

REGIONAAL ACTIEPLAN

PERSPECTIEF OP WERK

Arbeidsmarktregio

14 juni 2019

Inhoud

1. Analyse arbeidsmarkt	3
De arbeidsmarkt	3
Vraag naar personeel op de arbeidsmarkt	3
Aanbod van personeel op de arbeidsmarkt.....	3
Werkzoekenden: aantallen en kenmerken.....	4
Inwoners onder de Participatiewet	4
Inwoners met UWV-uitkeringen	4
Overbruggen van de mismatch tussen vraag en aanbod	5
2. Ambitie.....	6
Uitgangspunten.....	6
Kwantitatieve doelstelling	7
3. Doe-agenda.....	7
Waar liggen de kansen voor werkzoekenden?	7
Succesfactoren voor de doe-agenda	8
Aanpak doe-agenda	9
Vraag organiseren: plekken en trajecten met ondernemers.....	9
Werkzoekenden werkfit maken: screenen, informeren, selecteren en starten leerwerktraject.	10
Plaatsing.....	12
Voorbeelden van projecten	12
Sectoroverstijgende activiteiten	12
Verbinding met regionaal social return-beleid	14
4. Samenwerking en betrokken partijen.....	14
5. Begroting.....	14
Voorlopige begroting	14
Verdere invulling begroting	15
6. Ondertekening	16
7. Contactpersoon.....	16

1. Analyse arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt

De arbeidsmarktregio Evenals in de rest van Nederland groeit in onze regio de economie, ook al is het groeitempo enigszins aan het vertragen.

In vergelijking met andere regio's heeft een eenzijdige sectorstructuur: Zorg & Welzijn en Onderwijs zijn sterk oververtegenwoordigd. De dominante sectoren zijn niet conjunctuurgevoelig, maar worden vooral beïnvloed door overheidsbeleid en demografische ontwikkelingen. Hierdoor profiteert Rijk van Nijmegen minder sterk van economische groei dan andere regio's. De werkgelegenheid groeit momenteel dan ook minder snel dan in de provincie en landelijk.

Zorg & Welzijn en Onderwijs maken ruim 27% uit van de totale werkgelegenheid. Nummer twee op afstand is de groot- & detailhandel (16%) en nummer drie is de Zakelijke dienstverlening (12%). De industriële sector is ondervertegenwoordigd in vergelijking met andere regio's. Daarbinnen is de sector semiconductors wel sterk vertegenwoordigd. De Health-technologiesector is sterk aan het groeien.

Vraag naar personeel op de arbeidsmarkt

De werkgelegenheid in de arbeidsmarktregio bedroeg eind 2018 bijna 150.000 banen. In 2019 is de verwachte banengroei 0,9%. In alle sectoren is sprake van groei, behalve in de overheidssector. In de zorgsector is de groei relatief laag (0,8%), maar door de grote omvang brengt dit absoluut gezien een banengroei van enkele honderden banen met zich mee. Ook het onderwijs blijft groeien. Hier ontstaat de komende jaren tevens een vervangingsvraag door vergrijzing van het personeelsbestand. De sector Transport & Logistiek groeit fors in het vervoer over de weg, tegenover een krimp in de postbezorging.

De arbeidsmarktregio heeft vergaande ambities met betrekking tot de energietransitie. Dit zorgt voor groei van werkgelegenheid in de sector Techniek & Bouw en meer specifiek in de installatiebranche. Denk aan de installatie van zonnepanelen en warmtepompen.

Groei in werkgelegenheid in innovatieve sectoren als de health en semicon-industrie leidt naar verwachting tot werkgelegenheid op middelbaar en lager niveau bij toeleveranciers in deze sectoren.

Aanbod van personeel op de arbeidsmarkt

De beroepsbevolking is jonger en hoger opgeleid dan gemiddeld in Nederland. Een deel van de verklaring is dat Nijmegen een kennisstad is met een academisch ziekenhuis, een universiteit en een hogeschool. Daarbij komt dat relatief veel studenten van de Hogeschool en de Universiteit na de studie in de regio blijven wonen. Hierdoor wordt de komende jaren een groei van de beroepsbevolking verwacht. Naar verwachting neemt de potentiële beroepsbevolking in de gemeente in 2017-2040 toe met bijna 8%, tegenover een landelijke daling van 6%. In de gehele regio groeit de beroepsbevolking ook, maar minder sterk.

Hoewel de beroepsbevolking toeneemt en de werkgelegenheid minder snel groeit dan landelijk, blijft de spanning op de regionale arbeidsmarkt onverminderd groot. Dit komt door de (kwalitatieve) mismatch tussen vraag en aanbod. Aan de ene kant staan werkgevers staan te springen om personeel. Aan de andere kant is er een groep werkzoekenden die niet op deze vacatures past. Het lukt hen niet om werk te vinden en zij profiteren niet van de economische groei. Op 1 april 2019 waren er 3.509 vacatures in de regio en stonden bijna 24.000 personen geregistreerd als werkzoekend.

Het aantal moeilijk vervulbare vacatures kan een bedreiging vormen voor de verdere ontwikkeling van de economie. Ook voor het verwezenlijken van de regionale ambities op duurzaamheid zijn voldoende gekwalificeerde mensen nodig. Het is dus noodzakelijk te blijven investeren op het aanpakken van de mismatch.

Ook in onze regio hebben we te maken met een aantal ontwikkelingen dat de kwalitatieve mismatch versterkt: de voortschrijdende *automatisering en robotisering*, de *upgrading*¹ van functies en *flexibilisering*² van de arbeidsmarkt. In de dominante sectoren zorg & welzijn en onderwijs is direct contact tussen mensen bovengemiddeld belangrijk. Het is daarom mogelijk dat de effecten van robotisering op de werkgelegenheid minder sterk zullen zijn dan elders.

Werkzoekenden: aantallen en kenmerken.

