



Doe-agenda Perspectief op Werk Zeeland



1. Inleiding

Op 20 november 2018 heeft staatssecretaris Van Ark van SZW een kamerbrief gestuurd, in het kader van het brede offensief, om meer mensen aan het werk te krijgen. Daarnaast heeft de staatssecretaris de intentieverklaring Perspectief op Werk (POW) gepubliceerd. Hieruit komt een extra impuls in de vorm van middelen om mensen naar werk te begeleiden. De kern van de afspraken is dat regio's aan de slag moeten gaan met het opstellen van een regionaal actieplan en het verder versterken van de regionale werkgeversdienstverlening.

Met betrekking tot het regionaal actieplan is gesteld dat het voortouw hiervoor ligt bij de centrumgemeente en een vertegenwoordiger van werkgeverzijde. Zij stemmen het actieplan met betrokken partijen in de regio af om de goede publiek-private samenwerking te borgen. De focus in dat plan zal liggen op een korte termijn doe-agenda voor de huidige kansen die de krappe arbeidsmarkt biedt. De uitgangspunten uit de intentieverklaring van Perspectief op Werk zijn hierbij leidend. Dit zijn o.a.:

- Verbeteren van de publiek-private samenwerking
- Uitwerken en bundelen van arrangementen voor 1-op-1 matching

Partijen formuleren hiervoor een duidelijke gedefinieerde, kwantitatieve ambitie met het aantal extra matches dat vanuit Perspectief op Werk voor 2019 en 2020 worden gerealiseerd en hoe ze dit in de regio organiseren. Daarnaast is er ruimte voor innovatie en experimenteren met nieuwe werkwijzen en samenwerkingen.

In Zeeland is dit opgepakt door team arbeidsmarktregio Zeeland vanuit de centrumgemeente Goes en VNO NCW Zeeland namens de werkgevers, met medewerking van diverse betrokken partijen. Dit heeft geresulteerd in deze Zeeuwse doe-agenda Perspectief op Werk. Het belangrijkste uitgangspunt dat we toegepast hebben is dat we het vooral samen gaan doen: werkgevers en overheid zorgen voor die plek op de arbeidsmarkt voor de werkzoekenden!



2. Analyse

De krapte op de arbeidsmarkt in Zeeland is op provincieniveau het hoogste van Nederland. Ook de komende jaren blijft de Zeeuwse arbeidsmarkt zwaar onder druk staan. Voor de periode tot 2022 is uitgerekend dat, wanneer geen actie ondernomen wordt, er in Zeeland zo'n 6.000 werkzame personen tekort komen. Deze vraag naar personeel gaat door alle lagen van de arbeidsmarkt en sectoren heen. De urgentie om aanpakken te ontwikkelen om in deze openstaande arbeidsplaatsen te voorzien is groot.

Zeeuwse bedrijven, onderwijsinstellingen en overheden hebben daarom de krachten gebundeld in het Aanvalsteam Arbeidsmarkt: een gezamenlijke doelgerichte aanpak, uitgaande van de vraag van de werkgevers. In dezelfde lijn zoekt de arbeidsmarktregio Zeeland naar verdere mogelijkheden om samen de knelpunten op de regionale arbeidsmarkt aan te pakken.

Economie

Zeeland is van oudsher sterk afhankelijk van de haven. De fusie van Zeeland Seaports en de Gentse haven moet leiden tot meer schaalgroottes en kan daarmee een positief effect hebben op de werkgelegenheid. De uitbreiding van de chemie en focus op energietransitie zullen leiden tot een extra economische impuls. Overheidsinvesteringen leiden tot groei in de zorg. De nog steeds toenemende belangstelling van (buitenlandse) toeristen voor Zeeland zorgt voor (nog) meer werk in de horeca en het toerisme.

Vanuit overleg met bedrijven, kennisinstututen, gemeenten en maatschappelijke organisaties ligt de focus van het economisch beleid van de provincie Zeeland op de havens en industrie, op vrijetijdseconomie, en op agro en food. Deze sectoren hebben volgens de provincie uitstekende mogelijkheden zich duurzaam te vernieuwen. Daarbij zijn terugkerende thema's: innovatie, onderwijs, arbeidsmarkt, ondernemerschap, fysieke ruimte, promotie en acquisitie.

Personele tekorten

Banen in Zeeland nemen steeds verder toe

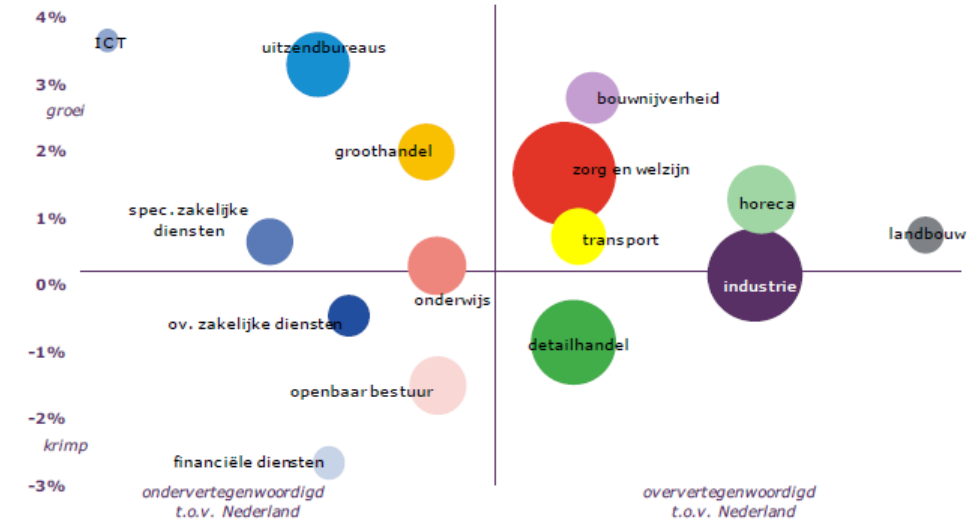
De Nederlandse economie groeit nog steeds stevig door, hoewel het groeitempo wel vertraagt. Hierdoor komen er banen bij, ook in Zeeland. Groeisectoren als horeca, bouwnijverheid en zorg & welzijn zijn in Zeeland sterk vertegenwoordigd.

