

REGIONAAL ACTIEPLAN PERSPECTIEF OP WERK

DOE AGENDA 2019 - 2020

REGIO ZUID KENNEMERLAND EN IJMOND



INHOUD

Inleiding	3
1. Samenwerking Zuid-Kennemerland en IJmond	4
Bestuurlijke overlegstructuur	4
Samenwerking met het regionaal werkbedrijf	4
Regionale samenwerking werkzoekenden dienstverlening	4
2. Analyse arbeidsmarkt Zuid-Kennemerland en IJmond	5
Kwetsbare werkzoekenden	5
Krapte in branches en sectoren	5
Regionale beroepsbevolking	5
Vacatures in de regio	5
Werkzoekenden in de regio	6
3. Wat hebben we al bereikt en gedaan in onze arbeidsmarktregio	6
Ambities regionale arbeidsmarktagenda	6
Focus op doelgroepen	6
Harmonisatie werkgeversinstrumenten	7
Versterking van de werkgeversdienstverlening	7
4. Ambities doe-agenda 2019 en 2020	8
Focus op sectoren en kansberoepen in onze arbeidsmarktregio	8
Verder versterken werkgeversdienstverlening	9
5. Regionale invulling van De vier pijlers van Perspectief op Werk	10
Ad 1. Aanbod: werkfitte kandidaten	10
Ad 2. Vraag: werkplekken aanbieden	10
Ad 3. Route: toegankelijk bestand en begeleiding	10
Ad 4. Scholing: als onderdeel van begeleiding	16
6. Resultaten, Uitvoering & begroting	18
7. Ondertekening	19
Bijlage 1 - Intentieverklaring	
Bijlage 2 – Convenant Regionaal Werkbedrijf	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Bijlage 3 – Ketenaanpak perspectief op werk	

INLEIDING

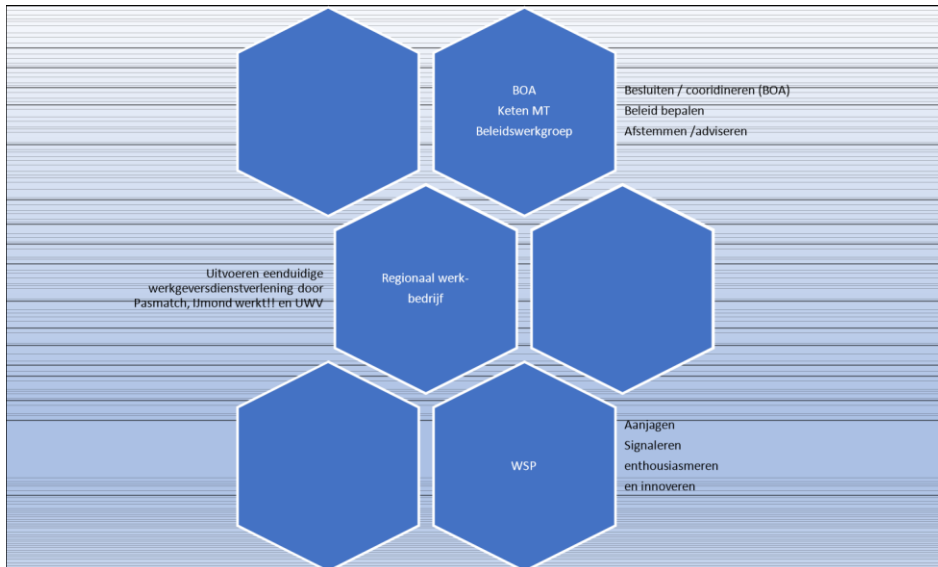
De samenwerkende partijen in de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond hebben vanuit het programma Perspectief op Werk een regionale doe-agenda opgesteld met als doel: de kansen op de huidige krappe arbeidsmarkt benutten voor de kwetsbare werkzoekenden. We hopen door een extra impuls aan de arbeidstoeleiding, door scholing en leerwerkplekken, mensen die willen en kunnen werken, te laten profiteren van de huidige kansen op de arbeidsmarkt.

Met dit gezamenlijk doel voor ogen hebben gemeenten en UWV en de partners in het Regionaal Werkbedrijf in 2017 en 2018 de samenwerking al geïntensiveerd. Er is een gezamenlijk analyse van de arbeidsmarkt gemaakt, gezamenlijke ambities voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt zijn opgesteld en worden door alle betrokkenen onderschreven. De partijen in het Werkgeversservicepunt (WSP) hebben een basis gelegd voor de versterking van de werkgeversdienstverlening. Dit heeft geresulteerd in het Koersplan voor het Werkgeversservicepunt. 2019 en 2020 benutten we voor de uitwerking en concretisering voor de arbeidsmarktagenda en het Koersplan WSP. De activiteiten en resultaten hebben we uitgewerkt in dit actieplan Perspectief op Werk.