Inwoners die relatief makkelijk werk kunnen vinden hebben inmiddels veelal een plek op de arbeidsmarkt. De groep die overblijft is moeilijker naar werk te leiden. Onder hen zijn mensen die vallen onder de Participatiewet (niet-uitkeringsgerechtigden en mensen met een bijstandsuitkering) en mensen met een uitkering van UWV (WW-, Wajong- en WIA-uitkeringen). Daarnaast zijn er ook mensen die niet in beeld zijn, maar mogelijk wel beschikbaar om (meer uren) te werken.

Inwoners onder de Participatiewet

Ongeveer 10.000 inwoners in de regio hebben een bijstandsuitkering. 1.150 zijn jongeren (18 tot en met 27 jaar). Opvallend is dat het aantal ouderen in de bijstand lager is dan in de WW. In de meeste andere regio's is dit omgekeerd.

15% van de uitkeringsontvangers zijn alleenstaande moeders. Dit zijn bijna 1100 huishoudens. De groep alleenstaande vrouwen boven de 35 is bijna even groot. Daarna zijn jonge alleenstaande mannen (tot 34 jaar) in aantallen het sterkst vertegenwoordigd. Van de jonge alleenstaanden met een uitkering is bijna twee-derde man. De groep alleenstaande mannen 55+ is duidelijk minder groot dan de oudere vrouwen. 2-oudergezinnen en 2-persoonshuishoudens vormen een minderheid onder de uitkeringsontvangers.

In de bijstand heeft twee-derde van de mensen geen startkwalificatie.

Een deel heeft een opleiding of werkachtergrond die achterhaald is of waar geen vraag meer naar is. 40% zit al langer dan 5 jaar in de bijstand. Deze groep mist meestal de vereiste werknemersvaardigheden en is daardoor moeilijk naar werk te bemiddelen. 40% van de bijstandsgerechtigden is laaggeletterd.

Een relatief klein deel is *schoolbaar*, dus voor hen is het haalbaar om in een formele, schoolse setting, via trainingen en cursussen, competenties te ontwikkelen. Een groter deel is *leerbaar*; zij kunnen in de praktijk, in een informele setting, vaardigheden ontwikkelen om verder te komen op de arbeidsmarkt.

In 2018 stroomden regionaal 1.294 mensen met een bijstandsuitkering volledig uit naar betaald werk. In 2017 was dit 1.256 en in 2016 1.007. Daarnaast vonden honderden inwoners parttime werk en zij behielden een aanvullende uitkering. De instroom bedraagt jaarlijks sinds 2017 tegen de 2000 personen.

Inwoners met UWV-uitkeringen

¹ Functie-eisen worden steeds hoger door technologische en maatschappelijke ontwikkelingen. Werkgevers vragen steeds vaker om een MBO-plus niveau. Ook stellen zij steeds hogere eisen aan de digitale kennis en ondernemersvaardigheden van hun personeel. Dit geldt niet alleen voor de functies met een hoger opleidingsniveau. Oudere werkzoekenden en werkzoekenden zonder startkwalificatie beschikken vaak niet over deze vaardigheden.

² Flexibel werk: al het werk dat niet vast is volgens de definitie van het CBS: deeltijdbanen, 0-urencontracten, ZZP-ers etc.

WW

In maart 2019 werden in arbeidsmarktregio 5.174 WW-uitkeringen verstrekt. UWV voorziet dat dat in 2019 zal dalen tot 5.000. Het WW-bestand is dynamisch: er stromen veel mensen in en uit de WW. Door die hoge in- en uitstroom verandert de samenstelling van de groep WW'ers voortdurend. Momenteel heeft 51% korter dan 6 maanden een WW-uitkering. Vaak gaat het om mensen die tijdelijk werkloos zijn, bijvoorbeeld tussen twee banen. Dit noemt men frictiewerkloosheid. Deze mensen vinden meestal op eigen kracht weer werk.

Naast frictiewerkloosheid is er, ook in tijden van economische hoofdconjunctuur, sprake van structurele werkloosheid. Hierbij gaat het om structurele aansluitingsproblemen tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Dit speelt bijvoorbeeld bij mensen met een achtergrond en opleiding in de economisch-administratieve richting, waarvan veel werk verdwijnt door automatisering. Dit uit zich in gemiddeld hoge langdurige werkloosheid. Ruim 30% van het huidige bestand heeft langer dan een jaar een WW-uitkering. Met name lager opgeleiden, 50-plussers en werklozen met een administratieve achtergrond hebben hier last van. In de arbeidsmarktregio is de meerderheid van het WW-bestand 50 jaar of ouder (51%) en/of heeft een lage of middelbare opleiding (52%).

Wajong

In 2017 ontvingen in de arbeidsmarktregio 5.661 mensen een Wajong-uitkering. Van hen had ongeveer de helft arbeidsvermogen en werd door UWV begeleid richting werk. Deze groep zal afnemen: instromen in de Wajong met arbeidsvermogen is niet meer mogelijk. Het is een relatief jonge groep (56% is 34 jaar of jonger) en 70% heeft vijf jaar of langer een uitkering.

Veel Wajongers zijn vanwege hun achtergrond aangewezen op eenvoudig werk en elementaire taken of aangepaste functies. Bij de Wajongers heeft het overgrote deel een ontwikkelingsstoornis, zoals een licht verstandelijke beperking, een stoornis in het autismespectrum of een aandachtstekortstoornis. Lichamelijke ziektebeelden komen bij Wajongers minder vaak voor dan bij mensen die een beroep doen op de WIA.

WIA

In de arbeidsmarktregio ontvingen 4.473 personen in 2017 een WIA-uitkering. Slechts een klein gedeelte was niet volledig arbeidsongeschikt: 849 personen (19%). Het is een relatief oude groep: 46% is 55 jaar of ouder.