Prognose van het aantal banen in 2019 is 164.500. In 2018 ontstonden in totaal 36.300 nieuwe vacatures in Zeeland. Voor 2019 wordt een lichte groei verwacht en daarmee wordt het aantal vacatures geschat op 38.000.

De groei verschilt overigens per sector. In 2019 is de groei in Zeeland het grootst bij ICT, uitzendbureaus en bouw. Er zijn echter ook sectoren met een krimp of stabilisatie van het aantal banen van werknemers, zoals bij de financiële diensten. Daarnaast zijn de sectoren horeca, industrie en landbouw oververtegenwoordigd in onze regio tegen het landelijk aandeel van een sector in de werkgelegenheid. Dit betekent dat ze een relatief groot belang hebben voor Zeeland. Dit zien we terug in de onderstaande afbeelding met de werknemersbanen per sector.



Afbeelding 1.3 Werknemersbanen per sector: omvang, aandeel en ontwikkeling Zeeland, 2019



Bron: UWV, Arbeidsmarktprognose 2018-2019

Personeelstekorten in steeds meer beroepen

Door de banengroei en de toenemende baan-baan mobiliteit blijft het aantal vacatures op een hoog niveau en houdt de spanning op de arbeidsmarkt aan. Bovendien zien we aan de onderstaande afbeelding dat deze vooral de laatste 2 jaar enorm is opgelopen.

De meeste personeelstekorten doen zich voor in een breed spectrum van technische beroepen en ICT. Maar bijvoorbeeld ook naar leraren exacte vakken in het onderwijs en specialistische functies op hoog niveau in de financiële sector. De zorg kampt met het moeilijk vinden van verzorgenden IG, (gespecialiseerde) verpleegkundigen, artsen en medische specialisten. Ook in de transport & logistiek, groensector, schoonmaak en horeca komen steeds meer moeilijk vervulbare vacatures voor en binnen de beveiliging zijn veel mogelijkheden voor brandwachten. Medewerkers horeca en schoonmaak werden in 2018 het meest gevraagd in Zeeland.

Spanning per beroepsklasse Zeeland	2018-Q4	2017-Q4	2016-Q4
Agrarische beroepen	krap	krap	gemiddeld
Bedrijfseconomische en administratieve beroepen	krap	gemiddeld	gemiddeld
Commerciële beroepen	krap	krap	gemiddeld
Creatieve en taalkundige beroepen	ruim	gemiddeld	ruim
Dienstverlenende beroepen	zeer krap	krap	krap
ICT beroepen	zeer krap	zeer krap	krap
Managers	krap	gemiddeld	ruim
Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen	krap	gemiddeld	gemiddeld
Pedagogische beroepen	gemiddeld	gemiddeld	ruim
Technische beroepen	zeer krap	krap	krap
Transport en logistiek beroepen	krap	krap	gemiddeld
Zorg en welzijn beroepen	krap	krap	gemiddeld
Totaal Zeeland	krap	krap	gemiddeld
Totaal Nederland	krap	gemiddeld	gemiddeld



Beschikbaar potentieel

In december 2018 zijn er in Zeeland 13.508 werkzoekenden zonder dienstverband en 5.903 werkzoekenden met een dienstverband geregistreerd bij UWV met een WW, bijstand, Wajong, WGA of WAO-uitkering. Door de registratie ontvangen zij een dienstverlening van UWV of gemeenten en/of hebben ze een actief CV op werk.nl. Van de werkzoekenden zonder dienstverband (aantal bijstandsgerechtigden + aantal WW'ers in Zeeland) is 44% ouder dan 50 jaar en beschikt 45% wat betreft opleidingsniveau niet over een startkwalificatie.

Werkzoekenden met beroepen in de richtingen zorg & welzijn, transport & logistiek, en ICT komen helaas in Zeeland weinig voor in de top 20 van de meest gevolgde opleidingen onder WW-ers die bij UWV geregistreerd staan zonder dienstverband. Dit zijn juist de sectoren met de meeste personeelskrapte.

Veel WW'ers en bijstandsgerechtigden hebben een administratieve achtergrond op de lagere en middelbare functieniveaus. Juist hierin verdwijnen er veel beroepen. Dit laat duidelijk zien dat de mismatch, tussen wat de werkgever vraagt en wat de werkzoekenden kunnen bieden, steeds verder toeneemt.

Banenafpraak

Potentieel aanbod is ook te vinden onder personen met een arbeidsbeperking. Dit is een heterogene groep. De arbeidsmogelijkheden lopen sterk uiteen en bemiddeling naar werk en inpassing in het arbeidsproces is dan ook altijd maatwerk.

In Q4 van 2018 stonden 3.198 personen in het doelgroepregister banenafpraak, waarvan ca. 49% zonder werk (1.567 personen). Er zijn 1725 personen geplaatst op een baan volgens de banenafpraak. Dit zijn er 814 meer dan bij de 0-meting (2012 = 911).

Aanvalsplan Arbeidsmarktregio Zeeland

Het ministerie van LNV heeft middelen ter versterking van Zeeland beschikbaar gesteld (Zeeland in stroomversnelling 2.0). In overleg tussen de Provincie Zeeland en de Arbeidsmarktregio Zeeland zijn een deel van deze middelen gereserveerd voor de arbeidsmarkt. De Arbeidsmarktregio Zeeland heeft samen met de Provincie Zeeland een Aanvalsplan Arbeidsmarktregio Zeeland opgesteld om het tekort aan werkzame personen terug te dringen. In dit kader wordt gewerkt aan:

1. Het vervullen van 400 openstaande Zeeuwse vacatures met Zeeuwen (dus mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt).
2. Het vervullen van 300 openstaande vacatures/competenties (vooral MBO +) met niet-Zeeuwen.
3. Het Inrichten bijbehorende digitale infrastructuur met gebruikmaking van data (persona's).
4. Facilitering + tools voor een duurzame Zeeuwse arbeidsmarkt.