Het Regionaal Actieplan Perspectief op Werk is een dynamisch document. De arbeidsmarkt is altijd in ontwikkeling. Samen met de partners in de regionale samenwerking wordt Doe agenda met regelmaat onder de loep genomen en aangevuld.

1. SAMENWERKING ZUID-KENNEMERLAND EN IJMOND

De gemeente Haarlem heeft vanuit haar rol als penvoerder de samenwerkende partijen in het Regionaal Werkbedrijf, de regiogemeenten en het WSP om input voor de doe-agenda gevraagd. Zij heeft hierbij de samenwerkingswerkingsstructuur gevolgd die de regionale versterking, afstemming en verbinding borgt. Deze ziet er als volgt uit:



Bestuurlijke overlegstructuur

Het Bestuurlijk overleg arbeidsmarktregio (BOA) is een samenwerkingsoverleg van gemeentebestuurders en de regiomanager van het UWV. Dit overleg coördineert het regionaal (gemeentelijk) beleid¹.

Samenwerking met het regionaal werkbedrijf

In het Regionaal Werkbedrijf Zuid-Kennemerland & IJmond (RWB) werken bestuurders en vertegenwoordigers uit werkgevers- en werknemersorganisaties, werkgevers, UWV, gemeenten en onderwijs samen. Zij initiëren vanuit hun eigen verantwoordelijkheid acties om te komen tot een flexibele en competentiegerichte arbeidsmarkt. Zij hebben een signaleringsfunctie richting gemeenten en hebben een belangrijke rol bij het aanpakken en realiseren van de banenafpraak. Het regionaal werkbedrijf werkt aan een betere borging van de samenwerking tussen overheid, bedrijfsleven en onderwijs en een verbreding van de doelstelling naar alle kwetsbare werkzoekenden op de arbeidsmarkt.

Regionale samenwerking werkzoekenden dienstverlening

De zeven gemeenten uit de arbeidsmarktregio werken samen met het UWV aan de gezamenlijke dienstverlening voor werkgevers en werkzoekenden. De gemeenten Haarlem, Zandvoort, Heemstede, Bloemendaal besteden hun re-integratie activiteiten deels aan publieke partners en deels aan private partners uit. De gemeenten uit de regio IJmond (Beverwijk, Heemskerk en Velsen) besteden hun arbeidsbemiddeling uit aan IJmond werkt! IJmond werkt, Pasmatch en het UWV werken samen in één

¹ De voorbereiding van regionaal (gemeentelijk) beleid vindt plaats in het arbeidsmarktregionaal overleg. Aan dit overleg nemen beleidsadviseurs van gemeenten, UWV, publieke uitvoeringspartners deel.

Werkgeversservicepunt (WSP) vanuit twee locaties (Haarlem en Beverwijk). Het WSP wordt aangestuurd door een tripartite directieteam en managementteam. Partijen werken doelgroep overschrijdend, met één gezamenlijke target en voor de hele arbeidsmarktregio. De samenwerking met het opgebouwde netwerk van de 99 van Zuid-Kennemerland en IJmond van inclusieve werkgevers in de regio, is geïntensiveerd. Het WSP gebruikt dit netwerk om meer werkplekken en leerwerkplekken voor de kwetsbare werkzoekenden op de arbeidsmarkt te realiseren.

2. ANALYSE ARBEIDSMARKT ZUID-KENNEMERLAND EN IJMOND

Kwetsbare werkzoekenden

De arbeidsmarkt in onze regio heeft zich de afgelopen jaren in hoog tempo hersteld. De werkgelegenheid blijft groeien en steeds meer mensen vinden een baan. Inwoners profiteren van de gunstige economische ontwikkelingen in onze arbeidsmarktregio en van Metropoolregio Amsterdam en Haarlemmermeer (Schiphol). Maar ondanks de gunstige ontwikkelingen zijn er nog steeds veel werkzoekenden die de aansluiting met de arbeidsmarkt niet kunnen maken: Jongeren in kwetsbare posities en zonder startkwalificatie, mensen met een arbeidsbeperking, 50-plussers, migranten en statushouders en laagopgeleiden. Werkzoekenden uit deze categorieën blijven vanuit een complexe matchingsproblematiek vragen om méér aandacht en maatwerk.

Krapte in branches en sectoren

Zoals gezegd, de arbeidsmarkt is krap, krappert krapst. En dat blijft ook zo volgens [de laatste prognoses van het UWV](#).