In de WIA vormen psychische aandoeningen de meest voorkomende oorzaak van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid. Daarna volgen somatische (lichamelijke) aandoeningen zoals aandoeningen aan het bewegingsapparaat en in mindere mate hart- en vaatziekten

Overbruggen van de mismatch tussen vraag en aanbod

Werkzoekenden, vooral in de bijstand, Wajong en WIA, maar ook in toenemende mate in de WW, passen niet op de vacatures van werkgevers. De volgende bruggen moeten geslagen worden:

- Werknemersvaardigheden ontwikkelen: Voor een aantal kanssectoren geldt dat de eisen van werkgevers relatief laag zijn; zolang de werknemersvaardigheden maar op orde zijn. Het gaat er dus om dat iemand op tijd komt, zich aan afspraken houdt, etc. De vakvaardigheden zijn relatief makkelijk aan te leren.
- (Om- of bij) scholen naar kansrijke beroepen: een deel van de groep werkzoekenden is opgeleid in een beroep waar geen of weinig vraag naar is. In dat geval moet er gekeken worden naar overstapberoepen en wat daarvoor nodig is om deze stap te maken.
- Vaardigheid in Nederlandse taal ontwikkelen: voldoende taalvaardigheid is noodzakelijk om een duurzame plek op de arbeidsmarkt te verwerven. Het zijn voor een deel statushouders

die hierin ondersteuning nodig hebben, maar ook onder autochtone Nederlanders moet de laaggeletterdheid aangepakt worden.

- Verbeteren van het imago van sectoren: mismatch kan ook ontstaan door het imago dat bepaalde sectoren hebben bij werkzoekenden. Werkzoekenden hebben een negatief of juist te rooskleurig beeld van een sector, waardoor ze in het voortraject of proefperiode afhaken. Kennismaken met de doelgroep: niet alle sectoren staan even open voor het werken met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Vaak komt dit uit onbekendheid met de doelgroep, waardoor werkgevers niet weten wat de *mogelijkheden* van deze mensen zijn.

2. Ambitie

We willen dat onze economie zich kan blijven ontwikkelen voor een welvarende en bloeiende regio. Daarvoor is het essentieel dat we ons menselijk kapitaal zoveel mogelijk ontwikkelen, inzetten en onderhouden. Personeelstekorten mogen de groei van ondernemingen en economische activiteit niet in de weg staan. Daarnaast willen we de inwoners in onze regio mee laten doen op de arbeidsmarkt. Zodat ze in een eigen inkomen, sociale contacten en structuur hebben, en zich kunnen ontwikkelen. Als ondernemers, overheid en onderwijs hebben we hierin een gedeeld belang en doel.

Uitgangspunten

In onze regionale aanpak staan drie uitgangspunten centraal:

- A. *Aanpak leerwerkarrangementen met ondernemers, onderwijs en overheid voortzetten en uitbreiden*

Dit is de aanpak zoals we die nu al uitvoeren bij de projecten Kansberoepen: scholing van werkzoekenden, aansluitend op behoeften werkgevers, om hen vervolgens door te leiden naar betaald werk in kanssectoren. Hiervoor sluiten we arrangementen af met ondernemers. De afgelopen jaren hebben we gezien dat deze aanpak werkt. In de regio hebben werkgevers, WerkBedrijf, UWV, gemeenten en onderwijsinstellingen gezamenlijk meerdere projecten opgezet. We zetten voort wat werkt, verbeteren waar nodig en breiden uit waar nieuwe kansen liggen.

- B. *Aansluiten op Leven Lang Ontwikkelen*

We willen werkzoekenden uitrusten met competenties. Niet alleen voor een baan, maar om in het algemeen sterker te staan op de arbeidsmarkt. Juist degenen met een baan die vooral werknemersvaardigheden vraagt zijn kwetsbaar op de arbeidsmarkt. Door in te zetten op soft skills, taalvaardigheid en digitale vaardigheden, faciliteren we deze mensen zodat zij een stevigere positie op de arbeidsmarkt krijgen. We maken daarvoor gebruik van die componenten van middelbaar beroepsonderwijs en volwasseneneducatie (eventueel in combinatie met elkaar) die passen bij de behoeften van de doelgroep. Door nieuwe regelgeving en (experimenteer)regelingen ontstaan steeds meer mogelijkheden om werkzoekenden, ook zonder startkwalificatie, te kwalificeren voor bepaalde beroepen of taken. De komende jaren benutten we bestaande en nieuwe mogelijkheden die het mbo biedt om op te leiden in de praktijk, deelcertificaten te verstrekken en (op termijn) praktijkvaardigheden te 'verzilveren'.

C. Aansluiten op kansen *Energietransitie*

De energietransitie leidt tot meer/andere vraag naar personeel, bijvoorbeeld in de installatiebranche. In de regio lopen meerdere initiatieven op dit gebied. We sluiten aan op de best practices in de verschillende gemeenten. In de pilot in de wijk ontdekken we nu welke vraag ontstaat naar personeel en wat ervoor nodig is werkzoekenden hiervoor werkfit te krijgen. De projectgroep die hier voor de wijk mee bezig is sluiten we aan op Perspectief op Werk om ervaringen uit te wisselen en concrete kansen in te vullen.

Onze ambitie is om met Perspectief op Werk bij deze uitgangspunten aan te sluiten en hierop deze de middelen in te zetten. Daarbij bekijken we per branche: wat doen we al, wat zetten we voort en waar zetten we extra op in om meer ondernemers en werkzoekenden bij elkaar te brengen?

Kwantitatieve doelstelling

In het kader van Perspectief op Werk willen we minimaal **200 werkzoekenden** vanuit de doelgroep op betaald werk plaatsen. Dit aantal komt bovenop de bestaande plaatsingsdoelstellingen van WerkBedrijf en UWV. Hoewel de ervaring ons leert dat het aandeel deeltijdwerk groot is, zeker in de branches waarin de doelgroep werkt, streven we zoveel mogelijk naar full time plaatsingen.

Belangrijk om op te merken is dat de werkzoekenden die nu nog aan de kant staan over het algemeen veel investering en tijd nodig hebben voordat zij betaald kunnen werken. Er is een traject nodig van screening, werving, activeren, informeren en scholing, voordat een werkzoekende aan de slag kan. Om tot 200 extra plaatsingen te komen, moeten we minimaal 800 werkzoekenden benaderen.