De eerste en vierde bullit is de verantwoordelijkheid van de Arbeidsmarktregio Zeeland. Met name de uitwerking van de eerste bullit is interessant voor Perspectief op Werk. Het aanvalsplan gaat uit van 'learning by doing'. De aanpak van de arbeidsmarktregio voor de invulling van de 400 vacatures met Zeeuws arbeidspotentieel sluit hierop aan. De gemeente Goes heeft als centrumgemeente van de Arbeidsmarktregio Zeeland aan relevante partijen gevraagd om te komen met projectplannen om te komen tot de vacature-invullingen. Werkgeversservicepunten, UWV, Regionale Bureaus voor Leerlingzaken, Scalda (ROC-Zeeland), ViaZorg en Centricity24 hebben projectplannen ingediend. Deze projecten zijn inmiddels opgestart. In de praktijk zal blijken welke projecten aanslaan en welke niet. Dit vraagt dus om flexibiliteit om blijvend de aansluiting met de arbeidsmarkt – de vraag van de werkgever – te kunnen houden. Er kan dus geschakeld / bijgesteld worden tussen / op projecten, als het doel van invulling van 400 vacatures maar gehaald wordt. In het kader van Perspectief op Werk kunnen goedlopende projecten worden voortgezet. Er zijn inmiddels meer dan 150 van de 400 plaatsingen gerealiseerd. De verwachting is dat de doelstelling van 400 plaatsingen in 2019 behaald wordt. Deze werkende aanpak kan naar 2020 meegenomen worden.



Uitdagingen voor de regionale arbeidsmarkt

Naast de cijfermatige gegevens over arbeidsmarktontwikkelingen is er natuurlijk ook een meer kwalitatieve analyse te geven:

- Afstand tot de arbeidsmarkt is groot. De mensen die nu nog in de uitkering zitten zonder werk hebben over het algemeen een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Dit betekent dat zij meer coaching, begeleiding en/of opleiding nodig hebben om uiteindelijk de stap naar de arbeidsmarkt te maken.
- Vergroten aanbod aan werkzoekenden. Het zorgen voor meer geschikte kandidaten voor openstaande vacatures door werkzoekenden te stimuleren ook te zoeken naar alternatieve functies/werkzaamheden dan het werk waarvoor ze zijn opgeleid en/of werkervaring in hebben en waar nu weinig vraag naar is.
- Anders werven en anders organiseren, gericht op inclusief ondernemerschap. Wanneer Zeeuwse werkgevers gebruik willen maken van het onbenutte arbeidspotentieel zullen zij traditionele wervingsmethoden moeten loslaten en op zoek gaan naar alternatieve methoden om vacatures te vullen, bijvoorbeeld IAA (Inclusieve ArbeidsAnalyse), open hiring, competentiegericht werven, werven in het buitenland (Eures). Ook zouden werkgevers dan los moeten komen van strak omliggende functieprofielen en strikte (opleidings)eisen.
- Aandacht voor behoud van werk. Een deel van de uitkeringsgerechtigden die er in slaagt werk te vinden, lukt het niet altijd om duurzaam aan de slag te blijven. Vooral laagopgeleiden en mensen met een arbeidsbeperking hebben het op dit punt lastiger.
- Werkgeversdienstverlening. De werkgeversdienstverlening wordt in Zeeland subregionaal vormgegeven. Iedere subregio (Oosterschelderegio, Walcheren en Zeeuws-Vlaanderen) heeft zijn eigen gemeentelijke werk(gever)servicepunt. Daarnaast treedt UWV werkbedrijf op als regionaal werk(gever)servicepunt. Zeeland kent op dit moment dus vier werk(gever)servicepunten (WSP's). De gemeenten Hulst en Tholen hebben (in grote lijnen) hun eigen aanpak. Naast de werk(gever)servicepunten kent Zeeland vier SW-bedrijven namelijk de Betho en de Zuidhoek in de Oosterschelderegio, Orionis Walcheren en Dethon in Zeeuws-Vlaanderen. Ook deze SW-bedrijven voeren taken uit op het gebied van de werkgeversdienstverlening. De werkgeversbenadering vindt plaats vanuit hun eigen naam (UWV Werkbedrijf, WSP Oosterschelderegio, Orionis Walcheren en WSP Zeeuws-Vlaanderen). Wanneer het een gezamenlijke activiteit betreft wordt naar buiten getreden onder 'Aan de slag in Zeeland'. Van hieruit is er een gezamenlijke website, maar alle partijen (met uitzondering van WSP Oosterschelderegio) hebben ook nog hun eigen website. Vanuit werkgeversperspectief betekent bovenstaande dat werkgevers door verschillende instanties benaderd kunnen worden en dat de instrumenten niet voor alle werkgevers gelijk zijn. Werkgevers geven aan vanwege de versnippering geen herkenbare Zeeuwse organisatie te zien waar ze terecht kunnen met vragen. In het eerste kwartaal van 2017 is door MOVEO een Zeeuws onderzoek uitgevoerd naar de werkgeversdienstverlening in Zeeland. Eén van de conclusies hieruit is dat 'veel werkgevers de publieke werkgeversdienstverlening (nog) niet (genoeg) kennen en er ook niks van verwachten, want ze zijn niet mee bezig met het 'thema'.

