

REGIONAAL ACTIEPLAN PERSPECTIEF OP WERK

ARBEIDSMARKTREGIO MIDDEN GELDERLAND

Inhoudsopgave

Analyse regionale arbeidsmarkt.....	2
De arbeidsmarktregio Midden-Gelderland	2
De huidige economische en arbeidsmarktsituatie.....	2
1. Vraag naar personeel op de arbeidsmarkt.....	2
2. Aanbod van personeel op de arbeidsmarkt	3
Onze toekomstige uitdagingen	3
Ambitie	5
Kwantitatieve ambitie van Perspectief op Werk.....	5
Aanpak.....	6
Branchegerichte ontwikkelarrangementen <i>(Vraag, aanbod, route en scholing)</i>	6
Aanbod en vraag (competentiegericht) in beeld <i>(Aanbod en vraag)</i>	7
1. Aanbod in beeld	7
2. Vraag in beeld.....	8
De ontmoeting <i>(Aanbod, vraag, route)</i>	8
1. Organiseren evenementen.....	8
2. Digitale ontsluiting vraag en aanbod.....	8
3. De oriëntatiecarrousel.....	9
Optimaliseren ketensamenwerking <i>(Vraag, aanbod, route, scholing)</i>	9
1. Verbreden APK	9
2. Versnellingsbudget APK.....	10
Samenwerking en betrokken partijen	11
Overzicht in te zetten instrumenten en middelen	12
Overige regionale afspraken	13

Analyse regionale arbeidsmarkt

De arbeidsmarktregio Midden-Gelderland¹

De arbeidsmarktregio Midden-Gelderland bestaat uit de gemeenten Arnhem, Doesburg, Duiven, Lingewaard, Overbetuwe, Rheden, Rozendaal, Westervoort en Zevenaar. In de regio zijn we gewend om met alle partners: overheden, onderwijs, werkgevers en vakbonden samen te werken. We investeren gezamenlijk in het versoepelen van de overgang van school naar werk voor onze leerlingen. Werkgevers zetten zich in voor “inclusief ondernemen” en samen met werknemersorganisaties worden de mogelijkheden voor goede begeleiding binnen de bedrijven vergroot. Ook hebben we onder meer de werkgeversdienstverlening regionaal georganiseerd vanuit het Werkgevers Servicepunt en halen we onze doelstelling om banen te realiseren voor mensen met een arbeidsbeperking ruimschoots.

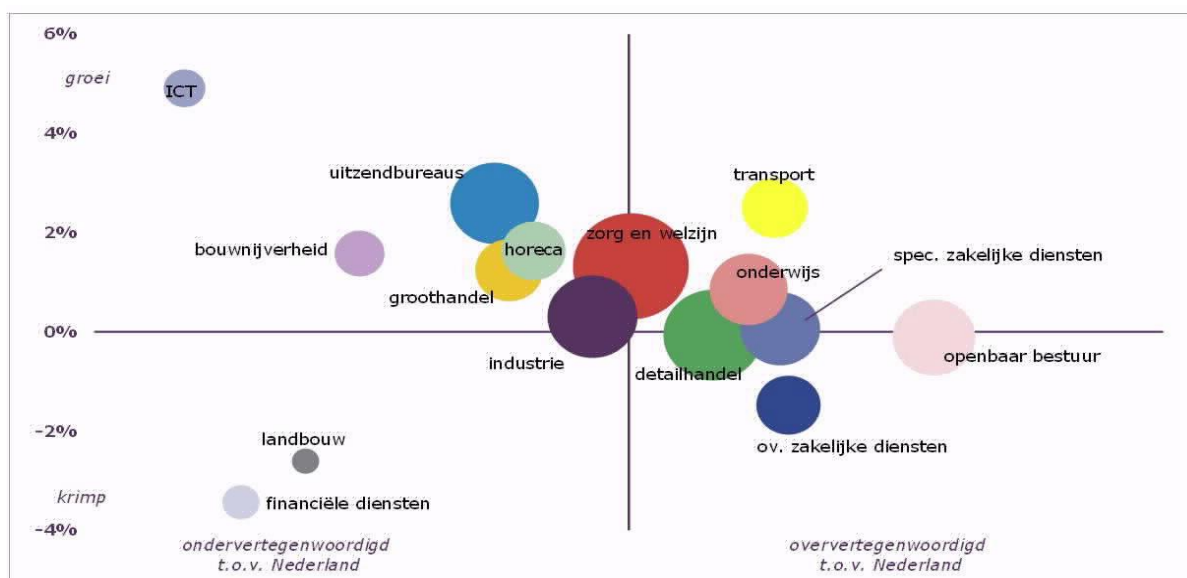
De huidige economische en arbeidsmarktsituatie

Na een economische crisis, waarin de werkgelegenheid in Midden-Gelderland in 2013 en 2014 ongekend hard daalde, is er nu sprake van economische groei.² De aanhoudende economische groei zorgt ervoor dat meer en meer mensen aan het werk zijn. Er zijn eind 2018 184.000 banen in de regio met de verwachting dat dit aantal over 2019 nog groeit.