3. Doe-agenda

Om tot een invulling te komen van de 'doe-agenda', hebben we gekeken waar de kansen liggen voor de doelgroep en welke succesfactoren een cruciale rol spelen. Op basis hiervan hebben we een aanpak opgesteld. In deze aanpak verwachten we dat WerkBedrijf en UWV **800** mensen moeten benaderen. Ondernemers stellen aan de andere kant minimaal 200 betaalde plekken ter beschikking, met daaraan gekoppeld de opleidingsplekken en leerwerkplekken die hieraan voorafgaan.

Waar liggen de kansen voor werkzoekenden?

In de arbeidsmarktregio zijn er zijn tekorten in vrijwel alle sectoren. Als we kijken naar de dominante sectoren in onze regio waar de kansen liggen voor de doelgroep dan benoemen we de volgende kanssectoren:³

Sector	Beroepen	Opmerkingen
Zorg & Welzijn	Helpende instelling Helpende individuele gezondheidszorg	In de zorg neemt de klinische oriëntatie af en extramurale zorg en preventie worden belangrijker. Dit maakt bijscholing nodig. Er is veel vraag naar zorgpersoneel met een multiculturele achtergrond.
Transport & Logistiek	Vrachtwagenchauffeur Taxichauffeur Koerier Magazijnmedewerker	Binnen deze sector is veel vraag naar laaggeschoold personeel.

³ Ook in de sector Onderwijs is veel vraag naar personeel. Het niveau van het gevraagde personeel ligt echter hoger dan het gemiddelde niveau van de doelgroep.

Horeca (inclusief Toerisme)	Koks Keukenhulp Medewerker bediening	Veel vraag wordt momenteel ingevuld door studenten.
Bouw & Techniek	Metselaar Timmerman Schilder Installatiemonteur	De installatiebranche vraagt speciale aandacht, vanwege de Energietransitie. Eén van de doelstellingen van de Investeringsagenda Stedelijk Netwerk Arnhem Nijmegen is het bereiken van energieneutraliteit in 2050. Dit gebeurt via drie pijlers: de circulaire economie, de duurzame mobiliteit en de energietransitie. De laatstgenoemde pijler levert voor regio Arnhem-Nijmegen tussen 2014 en 2030 bijna 900 extra arbeidsplaatsen op.
Groenvoorziening	Medewerker Groenvoorziening Hovenier	Binnen deze sector is veel vraag naar laaggeschoold personeel. Werknemersvaardigheden en motivatie zijn belangrijker dan vakvaardigheden.
Schoonmaak	Schoonmaakmedewerker Thuiszorgmedewerker	Vakvaardigheden zijn in enkele weken aan te leren. Belangrijk zijn voldoende fysieke gesteldheid, werknemersvaardigheden en motivatie.
ICT	Programmeur Softwareontwikkelaar	Functies op MBO 4 denkniveau. Naast affiniteit met ICT, zijn met name de <i>soft skills</i> van belang.

Tabel 1: Kanssectoren voor de doelgroep in combinatie met beroepen

We verwachten voor onze doelgroep minder mogelijkheden in de Detailhandel en Onderwijs. Dit neemt uiteraard niet weg dat wij daar mensen plaatsen als zich mogelijkheden voordoen.

Succesfactoren voor de doe-agenda

In de verschillende sectoren voeren we al projecten uit om de mismatch aan te pakken. Deze projecten voeren WerkBedrijf, UWV, ondernemers, gemeenten en onderwijs als partners uit. Op basis van ervaring en evaluatie weten we wat de succesfactoren zijn:

- **Intensieve begeleiding:** verhoogt motivatie, voorkomt uitval en ontzorgt de ondernemer. Het kan hier gaan om jobcoaching, maar ook om coaching van de werkzoekenden op andere leefgebieden, zoals schulden, verslaving, gezondheid (traject coaching of life coaching). Door een goede begeleiding wordt de match kansrijker en duurzamer. Indien nodig start de begeleiding tijdens de leerwerkplek en loopt door na de plaatsing.
- **Motivatie van de werkzoekenden aanspreken en vergroten:** motivatie en enthousiasme bij werkzoekenden verhogen de kans van slagen van het traject aanzienlijk. Het gaat om aansluiting bij de affiniteit van de werkzoekende, vooraf informatie verstrekken, een aantrekkelijk perspectief bieden, begeleiding inzetten en een enthousiaste houding van de werkgever.
- **Werkfit maken voor meerdere sectoren:** veel werkzoekenden kunnen werken in meerdere sectoren. Dit zijn sectoren waarin motivatie en werknemersvaardigheden het belangrijkste zijn, en vakvaardigheden minder van belang zijn en relatief makkelijk aan te leren zijn, zoals bij Groen en Transport & Logistiek (magazijnmedewerker).
- **Gerichte en flexibele scholing:** toegespitst op de werkzoekende en vraag van de ondernemer. Er moet aandacht zijn voor zowel vakvaardigheden (*hard skills*) als werknemersvaardigheden (*soft skills*). Ook de vorm van scholing moet flexibel zijn: in een schoolse setting, 'in company' of in een tussenvorm. Denk aan aangepaste trajecten met onderwijsinstellingen in de vorm van BBL-opleidingen, flexibele kwalificatie zoals MBO-certificaten en volwasseneneducatie (NT1 en NT2, digitale vaardigheden, werknemers- en sociale vaardigheden) Het is van belang om zoveel mogelijk drempels weg te nemen en te zoeken naar vormen die aansluiten bij de doelgroep, bijvoorbeeld VCA behalen door middel van een speciale module voor anderstaligen, mondeling of via *gaming*.