Noot:

Voor deze analyse van de regionale arbeidsmarkt is gebruik gemaakt van de volgende bronnen:

- Regio in Beeld Zeeland oktober 2018 (uitgebreid rapport en de samenvatting) UWV
- Nieuwsflits Arbeidsmarkt Zeeland maart 2019. UWV
- Arbeidsmarktanalyse Zeeland, december 2018 versie 2.0 Presentatie Tempo Team Business Consultancy.
- Economische agenda 2017-2021 provincie Zeeland



3. Ambitie

Uit de analyse blijkt dat Zeeland te maken heeft met een aantal uitdagingen voor de regionale arbeidsmarkt die tevens kansen biedt. We willen in Zeeland namelijk economisch en maatschappelijk gezien een sterke regio blijven. Dit maakt het meer dan ooit noodzakelijk om hier vanuit werkgevers, overheden en onderwijs een gezamenlijke verantwoordelijkheid in te pakken en te zorgen voor een versterkende en aanvullende werkwijze in de match tussen vraag en aanbod. De krachten bundelen is hierin essentieel. Hiervoor lopen uiteraard al diverse initiatieven, met in het bijzonder de activiteiten onder het Aanvalsteam Arbeidsmarktregio Zeeland. In Zeeland wordt nadrukkelijk ingezet op een ketenbenadering die elkaar opvolgt en versterkt. Dit houdt in dat er inzet wordt gepleegd op voldoende aanbod van werkfitte kandidaten, ervoor zorgen dat er voldoende aanbod is van beschikbare banen, dat de plaatsing goed en efficiënt verloopt en dat de mensen de werkplek uiteindelijk ook behouden. In Zeeland wordt daarom uitgegaan van de volgende speerpunten:

- Voldoende aanbod van werkfitte kandidaten (AANBOD)
- Ondersteunen van werkgevers bij inclusief ondernemerschap (VRAAG)
- Versterken van de werkgeversdienstverlening (ROUTE)
- Verzorgen duurzame plaatsingen (SCHOLING EN BEGELEIDING)

Per speerpunt is een ambitie geformuleerd en in het volgende hoofdstuk wordt aangegeven wat er concreet gaat gebeuren om deze ambitie te realiseren.

3.1 Meer aanbod van werkfitte kandidaten

De kloof tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt is in veel gevallen nog (te) groot. Dit kan verschillende oorzaken hebben. Er kan sprake zijn van een mismatch tussen de baan en hetgeen een werkzoekende kan leveren, de problematiek van de werkzoekende is te groot, of er is een gebrek aan arbeidsritme en -vaardigheden. Hierdoor is het van belang dat werknemers werkfit worden gemaakt of omgeschoold worden om zo snel mogelijk te kunnen starten / in te kunnen stromen. De ambitie in Zeeland is om meer aanbod te hebben van werkfitte kandidaten. Ingezet wordt op de werkzoekenden die een noodzakelijk traject nodig hebben om aan het werk te komen. We willen weten welke mensen dit zijn en wat er nodig is om deze mensen weer toe te leiden naar een baan. Oftewel we willen weten welke mensen nu in de bestanden van de gemeenten en het UWV zitten en we willen weten wat ze kunnen. We willen extra investeren op begeleiding, omscholing en werkritme. Dit is aanvullend op de bestaande werkwijze.

3.2 Ondersteunen van werkgevers bij inclusief ondernemerschap

Onze ambitie is om de aanpak rondom de werkzoekenden uit de uitkering (gemeenten en UWV) een versterking te geven ten opzichte van de activiteiten die nu al uitgevoerd worden. De vraag en wensen vanuit de werkgevers blijven we hierbij centraal stellen. Echter zullen we ook extra inzetten op de uitgangspunten van deze vraag. We hebben namelijk te maken met werkzoekenden die niet direct inzetbaar zijn voor een baan, aangezien ze anders nu al aan de slag waren geweest. Deze bewustwording gaan we richting de werkgevers brengen, samen met een praktische aanpak om daadwerkelijk tot een wijziging van de vraag en een match met het aanbod te komen én het helpen van de werkgevers bij het personeelstekort. Het is hierbij essentieel dat er banen voor de doelgroep gecreëerd worden en niet vastgehouden wordt aan bepaalde functie-eisen. Het werkfit zijn van de doelgroep en het opleiden in een praktijkomgeving van de werkgever is het ultieme doel. Uiteraard met een duurzame plaatsing als gevolg doordat men vanuit deze positie door kan stromen naar een reguliere baan bij de betreffende werkgever of bij een andere werkgever in Zeeland (in het netwerk of de sector van de ambassadeur).



3.3 Versterken werkgeversdienstverlening

De betrokken partijen in Zeeland hebben de ambitie uitgesproken om de werkgeversdienstverlening in Zeeland te verbeteren en te versterken. Uit de analyse is gebleken dat de dienstverlening nu nog versnipperd en onvoldoende bekend is bij de werkgevers. In overleg met de betrokken partijen is er een Zeeuwse stip op de horizon geformuleerd en gevisualiseerd (zie onderstaande afbeelding). Hier zal de komende jaren gefaseerd naartoe gewerkt gaan worden.

3.4 Verzorgen duurzame plaatsingen

Bij de plaatsing van de werkzoekende op de werkplek bij de werkgever begint een belangrijke en noodzakelijke vervolgstap, namelijk ervoor zorgen dat de baan ook wordt behouden. De ambitie is om deze mensen niet los te laten maar de verbinding met elkaar blijven behouden. Dit door middel van begeleiding en coaching op de werkvloer. Het is van belang dat uitval voorkomen wordt. Dit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van zowel de overheid als de werkgever.

3.5 Versterken Zeeuwse samenwerking

De afgelopen jaren is fors geïnvesteerd in de samenwerking in de arbeidsmarktregio Zeeland. Er is sprake van een gedeeld principe dat het door stakeholders samen optrekken tot synergievoordelen leidt. De doe-agenda perspectief op werk zal worden gebruikt om deze samenwerking en daarmee de professionalisering verder uit te bouwen. Voor de langere termijn is de ambitie om te komen tot een meerjarige visie voor de arbeidsmarktregio Zeeland, met heldere duiding van taken, rollen en samenwerkingsrelaties van publieke en private partijen die hier een verantwoordelijkheid in hebben of willen nemen. Er is inmiddels een projectopdracht geformuleerd om handen en voeten hieraan te geven.

