetering van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt blijft ook een aandachtsgebied binnen de regio Groot-Amsterdam. Het vraagstuk omtrent de mismatch op de arbeidsmarkt vraagt ook om investeringen in lange termijn oplossingen. Een daarvan is (kwetsbare) jongeren, waaronder studenten in het PRO_VSO onderwijs, ondersteunen bij het maken van een slimme (vervolg) studiekeuze en transparantie te bieden in welke sectoren en beroepsgroepen in de toekomst veel kansen liggen. Dit is een gezamenlijke opgave voor gemeenten en onderwijs. Mede gezien de door het UWV gesignaleerde toenemende tekorten binnen bepaalde sectoren en beroepsgroepen is daarom door de gemeente Diemen in 2018 het vraagstuk “aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt” ingebracht in het Start Up In Residence (SIR) Programma van de gemeente Amsterdam. Vanuit dit programma², dat door Amsterdam aan de regiogemeenten in de Metropoolregio Amsterdam is aangeboden, is in een openbare aanbesteding aan Startups gevraagd een creatieve oplossing te bedenken om (kwetsbare) jongeren en hun begeleiders te ondersteunen bij het maken van een slimme en kansrijke studiekeuze. Hierbij is in het midden gelaten door wie de oplossing moet worden aangeboden. Dat kunnen beroepskrachten in het onderwijs zijn, maar net zo goed ouders, begeleiders, jongerenwerkers of leerplicht ambtenaren. Lang niet alle jongeren zijn immers vaardig genoeg om zelf of via school informatie vinden waarmee ze een keuze kunnen maken. In de “Challenge”³ voor de geïnteresseerde Startups is gevraagd gebruik te maken de beschikbare UWV data en dit te verwerken in de oplossing, die bovendien moet aansluiten bij de leefwereld van jongeren. Na een openbare aanbesteding in 2018 onder regie van het SIR-programma van Amsterdam is de opdracht voor het ontwikkelen van een oplossing gegund aan de Startup www.Helpr.nl.

Met een impulsfinanciering uit het MRA programma heeft de Startup Helpr een prototype chatbot ontwikkelt waarmee jongeren en hun begeleiders (buurtcoaches, leerplichtambtenaren, ouders, leerkrachten) op laagdrempelige wijze worden geadviseerd over een slimme schoolkeuze o.a. door toepassing van AI, een in de chatbot geïntegreerde studiekeuzetest en (toekomstige) koppeling met openbare UWV data zoals Regio in beeld van het UWV. Op basis van de chatbotdialoog en de gegeven input krijgt de jongere een studieadvies op basis van de eigen competenties/interesse met inzicht in de baankansen na het volgen van de betreffende opleiding. Jongeren worden indien nodig gewezen op alternatieve opleidingsmogelijkheden. De Chatbotdialoog is bedoeld als ondersteunend instrument om samen met een jongere richting te vinden in de grote hoeveelheid informatie en keuzes bij het zoeken naar een opleiding. Het eerste prototype van de Chatbot van Helpr is in samenwerking met en onder opdrachtgeverschap van de gemeente Diemen ontwikkeld. Oplevering vond plaats in juni 2019.

¹ <https://www.vno-ncw.nl/nieuws/meer-werk-maken-van-aansluiting-onderwijs-op-arbeidsmarkt>

² <https://startupinresidence.com/ama/challenges/>

³ <https://startupinresidence.com/ama/socialissue/smart-school-choice/>