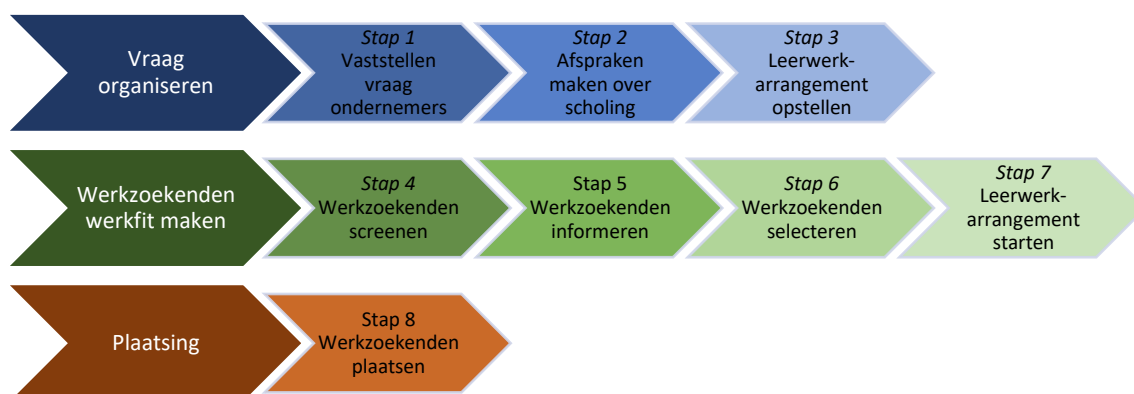
- Veel aandacht besteden aan taal: voor meer dan de helft van de doelgroep geldt dat taalvaardigheid en digitale vaardigheden een knelpunt vormen bij het aanvaarden van werk en/of het volgen van scholing. Dat vraagt om een voor- en/of neventraject naast de vakopleiding of naast het werk, gericht op ontwikkeling van taal en digitale vaardigheden.
- Ondernemers in een vroeg stadium van het traject betrekken en ondersteunen: we hebben positieve ervaringen met een werkwijze waarbij ondernemers al betrokken zijn bij de eerste screening en selectie van kandidaten en bij informatiebijeenkomsten voor werkzoekenden. Dit verscherpt het beeld van werkzoekenden van wat de functie inhoudt en wat gevraagd wordt. En de ondernemer krijgt een goed beeld van de groep en wat daar leeft.

Specifieke aandachtspunten zijn:

- Privésituatie van de werkzoekende: een instabiele privésituatie verhoogt de kans op terugval en uitval. Begeleiding van de werkzoekende op andere leefgebieden kan dan goed werken.
- Vervoer: trajecten lopen vast als mensen niet op hun werk kunnen komen. Voor een steeds grotere groep is vervoer een knelpunt, wanneer zij geen eigen vervoer hebben, niet met het OV kunnen en de afstand van thuis naar werk groot is.

Aanpak doe-agenda

Op basis van bovenstaande analyse van de succesfactoren komen we tot de volgende ketenaanpak die we per kanssector willen opstellen:



Afbeelding 1: ketenaanpak

Per kanssector, en zelfs per specifieke werkgever, kan vraag en aanbod verschillen. Hoe de partners onderstaande stappen invullen en waar de accenten liggen, verschilt dan ook per sector of werkgever. Voor sommige beroepen als timmerman is bijvoorbeeld een gedegen vakopleiding nodig, voor schoonmaakwerk is enkele weken training on the job voldoende. De specifieke invulling per kanssector wordt later vormgegeven. In het vervolg van dit hoofdstuk werken we deze aanpak – in het algemeen - verder uit.

Vraag organiseren: plekken en trajecten met ondernemers

Stap 1: Vaststellen van de vraag/behoefte bij de ondernemers in de kanssectoren

Vertrekpunt voor het bij elkaar brengen van vraag en aanbod, is de vraag naar personeel bij ondernemers in een kanssector in kaart brengen. Dit is een gezamenlijke activiteit van WerkBedrijf en UWV en ondernemers. VNO-NCW, MKB of branchegerichte koepelorganisaties spelen een rol bij het (mede) organiseren hiervan.

- a. De vraag per branche vertalen naar specifieke werkgevers. Dit gaat om de kwantiteit en de kwaliteit: welk startprofiel moeten werkzoekenden hebben? Welke competenties moeten ze

uiteindelijk ontwikkelen? Deze vraag is per branche al grotendeels in beeld bij WerkBedrijf en UWV. Voor iedere branche zijn er werkgevers waarmee al samengewerkt wordt en die de doelgroep kansen bieden. Daarnaast zijn er *leads* op bedrijven waar mogelijkheden voor nieuwe kansen op werk liggen.

- b. Medewerkers van UWV en WerkBedrijf volgen de leads gecoördineerd op en gaan in gesprek met de ondernemers over plekken en trajecten;
- c. Afspraken maken met ondernemers over aantal beschikbare werkplekken en/of leerwerkplekken;
- d. Met de ondernemers de behoefte vertalen in een arrangement, bestaande uit een combinatie van screening, selectie, informeren, scholing en werken.

Stap 2: Afspraken maken over mogelijke scholing en opleiding

Op basis van de vraag van werkgevers, wordt er gekeken welke scholing hierbij past. Met verschillende partijen lopen al activiteiten op het gebied van opleiding van werkzoekenden, vaak in de vorm van een arrangement. ROC is hierbij een logische partner. Het vervult al een rol als opleider van werkzoekenden voor (versnelde) mbo-opleidingen, zoals de basis-koksopleiding en de opleiding in de zorg. Daarnaast kijken we ook naar andere onderwijsinstellingen of particuliere opleiders.

We willen voor Perspectief Op Werk de mogelijkheden benutten om te werken met deelcertificaten voor het MBO. Ook willen we de mogelijkheden voor Volwasseneneducatie benutten (bijv. NT1 en NT2, digitale vaardigheden, 'soft skills'), mogelijk in de vorm van voor- of neventraject naast het werk of naast de vakgerichte scholing.

Onderdeel is ook meer bekendheid over het Leerwerkloket bij ondernemers. Het Leerwerkloket is relatief onbekend, terwijl er voor ondernemers wel veel mogelijkheden liggen voor leren en werken wel vele mogelijkheden liggen.