3.6 Doelstellingen

Kwalitatieve doelstellingen

De nadruk in het plan ligt vooral op het verbeteren en versterken van de publiek-private samenwerking door op een andere manier met elkaar te gaan samenwerken. Dit door middel van een integrale ketenaanpak waarbij alle facetten vanaf het in beeld brengen van potentiële kandidaten tot het duurzaam plaatsen worden meegenomen. Daarnaast zal ingezet worden op het verbinden en versterken van de huidige initiatieven, zoals de acties die vanuit het Aanvalsplan Arbeidsmarktregio Zeeland worden opgepakt.

Kwantitatieve doelstellingen

De kwalitatieve ambitie kunnen we vertalen in de volgende kwantitatieve doelstellingen:

- Werkgevers die zich verbinden aan / meedoen met inclusief ondernemerschap: 50
- Aantal matches in twee jaar: 160
- Aantal kandidaten om te bemiddelen: 320
- Aantal mensen in beeld brengen: 640

Het is niet zo dat het aantal matches (de 160) één op één verbonden dient te zijn aan de werkgevers die zich verbinden met inclusief ondernemerschap. De kandidaten kunnen ook bij andere organisaties geplaatst worden.

Alle activiteiten die we inzetten zullen gezamenlijk leiden tot de bovenstaande resultaten.



4. Aanpak

In het vorige hoofdstuk – de ambitie – worden de volgende vier speerpunten benoemd, welke uiteraard ook de leidraad zijn voor de activiteiten onder de aanpak, namelijk:

1. Voldoende aanbod van werkfitte kandidaten (AANBOD)
2. Ondersteunen van werkgevers bij inclusief ondernemerschap (VRAAG)
3. De werkgeversdienstverlening verbeteren (ROUTE)
4. Verzorgen duurzame plaatsingen (SCHOLING + BEGELEIDING)

In dit hoofdstuk zijn deze speerpunten verder uitgewerkt in de concrete aanpak. De verschillende speerpunten vormen samen een keten van samenwerking tussen werkgevers, overheid en onderwijs. Deze keten zorgt ervoor dat we zowel de kwalitatieve als de kwantitatieve ambitie in de praktijk gaan toepassen.

De projectactiviteiten vanuit Perspectief op Werk zijn aanvullend en versterkend op de reguliere aanpak, welke volop in ontwikkeling is in Zeeland. De reguliere activiteiten welke (minimaal) relevant zijn om te verbinden: de doorontwikkeling van de Zeeuwse werkgeversdienstverlening en het project Aanvalsplan arbeidsmarkt. Deze activiteiten hebben ook als doel om de dienstverlening aan de werkzoekenden en werkgevers slimmer en effectiever te organiseren. Gedurende de projectperiode van 2 jaar zullen we de uitkomsten van zowel de reguliere als de projectactiviteiten aan elkaar verbinden. We gaan samen leren en ervaren waar we in de praktijk tegenaan lopen. Op deze wijze vormt dit input voor een meerjarig, overstijgend en samenhangend perspectief.

Om de aanpak systematisch aan te pakken en de regionale aanpak te bevorderen wordt er gekozen voor een verdeling in branches. De ervaring en uitwisseling van kandidaten komt hierdoor beter op gang. Bovendien kunnen we de Zeeuwse werkgevers vanuit de branches ook beter aan elkaar koppelen om ervaringen uit te wisselen. De branches die hiervoor in aanmerking kunnen komen zijn:

- Logistiek, productie en bouw
- Zorg
- Horeca
- Overig (we willen niemand uitsluiten dus hierin komen de overige werkgevers die mee willen doen, zoals schoonmaak, beveiliging en landbouw)

In de uitwerking van de bestuursopdracht werkgeversdienstverlening (zie 4.3) wordt dit verder meegenomen, waarbij gekeken zal worden of gekomen kan worden tot een regionaal brancheteam. De vraag vanuit de werkgevers wordt als leidend uitgangspunt gepakt binnen dit project, en niet de huidige infrastructuur vanuit de overheidsinstellingen.

Het delen van goede voorbeelden (best practises) en storytelling vormt een belangrijk onderdeel van onze aanpak. We gaan beter laten zien wat we doen en vooral ook wat we hiervan leren en hoe we dit kunnen opschalen naar andere werkgevers. De verbinding zal worden gelegd met het communicatietraject dat vanuit het Aanvalsplan is opgestart.

4.1 Voldoende aanbod van werkfitte kandidaten

Hoe:

Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt staan in Zeeland nog steeds ruim 13.500 werkzoekenden aan de kant. We willen een duidelijk zicht krijgen op wat de werkzoekenden met een bijstands- of een WW-uitkering voor mogelijkheden hebben op het gebied van regulier werk. Op deze wijze krijgen we een transparant beeld over hoeveel werkzoekenden er in Zeeland daadwerkelijk zijn en wie we precies wel of niet kunnen begeleiden naar werk. Met deze doelgroep kunnen we vervolgens



gericht aan de slag. Vanuit Perspectief op Werk selecteren we vervolgens een groep van 320 werkzoekenden welke met een gericht traject werkfit gemaakt zullen worden voor een bepaalde branche en/of werkgever.