1. Vraag naar personeel op de arbeidsmarkt

Door de sectoren te bekijken wordt er zichtbaar waar krapte, krimp en groei zichtbaar is en waar dus de potentie zit voor werkzoekenden. De spanningsindicator³ laat zien welke branches in de regio met name de krapte voelen. Dat is het geval voor de sectoren: ICT, techniek, transport & logistiek, zorg & welzijn. Vacatures zijn voor werkgevers niet of moeilijk in te vullen (krapte). Tegelijkertijd zijn er sectoren waar er sprake is van structurele krimp, zoals in de financiële dienstverlening.

De verwachting is dat de arbeidsmarkt in een aantal sectoren krap blijft, ook wanneer de economische groei af neemt. Een combinatie van groeiende werkgelegenheid en een vergrijsd personeelsbestand zorgt voor een hoog risico op aanhoudende personeelstekorten. Dit is bijvoorbeeld het geval in zorg & welzijn en in vervoer & opslag.⁴



Bron: UWV, Arbeidsmarktprognose 2018-2019

¹ Tekst afkomstig vanuit 'strategische agenda arbeidsmarktregio Gelderland Midden'

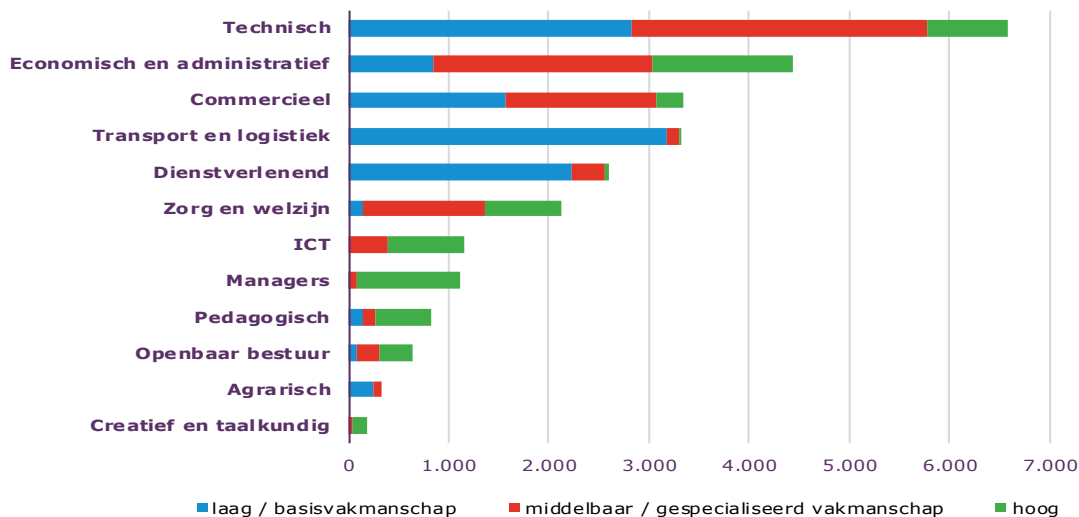
² Onderwijs en arbeidsmarkt in Cijfers – regio Arnhem: Provincie Gelderland, augustus 2018

³ UWV, Tabel 11 Regionale Maandcijfers Arbeidsmarktinformatie Midden-Gelderland, april 2019

⁴ UWV, Regio in Beeld, oktober 2018

De bruto participatiegraad van inwoners met een diploma op maximaal mbo-niveau 1 ligt laag, op 51%. Dit terwijl in 42% van de vacatures in Midden-Gelderland het beroepsniveau laag/basisvakmanschap wordt gevraagd (maximaal diploma op MBO-1 niveau). Dit zijn grotendeels vacatures voor:

- technische beroepen (zoals timmerman, lasser/plaatwerker en hulpkrachten bouw/industrie);
- beroepen in transport & logistiek (zoals vrachtwagenchauffeur, lader/losser en vakkenvuller);
- dienstverlenende beroepen (bijvoorbeeld schoonmaker)
- en commerciële beroepen (zoals verkoopmedewerker).



2. Aanbod van personeel op de arbeidsmarkt

Ondanks dat meer mensen aan het werk zijn, staan er nog veel mensen langs de kant. Eind 2017 heeft de regio meer dan 391.000 inwoners, waarvan 206.000 personen de beroepsbevolking vormen. Het werkloosheidspercentage van 5,2% ligt iets hoger dan het landelijk gemiddelde (4,9%). Het werkloosheidspercentage voor mensen met een niet-westerse achtergrond (12,6%) en laagopgeleiden (8,4%) is nog hoger dan het landelijk gemiddelde.