Stap 3: Opstellen van leerwerktrajecten

Op basis van de vraag van de werkgevers en de bijbehorende scholing, worden modulaire leerwerktrajecten opgesteld. De modules bestaan uit werknemers- en vakvaardigheden. Hierin kunnen werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt de benodigde vaardigheden op doen. Omdat de leerwerktrajecten modulair zijn opgesteld, kan er per werkzoekende een eigen traject worden samengesteld.

Idealiter maken we arrangementen bij ondernemers waarbij de werkzoekende na afloop ook een werkplek met dienstverband aangeboden krijgt. Daarbij sluiten we zoveel mogelijk aan op de vraagstukken van de ondernemers: zoals vasthouden van schaars personeel, vergrijzing, digitalisering van dienstverlening.

Werkzoekenden werkfit maken: screenen, informeren, selecteren en starten leerwerktraject

Als de vraag van de werkgevers in beeld is en er arrangementen zijn opgesteld, moeten de werkzoekenden geselecteerd worden. We gaan ervanuit dat 800 werkzoekenden gescreend of benaderd moeten worden om 200 mensen naar werk te leiden.

Het Leerwerkloket kan een rol spelen in dit punt. Dit kan zowel op het moment dat er specifieke mensen gezocht worden voor een bepaald leer-werkarrangement, maar ook in het transparant maken van het bestand van mensen dat school- en/of leerbaar is. De combinatie van de mogelijkheid om iemand (bij) te scholen en de oriëntatie of iemand het daadwerkelijk wil en kan geeft waardevolle informatie over het potentieel van het aanbod werkzoekenden.

Stap 4: Screening van werkzoekenden

Een zorgvuldige selectie is de basis voor succes van de leerwerktrajecten. Op basis van het profiel screenen UWV en WerkBedrijf werkzoekenden op geschiktheid voor een of meerdere kanssectoren.

Criteria voor screening zijn: motivatie en werkfit te maken voor één of meerdere kanssector(en). Hierbij speciale aandacht voor de doelgroep jongeren zonder startkwalificatie, statushouders, oudkomers en mensen met een psychische beperking. Veel klanten zijn al in beeld bij UWV en WerkBedrijf, waar nodig wordt een inhaalslag gemaakt.

Stap 5: Informeren van werkzoekenden

De partners organiseren *informatiebijeenkomsten* voor de gescreende werkzoekenden om ze te informeren over de leerwerktrajecten. Het is van belang dat de werkzoekenden de juiste verwachtingen hebben bij het traject. Zij worden in bijeenkomsten geïnformeerd over wat er van hen gevraagd wordt, hoe lang het traject duurt en wat het perspectief is. Het bieden van een aantrekkelijk en reëel perspectief op werk motiveert werkzoekenden. De werkgever krijgt hierbij tevens de kans om direct werkzoekenden te leren kennen en vice versa.

Stap 6: Selecteren van werkzoekenden voor de leerwerk-trajecten

Bij de selectie van werkzoekenden zijn motivatie, leerbaarheid en schoolbaarheid belangrijke aspecten. Kan en wil de werkzoekende de vaardigheden die nodig zijn voldoende onder de knie krijgen? Het gaat dan afhankelijk van de branche in meer of mindere mate om: werknemersvaardigheden, communicatie- en digitale vaardigheden, taalvaardigheid en vakvaardigheden.

De selectie gebeurt in samenwerking tussen ondernemers, WerkBedrijf, UWV, gemeenten en uiteraard de werkzoekende zelf. WerkBedrijf en UWV organiseren hiervoor met werkgevers een of meer van de volgende activiteiten:

- Individuele gesprekken met werkzoekenden om verwachtingen over en weer te verhelderen, motivatie en haalbaarheid te onderzoeken;
- Ontmoetingen tussen werkzoekenden en werkgevers (bijv. via speeddates);
- Carrouselmiddagen: werkzoekenden krijgen de mogelijkheid om meerdere werksoorten in de praktijk uit te proberen. Zo kunnen zij ontdekken waar hun interesses liggen en wordt duidelijk welke werkzoekende geschikt zijn om verder het traject in te gaan (bijv. van een vakopleiding).

Stap 7: Starten van een leerwerktraject

Als screening, informeren en selecteren achter de rug zijn start een traject. In de meeste gevallen zal een voorbereidend leerwerktraject nodig zijn om werkzoekenden werkfit te maken voor de baan. De invulling daarvan aard, duur en intensiteit daarvan hangen af van de branche, de werkgever en hoe groot de kloof is tussen de baan en de werkzoekende. Dit kan worden samengesteld uit de volgende bouwstenen:

- Vormen van training en scholing: workshops en trainingen gericht op werk. Daarnaast vormen van opleidingen, meestal een combinatie van werk en praktijk (bijv. BBL, of vakopleiding bij een opleidingsbedrijf). Andere mogelijkheden zijn deelcertificaten van het MBO en waar nodig parallel educatie-componenten.
- Inzetten regionaal instrumentarium van WerkBedrijf en UWV: zoals ontwikkeltrajecten, leerwerkplekken, loonkostensubsidie en – dispensatie, no risk polis voor specifieke groepen.
- Inzetten begeleiding op de werkplek: indien nodig is er al tijdens het leerwerktraject begeleiding. Deze blijft de werkzoekende én werkgever nog ondersteunen na de plaatsing op het dienstverband.
- Inzetten trajectbegeleiding: voor de groep die extra risico op uitval heeft vanwege problemen op andere leefgebieden en/of bijv. in de zelfredzaamheid. De trajectbegeleider begeleidt de werkzoekende hierin, onderhoudt contacten met de begeleider vanuit school, zorg, etc.

Plaatsing

Stap 8: Plaatsing op een werkplek en nazorg

In de leerwerkarrangementen is in de meeste gevallen sprake van een overloop van leren naar een dienstverband bij dezelfde ondernemer. Vanuit WerkBedrijf en UWV wordt er nazorg verleend, mocht het onverhoopt misgaan.