Activiteiten:

1. Gemeenten en UWV selecteren uit de totale groep (momenteel 13.500) 640 werkzoekenden om inzichtelijk te maken wat men juist nog wel kan en op welke wijze eventuele belemmeringen ondersteund kunnen worden. In dit gedeelte wordt er ook op basis van de competenties gekeken welke branche passend zou zijn.
2. De selectie gebeurt in samenwerking met de werkgevers. Indien dit meerwaarde heeft kan ook samenwerking worden gezocht met uitzendbureaus. Vanuit een gezamenlijke intake kijken overheid en werkgevers naar de mogelijkheden. Op deze manier werken we samen toe naar een definitie van werkfit. Deze definitie kan ook benut worden voor nieuwe instroom bij de gemeente en UWV.
3. Gemeenten en UWV ontwikkelen een methodische aanpak om vanuit dit project 320 werkzoekenden werkfit te maken. Zij richten trajecten in om kandidaten die wel willen maar nog niet voldoende in staat zijn te werken werkfit te maken. Het gaat hierbij om het aanleren van algemene (werknemers)vaardigheden. Deze trajecten zullen hoofdzakelijk in de SW-organisaties uitgevoerd worden. Uiteraard wordt er aan het einde van het traject bepaald voor welke branche men geschikt is. Hierin zullen ook de talenten, wensen en mogelijkheden van de werknemer meegenomen worden.
4. Voor de invulling van de trajecten worden 'best practices' binnen Zeeland opgeschaald naar de verschillende WSP's. Hierbij wordt er o.a. gebruik gemaakt van de resultaten uit de 10 lopende projecten vanuit het Aanvalsplan arbeidsmarkt (400 extra plaatsingen in 2019) en de sluitende aanpak voor jongeren vanuit de VSO/PRO-scholen.

Resultaten:

- Gemeenten en UWV kennen alle werkzoekenden in Zeeland die in staat zijn om (op termijn) te kunnen werken, al dan niet met een noodzakelijk traject met ondersteuning.
- Er worden 640 werkzoekenden vanuit overheid en werkgevers gesproken om te bepalen wat men nog wel kan en wat er voor nodig is om te gaan werken.
- Voor 320 werkzoekenden wordt er een traject ingezet om werkfit te worden volgens de definitie van de werkgevers. Dit zal Zeeuws breed toegepast worden met de inzet van succesvolle methodieken en zal dus leiden tot een effectieve aanpak om werkzoekenden werkfit te maken. De analyse die werkzoekende en de begeleider (waar liggen de talenten, wensen en mogelijkheden) hebben gemaakt zal hierin meegenomen worden.

4.2 Ondersteunen van werkgevers bij inclusief ondernemerschap

Hoe:

Voor een inclusieve regionale economie zijn betrokken ondernemers van belang. Ondernemers die hun bedrijven willen openstellen voor werkzoekenden. VNO-NCW Zeeland is, als regionale vereniging van VNO-NCW, dé organisatie die de belangen van werkgevers behartigt in de regio. Op dit moment zien we grote personeelstekorten in diverse sectoren maar zijn er nog steeds mensen die willen en kunnen werken, en geen baan hebben. Het is de wens van VNO-NCW om ondernemers die zich in willen zetten voor een inclusieve arbeidsmarkt te ondersteunen bij het anders en breder kijken naar de personeelstekorten om aansluiting te realiseren op het aanbod van kandidaten met name in de basis van de arbeidsmarkt. Hiermee brengen we de match tussen vraag en aanbod nader bij elkaar.

Aan de kant van de werkgevers is bewustwording noodzakelijk dat het hier gaat om werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Het is hierbij essentieel dat er banen voor de doelgroep



worden gecreëerd en dat vacatures worden ingevuld door samen met werkgevers creatiever te kijken naar wat mogelijk is, bijvoorbeeld door anders te kijken naar bepaalde functie-eisen.

Activiteiten:

1. Projectmatig stimuleren van ondernemers voor inclusief ondernemerschap. We sluiten hierbij geen sectoren uit, maar hebben een focus op de benoemde sectoren (logistiek / productie / bouw, zorg en horeca). Hiervoor wordt vanuit VNO NCW Zeeland een projectleider aangesteld (bij voorkeur profiel oud-ondernemer) die werkgevers enthousiasmeert, deelnemende organisaties bezoekt en een verbinder is tussen werkgevers en gemeente/UWV. De projectleider begeleidt 50 middelgrote werkgevers in de logistiek / productie / bouw en grote zorginstellingen bij in hun personeelsvraag creatief kijken naar de vacatures binnen de eigen organisatie (jobcarving). Gemeenten en UWV zorgen ervoor dat de werkzoekenden gericht worden opgeleid voor de betreffende functie.
2. In samenwerking met de projectleider zullen UWV/gemeenten bij een deel van de 50 werkgevers de bedrijfsvoering doorlichten ten aanzien van functiecreatie en een inclusieve arbeidsanalyse.
3. 'Participeren loont' en overige HR netwerken in Zeeland worden hierbij aangehaakt. Tevens worden de netwerken vanuit de sub regio's hierin benut, zoals bijvoorbeeld de samenwerking in Walcheren met de brancheorganisatie Recron en KHN.
4. Succesvolle praktijkvoorbeelden bij Zeeuwse werkgevers worden onder de aandacht gebracht, doordat deze werkgevers zelf het verhaal vertellen. Zij zijn ambassadeur binnen hun eigen netwerk om de mindset en aanpak als een olievlek binnen de regio te verspreiden.
5. Gemeenten/UWV definiëren het Zeeuwse standaardaanbod voor de verschillende instrumenten (No-risk polis, jobcoaching, loonkostensubsidie, werkgeverssubsidie, proefplaatsing).

Resultaten:

- Werven van 50 werkgevers binnen bepaalde branches voor het creëren van arbeidsplaatsen voor de doelgroep, het vervullen van vacatures en het helpen van werkgevers om kansen te zien met sociaal ondernemen.
- Vervullen van vacaturevraag van werkgevers door het creëren van zoveel mogelijk geschikte arbeidsplaatsen en het gericht opleiden van werkzoekenden om deze arbeidsplaatsen in te vullen. Gestreefd wordt naar 160 matches / plaatsingen voor de laagste functieschalen: 40 in de logistiek / productie / bouw, 40 in de zorg, 40 in de horeca, 40 overig.
- Voorlichting en advies op social media en bestaande bijeenkomsten richting andere werkgevers in Zeeland over succesvoorbeelden in de praktijk, opgesteld door de samenwerkende werkgevers.