In Midden-Gelderland hebben eind 2018 hebben nog 19.700 mensen een uitkering, vooral ouderen, mensen zonder startkwalificatie, statushouders en mensen met een beperking hebben moeite om aansluiting op de arbeidsmarkt te vinden. Van de 19.700 inwoners hebben 3.800 een werkloosheidsuitkering, 4.300 een arbeidsongeschiktheidsuitkeringen en vallen 11.600 personen onder de Participatiewet. Er zijn naast deze groep ook mensen die (nog) niet in beeld zijn, maar mogelijk wel (meer) willen of kunnen werken.

Van de inwoners met een ww-uitkering is ruim een derde middelbaar opgeleid en heeft drie op de tien geen startkwalificatie. Bij inwoners die onder de Participatiewet vallen en geen dienstverband hebben ligt het opleidingsniveau lager. Bijna twee derde van deze groep heeft geen startkwalificatie. Kijkend naar de omvang van de branches, de verwachte groei en het opleidingsniveau van werkzoekenden in onze regio kunnen we vaststellen dat Transport & Logistiek, Dienstverlening (Schoonmaak) en Horeca waarschijnlijk kansrijke branches zijn voor werkzoekenden in de regio. Daarnaast zien wij de energietransitie en de werkgelegenheid die hieruit voortkomt als kansrijke sector voor de werkzoekenden in de regio.

Onze toekomstige uitdagingen

De structurele mismatch op de arbeidsmarkt tussen vraag en aanbod wordt steeds zichtbaarder. Deze mismatch vraagt om een inzet zodat mensen in beweging komen richting de arbeidsmarkt en vice versa. Dat is ook nodig, we zien dat de aard, kwaliteit en kwantiteit van het werk verandert. De

toekomst van veel werkgelegenheid is onzeker door digitalisering, automatisering en robotisering. Aan werknemers worden andere, vaak hogere eisen gesteld op het gebied van sociale, communicatieve of digitale vaardigheden. De flexibilisering van de arbeidsmarkt doet tot slot een beroep op het leervermogen van de werknemer die zich constant aan nieuwe ontwikkelingen moet kunnen aanpassen. Dat vraagt om continue investering in je loopbaan en om gerichte ondersteuning daar waar nodig.

Ambitie

In de regio Midden-Gelderland bouwen we samen aan een inclusieve arbeidsmarkt, waarin iedereen voor zo ver mogelijk mee doet en waar werkgevers ruimte hebben om te groeien. Met bovengenoemde analyse en belangen in het achterhoofd en wetend dat één partij niet alleen de oplossing kan bieden, is er in de eerste helft van 2019, onder de vlag van het Regionaal Werkbedrijf (RWB)⁵, gewerkt aan een Strategische Agenda Inclusieve Arbeidsmarkt. Hierin staan de uitdagingen benoemd waar wij voor staan. De agenda loopt tot en met 2024.

Wij zien als missie: *“Daar waar vraag en aanbod elkaar niet vinden, waar de afstand tot de arbeidsmarkt te groot lijkt te zijn, waar er geen aansluiting van onderwijs naar de arbeidsmarkt is, kortom, daar waar de onzichtbare hand van de markt steken laat vallen, werken wij samen aan oplossingen.”*

Wij stellen ons tot doel dat de arbeidsmarktregio in 2024 een regio is:

1. Waar iedereen voor zover mogelijk werkt en waar werkgelegenheid duurzaam is;
2. Waar iedereen maakt met succes de overstap van school naar werk maakt;
3. Waar iedereen klaar is of opgeleid wordt voor de toekomst en waar proactief wordt ingezet op werkenden in conjunctuurgevoelige en/of krimpberoepen;
4. Waar vraag en aanbod bij elkaar gebracht worden en waar de vraag van werkgevers voor zover mogelijk wordt ingevuld;
5. waar werkgevers extra banen bovenop de doelstelling voor de Banenafpraak realiseren.

Onderdeel van deze strategische agenda is de dynamische uitvoeringsagenda. Hierin benoemen wij een aantal lijnen waar wij tot en met 2024 op in gaan zetten. Hiermee denken wij tot een kwalitatief betere uitvoering van onze individuele en gezamenlijke uitvoeringstaken te komen waardoor onze ambities verwezenlijkt kunnen worden. Dat betekent dat wij als regio de komende jaren gaan inzetten op:

- Werkzoekende en werkgever in beeld
- Competentiegericht werken
- Versterken zelfregie
- Geharmoniseerde werkgeversdienstverlening
- Branchegericht werken
- Optimaliseren samenwerking

De middelen van Perspectief op Werk willen we gebruiken als stimulans en versnelling om de ambities te realiseren. We kijken daarbij naar wat we al doen (regulier), wat we blijven doen (regulier) en wat we éxtra willen gaan doen om vraag en aanbod bij elkaar te brengen en waar dus een impuls vanuit Perspectief op Werk nodig is. De aanpak wordt projectmatig voor een duur van 2 jaar ingericht, waarbij alle partners in het Regionaal Werkbedrijf betrokken zijn.