Voorbeelden van projecten

Succesvolle projecten uit de afgelopen periode zetten we voort, mits er nog steeds vraag is naar personeel en er aanbod is van werkzoekenden dat werkfit te maken. De werkzame bestanddelen van deze projecten maken we onderdeel van andere projecten of activiteiten. Het gaat onder meer om:

- Aanpak 'Talent in de Keuken': veel aandacht voor screening en motivatie, versnelde mbo-opleiding, en enthousiaste leermeesters die tevens jobcoach zijn.
- Project ZZG: BBL-opleiding niveau 3 gevolgd door een betaald dienstverband als verzorgende IG.
- Aanpak WaalbrugWire: groepjes werkzoekenden met affiniteit met ICT werken aan verschillende opdrachten voor bedrijven, zoals het bouwen van websites, en doen zo relevante werkervaring op.
- Organiseren 'carousselmiddagen': werkzoekenden kunnen in de praktijk meerdere werksoorten uitproberen en zo uitvinden wat bij hen past.
- Aanpak Klok Bouw: hoofdaannemer verzorgt leerwerktrajecten en begeleiding, plaatsing bij onderaannemers;
- Werkwijze Werkportaal: werkzoekenden uit de doelgroep Participatiewet die dicht tegen betaald werk aan zitten koppelen aan een werkgever, en in drie maanden coachen, trainen en begeleiden, zodat zij bij die werkgever aan de slag kunnen.
- Samenwerking met Radboud Universiteit: de universiteit is een belangrijke partner, als grootste werkgever in de regio en als opleider voor de arbeidsmarkt. De universiteit biedt werkmogelijkheden in allerlei werksoorten, denk bijvoorbeeld aan facilitaire zaken en logistiek. In de rol van opleider voor de arbeidsmarkt neemt de universiteit nu met o.a. Hoge School Arnhem Nijmegen, WerkBedrijf en UWV deel aan het project WerkLab. Dit heeft als doel om studenten met een (arbeids)bepmerking zo soepel mogelijk de overgang van studie naar werk te laten maken.

Sectoroverstijgende activiteiten

Naast de ketenaanpak ondernemen we nog vier sectoroverstijgende activiteiten:



Afbeelding 2: Sectoroverstijgende activiteiten

1. Inclusief ondernemerschap in de regio verder ontwikkelen en versterken

Wij willen inclusief ondernemen in de regio versterken en het imago van de doelgroep in sommige sectoren verbeteren. Dit willen we niet alleen doen met individuele ondernemers, maar de aansluiting zoeken met brancheorganisaties, -koepels en bedrijfskringen. VNO-NCW kan hier een aanjagende rol en uitvoerende rol in spelen. Daarnaast zetten we de ondernemers van het inclusief Ondernemersnetwerk (ION) in. Dit zijn 80 inclusieve ondernemers in de regio in alle sectoren die ambassadeur zijn voor Inclusief ondernemen richting andere ondernemers. Wij willen hun enthousiasme en betrokkenheid inzetten om andere ondernemers ook te bewegen aan de slag te gaan met de doelgroep en om het beeld van de doelgroep te verbeteren. Een ander aspect is het opleiden van interne jobcoaches bij ondernemers. Voor organisaties die vaker of structureel mensen uit de doelgroep op de werkvloer hebben het interessant zijn zelf jobcoaches op te leiden.

2. Ondernemers versterken in begeleiding van de doelgroep

Voor de kleinere MKB-ondernemers hebben vaak niet voldoende tijd en/of missen de vaardigheden om de doelgroep “met een gebruiksaanwijzing” goed te begeleiden. Alleen jobcoaching is hiervoor niet voldoende. Hierbij kan gedacht worden aan: trainen van personeel van het MKB om de doelgroep te leren begeleiden, bijv. d.m.v. Harrie-trainingen; ter beschikking stellen van begeleiders vanuit VNO-NCW (centraal punt), of het verbeteren van de basisvaardigheden van medewerkers via het actieprogramma *Tel Mee Met Taal*. Het stimuleren van werkgevers om deel te nemen aan het Taalakkoord levert ook een bijdrage; de kans wordt groter dat werkgevers dan ingesteld zijn op werknemers die laaggeletterd zijn. De samenwerking tussen VNO/NCW en MKB-Nederland biedt goede mogelijkheden om op dit onderdeel met elkaar aan de slag te gaan.

3. Imagoverbetering van bepaalde sectoren

Sommige sectoren hebben bij jongeren en bij werkzoekenden een negatief of juist te rooskleurig imago. Het aantal jongeren dat kiest voor een opleiding in de techniek is bijvoorbeeld de afgelopen jaren fors gedaald. Werken in het groen heeft bij veel werkzoekenden een slecht imago van vies werk, buiten werk en fysiek zwaar. De imagoverbetering pakken we op in samenwerking met de desbetreffende brancheorganisaties.

4. Doorontwikkelen werkgeversdienstverlening UWV en WerkBedrijf

Het werkgeversservicepunt van UWV en de bedrijfsdienstverleners van WerkBedrijf werken nauw samen. Dit gebeurt op de grote accounts, zoals Radboud Ziekenhuis en de Radboud Universiteit, en bij grotere projecten, zoals bij de projecten Kansberoepen en wanneer nieuwe bedrijven zich in de regio vestigen. Daarnaast is de inzet van instrumenten tussen UWV en WerkBedrijf de afgelopen jaren zoveel mogelijk geharmoniseerd, met als doel eenduidige dienstverlening naar werkgevers. Het gaat om jobcoaching, mobiliteitsbonus en de inzet van voorzieningen voor de doelgroep beschut onder de Participatiewet.

UWV en WerkBedrijf hebben in een gezamenlijke bijeenkomst geconstateerd dat er nog kansen liggen om de samenwerking en dienstverlening aan ondernemers verder te verbeteren. Een eerste kans is het verduidelijken van de rolverdeling tussen (medewerkers van) UWV en WerkBedrijf en de communicatie hierover richting ondernemers: waarvoor is WerkBedrijf en waarvoor UWV? Uitgangspunt hierbij is dat UWV en WerkBedrijf van elkaar verschillen en elkaar aanvullen in dienstverlening aan de ondernemer. Ook is investering nodig om elkaars wijze van werken en de cultuurverschillen daarin te leren kennen en daarbij van elkaars kracht gebruik te maken.