4.3 De werkgeversdienstverlening verbeteren

Hoe:

De Zeeuwse gemeenten en UWV willen een fundamentele stap gaan zetten om de werkgeversdienstverlening te gaan verbeteren. Uitgesproken is om (vanuit inhoud en meerwaarde redenerend) om in ieder geval op de volgende taken samen te gaan werken.

1. Selectie en levering van potentiële kandidaten en het doen van acquisitie
2. Voorlichting, onderzoek, informatie en advies (in relatie tot punt 1, creëren van een makelaarsfunctie)
3. Inspelen op regionale vraagstukken d.m.v. arrangementen/convenanten
4. Toegang tot het (direct inzetbaar) 'werkzoekendenbestand' voor personeelsvoorziening van werkgevers
5. Initiëren en informeren over scholingsmogelijkheden en gebruik maken van bestaande structuren



6. Inclusieve arbeidsanalyse
7. Branchegerichte benadering

Op 18 juni 2019 heeft het Zeeuwse portefeuillehoudersoverleg Sociale Zaken ingestemd met de bestuursopdracht om bovenstaande verder uit te gaan werken. De gemeenten en het UWV committeren zich om de versterking van de hierboven genoemde taken vorm te geven. Dit door onderzoek te doen hoe deze samenwerking gestalte kan krijgen en welke fasering daarbij passend is. Deze bestuursopdracht is hiermee niet vrijblijvend.

Activiteiten:

De aanpak Perspectief op Werk wordt gezien als een pilot om tot concrete uitwerkingen te komen. De activiteiten die hieruit voortkomen zullen we deels financieel ondersteunen vanuit Perspectief op Werk. Deze zullen tussentijds worden gemonitord.

Resultaten:

- Oplevering planning bestuursopdracht: september 2019
- Tussenevaluatie: juni 2020
- Afronding van de opdracht: 1 januari 2021

4.4. Verzorgen duurzame plaatsingen

Hoe:

De werkgever en de werkzoekende zijn pas echt geholpen als een plaatsing duurzaam is. Dit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van gemeenten/UWV, werkgever en werknemer.

Bij de plaatsing van de werkzoekende op de werkplek bij de werkgever begint het belangrijkste onderdeel om de duurzaamheid te borgen. De mensen worden zowel door de werkgever als de overheid begeleidt in het 1^e gedeelte van de plaatsing. Deze begeleiding gebeurt volledig op basis van maatwerk, maar wel op de werkplek bij de Zeeuwse werkgever. Er zal vooral gefocust worden op de juiste begeleiding op de werkplek en het scholen van de werknemers. Er wordt voor de projectopzet duidelijk in kaart gebracht waar zowel de werkgevers als de werkzoekenden tegenaan lopen in de beginperiode van de plaatsing. Dit wordt benut voor de duurzame samenwerking en methodiek.

Vanuit de Zeeuws Stichting Maatwerk (ZSM) is een voorstel ingediend om de vraag van de werkgevers en het aanbod van de VSO en PRO scholen beter op elkaar aan te laten sluiten. Dit voorstel is nog niet akkoord, maar de ambitie om de aansluiting tussen onderwijs en duurzame plaatsing op de arbeidsmarkt wordt wel onderschreven. Dit houdt in dat de concrete invulling hiervan nader moet worden bepaald. Dit geldt tevens voor Open Hiring.

Activiteiten:

1. De match tussen werkgever en werknemer wordt begeleid door coaches vanuit de gemeenten/UWV. Zij kennen de werknemer met al zijn mogelijkheden en beperkingen. Op basis hiervan hebben zij ook de match gemaakt vanuit de werkgeversdienstverlening. Na de match op de werkplek gaat echter de begeleiding door voor maximaal 6 maanden. De begeleiding richt zich zowel op de ondersteuning voor de werkzoekenden als een vast aanspreekpunt en ondersteuning voor de werkgever.
2. Gemeenten/UWV scholen vooraf in noodzakelijke vakgerichte opleidingen/cursussen/scholing. Dit wordt ingezet op basis van maatwerk vanuit een ontwikkelbudget / opleiding van maximaal € 1.000 per persoon. Tevens zou dit in overleg met de werkgever benut kunnen worden rondom mobiliteitsvraagstukken zoals een rijbewijs en vervoermiddel.
3. De werkgever blijft investeren in deze kandidaten in scholing, opleiding en ontwikkeling. Hierbij valt te denken aan opleidingen via bbl-traject en de pilot praktijkleren met een praktijkverklaring



in het MBO. Dit gebeurt vanuit de eigen middelen van een werkgever of via opleiding OCW BBL-traject of via sectorfondsen.

4. De werkgever (en specifiek de direct leidinggevenden) wordt getraind in het omgaan met werknemers aan de basis van de arbeidsmarkt.
5. Jobcoaching behoort tot het basis-instrumentarium bij kandidaten waarbij dit een meerwaarde heeft.
6. Minimaal 2 keer na plaatsing is er een contactmoment tussen matcher en werkgever als nazorg.
7. Binnen een jaar zal een evaluatie plaatsvinden van de duurzaamheid van de plaatsingen.

Resultaten:

- De werkgever wordt ondersteund bij het verduurzamen van de plaatsing, zowel vooraf, tijdens en tot 6 maanden na de plaatsing. De uitval wordt verminderd doordat het kennisniveau voor de begeleiding van deze doelgroep door de werkgever omhoog gaat.
- De werkgever investeert in de scholing, opleiding en ontwikkeling van de nieuwe werknemers.
- Het ontwikkelniveau van de werknemers gaat omhoog, waardoor men wendbaar en inzetbaar blijft op de arbeidsmarkt. Zowel op de huidige als toekomstige werkplek.