Kwantitatieve ambitie van Perspectief op Werk

Wij stellen ons als doel om met dit Regionaal Actieplan Perspectief op Werk **415 extra matches** tot stand te brengen. Dit bereiken we ten eerste door gezamenlijk in te zetten op zogenaamde Branche-ontwikkelarrangementen. In onze aanpak werken we dit verder uit. Met deze arrangementen realiseren we voor 200 werkzoekenden een match. Daarnaast gaan we als regio investeren in het in beeld brengen van het aanbod en het concreet maken van de vraag van werkgevers naar personeel. Wij verwachten dat door het beter in beeld krijgen van onze werkzoekenden, het beter en efficiënter samenwerken door de hele keten heen en het beter ontsluiten van vraag en aanbod er **215 matches** worden gerealiseerd.

⁵ Netwerkgorganisatie waarin gemeenten binnen een arbeidsmarktregio samenwerken met UWV, werkgevers- en werknemersorganisaties om mensen die niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen te plaatsen op de banen waarvoor werkgevers garanties bieden.

Aanpak

Om onze kwantitatieve ambitie te realiseren kiezen wij ervoor om een beperkt aantal gerichte acties en projecten op te zetten. Dit brengt focus aan in onze aanvraag en uitvoering. We financieren in principe geen reguliere taken of aanbod van de diverse partners met Perspectief op Werk, maar enkel acties en projecten die inhoudelijk toevoegen aan de werkwijze in de regio. De acties vallen onder vier grote lijnen:

- Aanbod en vraag (competentiegericht) in beeld
- Branchegerichte aanpak
- De ontmoeting
- Optimaliseren ketensamenwerking

Onze inzet naar de vier pijlers van PoW

Aanbod werkfitte kandidaten:

Het in beeld brengen van het aanbod en het begeleiden naar werk of trajecten van kandidaten gaan we vooral met eigen middelen van de publieke partijen doen (klantmanagement en het reguliere re-integratie instrumentarium). We reserveren een budget om extra te investeren in competentiegericht werken bij overheid en werkgevers en budget om bij individuele (publieke) organisaties knelpunten op te lossen (als onderdeel van de lijn Optimalisering ketensamenwerking). Acties die bijdragen aan het aanbod van werkfitte kandidaten zijn verwerkt in alle vier de lijnen.

Vraag in beeld:

Dit zijn vooral activiteiten die opgepakt worden door de werkgevers. De vertegenwoordigende organisaties gaan in een aantal sectoren de vraag competentiegericht ophalen. We reserveren een budget voor de werkgeversvertegenwoordiging om dit aan te jagen en te organiseren, bijvoorbeeld via workshops of trainingen voor werkgevers over competentiegericht werken, branchegerichte bijeenkomsten, etc. Acties die bijdragen aan de vraag in beeld zijn verwerkt in alle vier de lijnen.

De Route:

Onze inzet op deze pijler is vooral terug te vinden in de lijn 'de Ontmoeting', waar we vraag en aanbod zowel digitaal als fysiek met elkaar verbinden. Ook in de 'Branchegerichte ontwikkelarrangementen' organiseren we de route. Via acties in de lijn 'Optimaliseren ketensamenwerking' identificeren we knelpunten in de gehele keten die betrokken is bij het realiseren van de matches en lossen we deze op.

Scholing als onderdeel van de begeleiding:

Deze pijler komt met name terug in de branchegerichte aanpak, waar arbeidsontwikkelbedrijven en onderwijspartijen samen met werkgevers, UWV en gemeenten inwoners naar werk begeleiden. Scholing is ook een onderdeel van de orientatiecarrousel in de lijn 'de ontmoeting'.

We reserveren budget voor programmamanagement om de uitvoering van het programma te coördineren, te monitoren en waar nodig bij te sturen. Ook zullen wij onze aanpak ondersteunen met onze regionale communicatiecampagne *Staan voor een baan, gaan voor een baan*.⁶

Branchegerichte ontwikkelarrangementen

(Vraag, aanbod, route en scholing)

Wij zien als regio veel kansen in het inzetten op een aantal kansrijke sectoren en grote werkgevers die op korte termijn vacatures hebben die aansluiten bij de doelgroepen van het UWV en

⁶ Gezamenlijke campagne van alle in de arbeidsmarktregio samenwerkende partijen. Onder regie van VNO-NCW en MKB Midden.

gemeenten. We gaan daarom in aanvulling en versterking op onze reguliere dienstverlening vier branche-gerichte ontwikkelarrangementen (BOA's) opstellen. We stellen ons tot doel om door middel van deze BOA's 200 extra plaatsingen te realiseren. We richten ons in eerste instantie op de sectoren waar volgens de arbeidsmarktanalyse kansen liggen voor de werkzoekenden in onze regio (transport en logistiek, schoonmaak, horeca en de werkgelegenheid in het kader van de energietransitie). In overleg met de brancheorganisaties en werkgevers in de regio komen we tot een definitieve keuze voor branches en/of grote werkgevers.