Transparantie van vraag en aanbod: werk.nl nog meer benutten

We willen de mogelijkheden van werk.nl nog beter benutten om vraag en aanbod elkaar te laten vinden. De extra inzet op werk.nl is een aanvulling op de bestaande systemen en kanalen die er al

zijn om vacatures en personeel inzichtelijk te maken en tot een match te komen. Dit betekent dat ondernemers nog meer vacatures op werk.nl plaatsen en dat anderzijds nog meer werkzoekenden hun cv's plaatsen. Belangrijk is dat deze cv's voor de ondernemers informatief en goed leesbaar zijn. Een deel van de werkzoekenden heeft hierbij begeleiding nodig. Dit gebeurt voor een belangrijk deel al door consultants en via de bestaande sollicitatietrainingen. In het kader van dit plan willen we deze begeleiding intensiveren.

Verbinding met regionaal social return-beleid

Het regionale social return beleid wordt op dit moment door WerkBedrijf en gemeenten, in overleg met ondernemers, geëvalueerd. De inzet is om het beleid aan te passen aan de veranderde arbeidsmarkt en zo via social return nog meer kwetsbare groepen kansen te bieden via banen en leerwerkplekken. Bij de keuzes voor het nieuwe beleid leggen we de verbinding met de analyse en aanpak in het actieplan Perspectief Op Werk.

4. Samenwerking en betrokken partijen

Bij het opstellen van het regionale actieplan zijn de volgende partijen betrokken:

- Projectgroep Perspectief op Werk (verantwoordelijk voor het schrijven van het plan)
- Kerngroep Regionale Tafel Arbeidsmarkt (opdrachtgever en verantwoordelijk voor het vaststellen van het plan)
- Bestuurscommissie Werk (BCW).

De volgende partijen hebben meegelezen en advies gegeven op het actieplan:

.....

Overige partijen die in het vervolg (mogelijk) betrokken worden:

.....

5. Begroting

Voorlopige begroting

Hieronder volgt een voorlopige jaarlijkse begroting op hoofdlijnen.

Activiteiten	2019	2020	Verantwoordelijke partij
1. Projecten kanssectoren Doorontwikkelen van bestaande projecten (waaronder Talent in de keuken en Banenmotor) en het ontwikkelen van nieuwe projecten in de sectoren Zorg & Welzijn, Transport & Logistiek, Horeca, Toerisme, Bouw & Techniek, Groenvoorziening, en Schoonmaak. Hierbij aansluiten op kansen energietransitie.			
2. Verbeteren imago diverse sectoren Organiseren van activiteiten om werkzoekenden te informeren over de mogelijkheden binnen sectoren die een negatief imago hebben			

3. Ondersteunen MKB Ontwikkelen en inzetten van begeleiding aan werkgevers.			
4. Ontwikkelen inclusief ondernemerschap en verbeteren imago werkzoekenden <ul style="list-style-type: none"> - Organiseren van activiteiten om werkgevers te informeren over de mogelijkheden van het werken met de doelgroep. - Vergroten transparantie vraag en aanbod via extra inzet werk.nl 			
5. Communicatie, projectondersteuning en organiserend vermogen Regionale Tafel Arbeidsmarkt <ul style="list-style-type: none"> - Budget voor communicatie-activiteiten voor trajecten en organiseren ontmoeting tussen ondernemers en werkzoekenden - projectondersteuning PoW en voor ondersteunend vermogen in het kader van de Regionale Tafel Arbeidsmarkt (communicatie, secretariaat en organisatie activiteiten). 			
Totaal			

We verwachten dat extra inzet op communicatie nodig is om het bereik en de effectiviteit van de projecten in de kanssectoren en ontmoetingen tussen ondernemers en werkzoekenden te vergroten. Voor een groot deel vullen de betrokken partners dit met elkaar in met de medewerkers en middelen die zij al in huis hebben (en in samenwerking met ondernemersverenigingen). Daarop aanvullend is onder 5 in bovenstaande begroting ruimte opgenomen om extra in te zetten op communicatie. De inzet van bestaande middelen en personeel op communicatie door de partners is te beschouwen als gezamenlijke cofinanciering op dit onderdeel.

Verdere invulling begroting

Bovengenoemde bedragen zijn op hoofdlijnen per activiteit beschikbaar. De genoemde verantwoordelijke partijen maken na toekenning van het budget Perspectief op Werk per activiteit een gezamenlijk voorstel over de besteding van het budget. Dit gebeurt in samenhang met eventuele mogelijkheden voor andere externe geldstromen (provinciale subsidies, sectorgelden). Deze voorstellen worden met een advies van de projectgroep Perspectief op Werk voorgelegd aan de kerngroep van de Regionale Tafel Arbeidsmarkt. De kerngroep stelt de precieze verdeling vast en monitort periodiek de voortgang van de besteding van het budget en de resultaten van de projecten en activiteiten.

6. Ondertekening

Ondertekende partijen en alle betrokken partijen in de arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen:

- Onderschrijven de inhoud van de intentieverklaring Perspectief op Werk en het actieplan
- Verklaren dat zij en de andere betrokken partijen in de arbeidsmarktregio medewerking verlenen aan de monitoring die door SZW wordt ingeschakeld en gefinancierd;
- Verklaren dat de betrokken partijen in de arbeidsmarktregio deelnemen aan de landelijke periodieke bijeenkomsten voor Perspectief op Werk.

7. Contactpersoon

Contactgegevens contactpersoon voor contact met het landelijk ondersteuningsteam:

Naam: Ivo de wilde

Functie: projectleider (WerkBedrijf Rijk van Nijmegen)

Email: i.de.wilde@wbrn.nl

Tel: 0611530214