5. Betrokkenen en samenwerking

Bestuurlijk trekkers regio Zeeland

- De wethouder van de centrumgemeente Goes met het thema 'werk & inkomen in de portefeuille.
- De vertegenwoordiger vanuit de zijde van de werkgever (zijnde lid VNO-NCW): bestuurslid VNO NCW Zeeland.

De bestuurlijke trekkers hebben de volgende rollen:

- Opdrachtgever van deze doe-agenda
- Regionale betrokkenheid borgen
- Coördinatie van de uitvoering van het plan
- Aanjager en bewaken de voortgang

Ambtelijke trekkers

Anne Deelen (VNO NCW Zeeland) en Peter Meulenberg (Centrumgemeente Goes / Regio Zeeland) fungeren als ambtelijk trekker met de volgende taken:

- Partijen in de regio samenbrengen
- Regionale doe-agenda schrijven
- Input verschillende partijen in de regio ophalen en verwerken
- Samenwerkingsafspraken maken
- Coördinatie op de voortgang van de activiteiten
- Projectresultaten monitoren en meten
- Landelijke afstemming met het projectteam Perspectief op Werk
- Deelname aan de landelijke bijeenkomsten.

Betrokken partijen

De bestaande governance binnen de arbeidsmarktregio is benut voor de inrichting en afstemming van de doe-agenda, zowel op bestuurlijk als ambtelijk/uitvoerend niveau. Alle partijen in de regio committeren zich aan de ambities voor de uitvoering van deze doe-agenda middels het onderschrijven van een samenwerkingsovereenkomst (zie bijlage 1). Een overzicht van alle partijen en gremia die betrokken zijn bij de totstandkoming en de uitvoering van de regionale doe-agenda:

- De Zeeuwse Werkkamer
- Portefeuillehouders Sociale Zaken
- Werkgroep arbeidsmarktregio Zeeland
- Werkgeversservicepunten in Zeeland
- VNO NCW Zeeland
- UWV Zeeland
- Scalda (school voor middelbaar beroepsonderwijs (mbo) en volwasseneneducatie).
- Zeeuwse Stichting Maatwerk
- FNV
-

Sturing

Voor de uitvoering van het plan wordt een aparte stuurgroep ingericht, die periodiek bij elkaar komt. In de stuurgroep hebben de bestuurlijke- en ambtelijke trekkers zitting. De stuurgroep wordt ambtelijk voorbereid door een werkgroep. Taak van de stuurgroep is om de realisatie van de kwantitatieve en kwalitatieve ambities te monitoren en waar nodig bij te sturen. De voortgang wordt periodiek besproken in de bestaande structuren van de arbeidsmarktregio Zeeland, zoals de Zeeuwse Werkkamer en het Zeeuwse portefeuillehoudersoverleg Sociale Zaken. De



centrumgemeente Goes en VNO NCW Zeeland hebben hierop de regie en bewaken dit, zowel bestuurlijk als ambtelijk.

We benutten en versterken met dit project de bestaande structuren, werkwijzen en partijen. Op deze manier borgen we ook dat de uitkomsten van dit project bij succesvolle resultaten in de reguliere werkwijze opgenomen zou kunnen worden. De juiste partijen zijn betrokken en verantwoordelijk. Samen gaan we aan de slag in Zeeland!



6. Overzicht van in te zetten instrumenten en middelen

Onderstaande begroting heeft betrekking op de projectperiode van 2 jaar.

Activiteit	Totaal
1. Voldoende aanbod werkfitte kandidaten	
Werkfit maken van kandidaten	€ 640.000
2. Inclusief ondernemerschap	
Begeleiding werkgevers door projectleider	€ 150.000
Continueren participeren loont	€ 100.000
3. Verbetering werkgeversdienstverlening	
Uitvoering bestuursopdracht werkgeversdienstverlening	€ 50.000
Pilot branchegerichte aanpak	?
4. Verzorgen duurzame plaatsingen	
Ontwikkelbudget / opleiding	€ 160.000
Coaching en begeleiding op de werkvloer	€ 400.000
Overig	
Procesbegeleider PoW	€ 50.000
Communicatie (storytelling, uitwisselen best practices)	€ 25.000
Versterken infrastructuur arbeidsmarktregio Zeeland	€ 200.000
Nog te besteden: O.a. financiering pilot branchegerichte aanpak en mogelijke aanpak duurzame uitstroom PRO VSO, Open Hiring	€ 225.000
Totaal	€ 2.000.000

NB.

- De periode 15 juli t/m het beschikbaar komen van de middelen via de decembercirculaire zal worden gebruikt om de financiën gericht toe te delen aan betrokken partijen. Hiermee zal ook het eigenaarschap voor de realisatie van de actiepunten worden geborgd.
- Buitenom de inzet m.b.t. Perspectief op Werk zal gekeken worden naar aanvullende middelen vanuit O&O fondsen, OCW, UWV e.d.



7. Overige regionale afspraken

De uitvoering van activiteiten wordt individueel met de diverse partijen geborgd in de vorm van samenwerkingsafspraken. Dit geldt tevens voor het maken van concrete afspraken met betrekking tot de verdeling van de middelen.

Ondergetekenden verklaren dat:

- a. Beide bestuurders en alle betrokken partijen in de arbeidsmarktregio de inhoud van de intentieverklaring Perspectief op Werk en het actieplan onderschrijven.
- b. Zijzelf en de andere betrokken partijen in de arbeidsmarktregio medewerking verlenen aan de monitoring die door SZW wordt ingeschakeld en gefinancierd.
- c. De betrokken partijen in de arbeidsmarktregio deelnemen aan de landelijke periodieke bijeenkomsten (gericht op uitwisselen van voortgangsinformatie, goede voorbeelden en knelpunten) voor Perspectief op Werk.

Contactgegevens voor landelijk ondersteuningsteam:

1. Peter Meulenberg, centrumgemeente Goes (regio Zeeland): p.meulenberg@goes.nl
2. Anne Deelen, VNO NCW Zeeland: deelen@vnoncwbrabantzeeland.nl,