Om deze plaatsingen te realiseren moeten het aanbod en de vraag in beeld gebracht worden. Wij verwachten hiervoor 800 personen in beeld te moeten brengen. De werkgeversvertegenwoordiging zal in samenwerking met de branche-accounthouders vanuit de reguliere dienstverlening van het WSP met verschillende branches en grote werkgevers in gesprek gaan. Doel is om minstens 200 vacatures met baangarantie op te halen die door onze doelgroepen ingevuld kunnen worden.

Gemeenten en het UWV leveren gemotiveerde werkzoekenden aan met relevante en/of nog te ontwikkelen competenties. Gemeenten en UWV zetten hun reguliere middelen in voor het ontwikkelen van competenties of werknemersvaardigheden bij hun eigen doelgroep. Waar nodig financieren we eventueel vanuit Perspectief op Werk een opleiding, ontwikkelprogramma of leerwerktraject als het reguliere aanbod van gemeenten of UWV daarin te kort schiet. We onderzoeken hierbij ook of de werkwijze of onderdelen van het Leer- en Ontwikkelnetwerk (LEON) dat door de RSD de Liemers wordt ontwikkeld bij kan dragen aan de totstandkoming van de BOA's.

Afhankelijk van de branche en de benodigde vaardigheden en competenties gaan we samen met arbeidsontwikkelbedrijven en onderwijsinstellingen trajecten inzetten om mensen te ondersteunen op hun weg naar werk. We reserveren budget, bijvoorbeeld voor een impuls aan het praktijkleren dat in samenwerking met Rijn IJssel (ROC) en Scalabor wordt opgezet. Zij willen voor 100 deelnemers aan de BOA's een arbeidsontwikkeltraject inzetten dat gecombineerd wordt met een BBL Entree-opleiding en afgesloten met een diploma Entree (50 deelnemers) of een praktijkverklaring (50 deelnemers).

We vinden het belangrijk dat plaatsingen duurzaam zijn. Nazorg voor zowel werkzoekende als werkgever is daarbij essentieel. Voor werkgevers die via een BOA een inwoner uit de regio in dienst nemen maar geen gebruik kunnen maken van bijvoorbeeld job-coaching vanuit de gemeente reserveren wij budget voor bijvoorbeeld een Harrie-training, waarmee medewerkers bij de werkgevers worden opgeleid om de noodzakelijke begeleiding op de werkvloer te geven.

Naast financiering uit Perspectief op Werk zetten we in op cofinanciering vanuit de reguliere middelen van gemeenten en het UWV (loonkostensubsidie/jobcoaching), brancheorganisaties en O&O-fondsen. We kijken voor de ontwikkeltrajecten ook naar andere onderwijsinstellingen of particuliere opleiders dan de hierboven genoemde partijen.

Aanbod en vraag (competentiegericht) in beeld

(Aanbod en vraag)

Het aanbod van werkzoekenden in beeld brengen is randvoorwaardelijk voor het slagen het regionale actieplan.

1. Aanbod in beeld

Op basis van ervaringscijfers van vergelijkbare trajecten, gaan we ervan uit dat voor een effectieve match gemiddeld vier kandidaten voor deelname moeten worden voorgedragen. Wij gaan daarom 800 personen in beeld brengen. Dit doen we vanuit de reguliere middelen van publieke partijen. De 800 personen die door gemeenten en het UWV in beeld gebracht worden zijn werkzoekenden uit zowel de Participatiewet en uit de kaartenbak van het UWV als ook andere doelgroepen, zoals

nuggers en spookjongeren. De verwachting is dat van deze 800 personen er 200 geschikt zijn om in te stromen in een BOA. Parallel aan het in kaart brengen, werken we samen aan het verder harmoniseren van de regionale werkgeversdienstverlening.

We verwachten dat door de aandacht die gegeven wordt, de extra evenementen die door Perspectief op Werk georganiseerd worden (zie 'de Ontmoeting') en de verbeterde keten samenwerking (zie 'optimaliseren ketensamenwerking') er extra uitstroom naar werk gegenereerd wordt bij de 600 personen die niet op een BOA passen. Maar ook werkzoekenden en werkgevers die niet deelnemen aan de BOA's kunnen hiervan meeprofiteren.

We gaan in de BOA's zowel aan de kant van de publieke partijen als de werkgevers (meer) ervaring opdoen met competentiegericht werken. We geven aan de betrokken klantmanagers instructies en training over hoe competenties uit te vragen en daarop te matchen. We baseren ons hierop uit de uitgevraagde competenties van de werkgevers die deelnemen aan de BOA's. Het budget 'Professionalisering werkgeversdienstverlening' dat in het kader van het programma Matchen op Werk beschikbaar wordt gesteld kunnen we gebruiken als (gedeeltelijke) financiering.

2. Vraag in beeld

We voeren een vraaginventarisatie uit bij werkgevers in de regio. We starten deze vraaginventarisatie bij de in de arbeidsmarktanalyse geïdentificeerde kansrijke sectoren. We nemen contact op met de brancheorganisaties, de o&o-fondsen en andere relevante partijen. Dit vergt een actie van zowel het WSP (reguliere dienstverlening) als van de werkgevers. Voor het aanjagen en organiseren van de vraaginventarisatie reserveren we budget voor de werkgeversvertegenwoordiging. Dit budget kunnen zij bijvoorbeeld gebruiken voor het organiseren van contacten met individuele werkgevers en/of brancheorganisaties, het geven van workshops en trainingen over competentiegericht werven, etc.

In deze vraaginventarisatie halen we vacatures met een baangarantie (200) die vervolgens door middel van een BOA ingevuld kunnen worden. Daarnaast worden, met ondersteuning van het WSP, de werkgevers gestimuleerd en getraind om vacatures aan de hand van competenties te omschrijven en uit te zetten.

De ontmoeting

(Aanbod, vraag, route)

Cruciaal voor het realiseren van matches is dat vraag en aanbod in beeld en dat beide elkaar ontmoeten, waarbij transparantie over en weer erg belangrijk is. Wij verwachten dat hier 165 *matches* uit voort zullen komen.

1. Organiseren evenementen

Naast de evenementen en campagnes die we regulier blijven organiseren en uitvoeren (bijvoorbeeld de reeds eerdergenoemde campagne 'Staan voor een baan, Gaan voor een baan') gaan we extra ontmoetingen organiseren. Dit zijn bijvoorbeeld kwalitatieve branchemarkten zoals de zij-instroommarkt 'Zorg & Welzijn'. Extra ontmoetingen zullen naar verwachting tot 50 *matches* leiden. De branchegerichte evenementen leiden ook tot instroom in de BOA's wanneer blijkt dat een werkzoekende een leer- of ontwikkeltraject nodig heeft voor er een match tot stand gebracht kan worden.

2. Digitale ontsluiting vraag en aanbod

In de regio zijn meerdere initiatieven en projecten die direct contact tussen werkzoekenden en werkgevers faciliteren zoals de landelijke kandidatenverkenner en werk.nl. Specifiek voor de regio is de app van RSD de Liemers waardoor mensen met een bijstandsuitkering snel toegang hebben tot actuele informatie over werkervaringsplekken, trajecten en vacatures. Werkzoekenden kunnen via

de app direct kun interesse kenbaar maken. Deze app willen we regionaal gaan uitrollen. Wij gaan ervan uit hiermee *25 matches* te realiseren.

Daarnaast willen we gaan onderzoeken of en op welke wijze de app uitgebreid kan worden tot een uniforme tool die zowel voor werkzoekenden (inclusief nuggers) als werkgevers mogelijkheden biedt om direct en transparant met elkaar in contact te komen én vragen te stellen over regelgeving, ervaringen en ondersteuning. We willen hiermee een kwalitatieve impuls aan de al bestaande app geven.

Wij zoeken aansluiting bij het regionale instrument 'Gat in de Markt' dat medegefinancierd wordt door de provincie. Dit project heeft mede tot doel een online platform te realiseren waar kennis en ervaringen over instrumenten gedeeld worden en waar werkgevers aan een online helpdesk basale vragen kunnen stellen over de verschillende beschikbare instrumenten.

We reserveren budget voor de regionale uitbreiding en het onderzoek naar de kwalitatieve impuls van de app. Op basis van de huidige gebruikskosten van de app en een inschatting van de kosten na doorontwikkeling verwachten wij dat de gebruikskosten van de app na de projectperiode regulier gedragen worden door de publieke partijen in onze samenwerking.

3. De oriëntatiecarrousel

Uit het onderzoek dat in de eerste ronde van het project Analyse Periodieke Ketenanalyse (APK) is uitgevoerd⁷, is gebleken, dat, in de huidige hoogconjunctuur, werkgevers veel belang hechten aan een goede "klik" met de sollicitant. Dit weegt vaak zwaarder dan het volledig op orde hebben van vakvaardigheden. Werkgevers willen graag investeren in sollicitanten die gemotiveerd overkomen en die passen binnen de cultuur van de organisatie.

Werkzoekenden en werkgevers zullen elkaar kortom moeten ontmoeten. De oriëntatiecarrousel van het Leerwerkloket stimuleert dit. Ze biedt werkzoekenden de kans om kennis te maken met werk in verschillende branches op basis van talenten of competenties. Werkgevers en werkzoekenden kunnen zo aan elkaar 'proeven'.

De doelstelling van de carrousel is om in totaal 300 personen die werkfit zijn en niet goed weten in welke branche ze willen werken deel te laten nemen. Hiervan verwachten we dat er per jaar 45 personen (vrijwel) direct een baan vinden en dat 55 personen deelnemen aan leerwerktrajecten naar werk of aan een van de te realiseren BOA's. Er worden dus in totaal *90 matches* gerealiseerd. We monitoren de samenstelling van de deelnemers aan de oriëntatiecarrousel.

De carrousel wordt door het Leerwerkloket samen met branchenetwerken, het onderwijs en werkgevers georganiseerd. We zoeken de verbinding met individuele bedrijven, bestaande leerwerktrajecten van partners en opleiders met oriëntatiemogelijkheden.

Optimaliseren ketensamenwerking

(Vraag, aanbod, route, scholing)

1. Verbreden APK

In de regio is in 2019 de APK - 'Arbeidsmarkt Periodieke Ketenanalyse' ontwikkeld. De APK is een instrument waarmee het ketenproces van het moment dat een werkzoekende zich meldt totdat een werkzoekende geplaatst is gevolgd wordt. Het geeft daarmee zowel kwantitatief en kwalitatief

⁷ Zie paragraaf 'Optimaliseren ketensamenwerking'

inzicht in het functioneren van alle onderdelen in deze keten. Op dit moment is de APK ingericht binnen het Werkgeversservicepunt, gemeenten en het UWV.

We gaan de APK verbreden met werknemersorganisaties, werkgeversorganisaties en het onderwijs. Dit maakt het mogelijk om het proces van de brede keten te volgen, bij te sturen en te verbeteren, bijvoorbeeld op overdrachtmomenten. Deze interventies en verbeteringen zullen leiden tot extra matches, minder uitval en duurzamere plaatsingen. Het verbreden van de APK maakt het ook mogelijk de samenwerking in projecten zoals de BOA's te monitoren en bij te sturen. Wij verwachten dat een scherper, efficiënter proces en verbeterde samenwerking in de keten door het oplossen van geïdentificeerde knelpunten zal leiden tot *50 extra matches*.

2. Versnellingsbudget APK

Om de verbetervoorstellen die uit de toekomstige APK's komen snel te kunnen realiseren en zo binnen de projectperiode van Perspectief op Werk te kunnen sturen op bijvoorbeeld de voortgang van de branchegerichte ontwikkelarrangementen reserveren we een versnellingsbudget. De helft van dit budget wordt gereserveerd voor het wegnemen van knelpunten bij het in beeld brengen van het aanbod bij individuele publieke partijen. Middelen uit dit budget komen alleen beschikbaar als voldaan wordt aan de volgende randvoorwaarden:

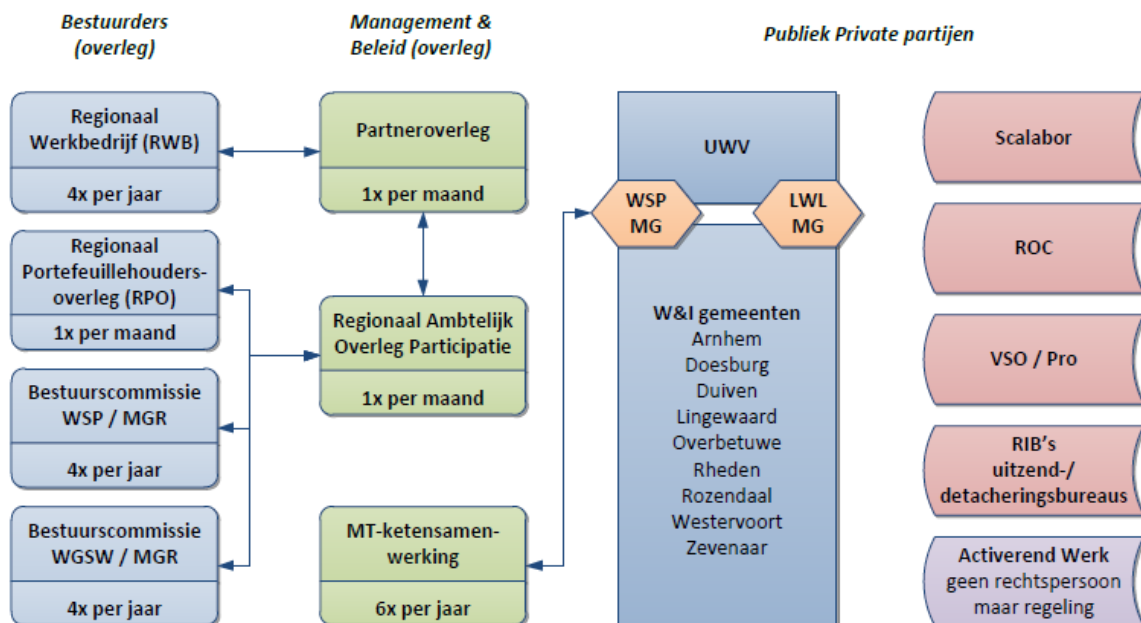
- Het project draagt bij aan het behalen van de doelstelling van dit regionale actieplan;
- Er ligt een concreet projectplan waarin doelen, resultaten, inspanningen en randvoorwaarden SMART zijn uitgewerkt;
- Opdrachtgever en opdrachtnemer zijn duidelijk;
- Afspraken over voortgang zijn opgenomen in de aanvraag;
- Het gaat om incidentele kosten;
- De kosten worden niet benut voor het (tijdelijk) dekken van vaste formatie en overige vaste kosten (huisvesting, ICT, etc.).

Samenwerking en betrokken partijen

De regionale Actieagenda Perspectief op Werk is parallel aan het opstellen van de Strategische Agenda Inclusie Arbeidsmarkt van de regio Midden-Gelderland opgesteld. De Actieagenda Perspectief op Werk is daardoor een breed gedragen actieagenda geworden.

Voor elk project is een bestuurlijk verantwoordelijke en een ambtelijk contactpersoon aangewezen. Deze werken na toekenning van de middelen de projecten verder uit met de overige samenwerkingspartners.

De overlegstructuur in de regio ziet er als volgt uit:



In het Regionaal Werkbedrijf zijn de volgende partijen vertegenwoordigd:

- Gemeenten
- UUV
- Onderwijs
- Werknemersvertegenwoordiging
- Werkgeversvertegenwoordiging

Een projectgroep is samengesteld om het actieplan te schrijven. In deze projectgroep zaten de volgende partijen:

- Afvaardiging gemeenten uit de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland
- het UUV
- het WSP
- Afgevaardigde vanuit de VSO-PRO
- Afgevaardigde vanuit het MBO
- VNO/NCW
- FNV

Meegelezen, advies en instemming: Leerwerkloket, RAO, RPO, Partneroverleg, MT-ketensamenwerking, Ondersteuningsteam Ministerie van SzW

Overzicht in te zetten instrumenten en middelen

De begroting is voor zo ver mogelijk en op hoofdlijnen ingevuld.

Lijn	Totaal PoW	Project	PoW 2019	PoW 2020	Aanvullende financiering	Bestuurlijk aanspreekpunt
Projectmanagement	€ 150.000		€ 75.000	€ 75.000		RWB
Branchegericht ontwikkel-arrangement - 200 matches - 50 BBL trajecten - 50 personen praktijkverklaring	€ 1.030.000	Impuls aan praktijkleren	€ 52.000	€ 52.000	reguliere middelen gemeenten, UWV en WSP	UWV
		Ontwikkel-trajecten	€ 463.000	€ 463.000	O&O-fondsen Werkgevers	
Vraag en aanbod (competentie gericht) in beeld - 800 personen in beeld (competentiegericht) - 200 vacatures met baangarantie (competentiegericht) - trainingen, workshops en bijeenkomsten	€ 220.000	Aanbod in beeld	€ 60.000	€ 60.000	reguliere middelen gemeenten, UWV en WSP	UWV / Gemeenten
		Vraag in beeld	€ 50.000	€ 50.000	€ 27.500,- (Matches op werk)	VNO-NCW MKB-Midden
De Ontmoeting - 300 deelnemers oriëntatiecarrousel - 165 matches - uitrol vacature-app regio breed - onderzoek uitbreiding mogelijkheden vacature-app	€ 350.000	Organiseren evenementen	€ 10.000	€ 10.000	Subsidie Gat in de Markt	WSP
		De oriëntatie-carrousel	€ 115.000	€ 115.000	Reguliere middelen WSP, UWV en gemeenten Campagne Staan voor een baan, gaan voor een baan	LWL
		Digitale ontsluiting vraag en aanbod (verbreden app)	€ 50.000	€ 50.000		RSD de Liemers
Verbeteren ketensamenwerking - doorontwikkelen APK - 50 matches	€ 250.000	Verbreden APK	€ 25.000	€ 25.000		RWB
		Versnellings-budget	€ 100.000	€ 100.000		MT-keten samenwerking
Totaal	€ 2.000.000		€1.000.000	€ 1.000.000		

Overige regionale afspraken

Zoals reeds eerder aangegeven hebben we als samenwerkende partijen op de arbeidsmarkt in onze regio een Strategische Agenda Inclusieve Arbeidsmarkt opgesteld voor de periode 2019 – 2024.

In deze agenda zijn afspraken gemaakt om de komende jaren in te zetten op de volgende actielijnen:

- Werkzoekende en werkgever in beeld;
- Competentiegericht werken;
- Versterken van de zelfregie;
- Geharmoniseerde werkgeversdienstverlening;
- Branchegericht werken;
- Optimaliseren van de samenwerking.

Dit betekent dat er de komende periode verschillende projecten en acties uitgezet worden, waarvan een deel is opgenomen in de aanvraag Perspectief op Werk. Een groter deel wordt via reguliere middelen gefinancierd omdat deze acties en afspraken de looptijd en scope van Perspectief op Werk overstijgen. Zo willen wij bijvoorbeeld toe naar regionale en uniforme afspraken en beleid over duurzaamheid, geharmoniseerde uitvoeringsafspraken en een regionale aanpak SROI. Voor een volledig overzicht van onze ambities en acties om deze waar te maken, verwijzen wij graag naar onze Strategische Agenda.