In het brede spectrum van technische beroepen en ICT doen de personeelstekorten doen zich voor op alle niveaus (laag- of niet geschoold, MBO, HBO en WO). In de bouw is grote vraag naar vakmensen, zoals metselaars en timmerlui, terwijl de sector vergrijsd en weinig jongeren kiezen voor een beroepsopleiding in de bouw. In de financiële sector is er vooral tekort aan specialistische functies op hoog niveau en ic gerelateerde banen, maar ook callcentermedewerkers. In het onderwijs vooral leraren exacte vakken en in de zorg gaat het om helpenden, verzorgenden IG, gespecialiseerde verpleegkundigen, artsen en medisch specialisten. In de transport en logistiek (vooral vrachtwagenchauffeurs), groensector en horeca (vooral restaurantkoks, bedienend personeel) komen veel moeilijk vervulbare vacatures voor. De tekorten doen zich voor op alle niveaus. De meeste kansen voor de kwetsbare werkzoekenden in de regio doen zich voor in laaggeschoolde beroepen en op MBO-niveau.

Regionale beroepsbevolking

De (potentiele) beroepsbevolking in de arbeidsmarktregio, alle inwoners van 15 tot 75 jaar, telt in Zuid-Kennemerland en IJmond 282.000 personen. Hiervan bieden 203.000 mensen zich actief aan op de arbeidsmarkt. Van de actieve beroepsbevolking hebben 194.000 mensen betaald werk. De overige 9.000 hebben geen betaald werk, maar zochten daar wel recent naar en zijn ook per direct beschikbaar (Werkloze beroepsbevolking) Het werkloosheidspercentage voor Zuid-Kennemerland en IJmond bedraagt 4,5%. De werkloosheid is het laagst onder hoogopgeleiden (2,9%).

Vacatures in de regio

Bij 27% van het aantal openstaande vacatures wordt aangegeven dat deze moeilijk vervulbaar zijn, omdat de benodigde werkervaring ontbreekt. De mogelijkheden tot meer arbeidsparticipatie liggen

vooral bij laagopgeleiden, dat wil zeggen bij personen met een diploma op maximaal mbo-niveau-1, eventueel wel met doorgroeimogelijkheden naar niveau 2 of 3.

Werkzoekenden in de regio

In Zuid-Kennemerland en IJmond zijn per in totaal 15422 werkzoekenden zonder dienstverband bij het UWV geregistreerd en 6.285 werkzoekenden met een dienstverband. Het gaat dan vooral om personen die op grond van de Werkloosheidswet (WW) of Participatiewet (bijstand) geregistreerd staan of bij het UWV bekend zijn, omdat ze een arbeidsbeperking hebben (Wajong). In de bestanden van het UWV en regiogemeenten staan 3.473 werkzoekenden met een WW-uitkering maar zonder dienstverband geregistreerd en 7.828 mensen met een bijstandsuitkering zonder dienstverband. Van de bijstandsgerechtigden heeft bijna twee derde geen startkwalificatie en van de WW-gerechtigden bijna een derde. Bijna de helft van de WW-gerechtigden is 50-plusser, terwijl van de bijstandsgerechtigden vier op de tien mensen 50 plus. Een andere belangrijke groep onder de werkzoekenden zijn de jongeren uit de doelgroep pro/vso/entree/mob1 die moeite hebben met het vinden van een stage en geen startkwalificatie kunnen halen.

3. WAT HEBBEN WE AL BEREIKT EN GEDAAN IN ONZE ARBEIDSMARKTREGIO

Ambities regionale arbeidsmarktagenda

In 2017 hebben gemeenten en UWV een arbeidsmarktagenda opgesteld waarin we in het kort de volgende ambities hebben geformuleerd:

- 1. Iedereen doet mee: we zorgen dat zoveel mogelijk mensen een duurzame en passende werkplek op de arbeidsmarkt krijgen en ondersteunen hen daarbij.**
Iedereen die kan werken, doet mee. Voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt zorgen we voor een gerichte aanpak.
- 2. We investeren in de ontwikkeling van mensen en sluiten daarbij zoveel mogelijk aan bij de behoeften van de arbeidsmarkt.**
We kijken minder naar functies en meer naar vaardigheden en competenties. Maatwerk is in de huidige arbeidsmarkt van belang en daarom betrekken we het onderwijs bij de vraag van werkgevers.
- 3. Van ideeën naar uitvoering: een effectieve samenwerking in de arbeidsmarktregio.** Alle partners in de arbeidsmarktregio realiseren zich dat samenwerking noodzakelijk is om de kwetsbare groepen werkzoekenden een volwaardige plek te bieden op de arbeidsmarkt.

Focus op doelgroepen

Aan de hand van de regionale arbeidsmarktagenda en de regionale bestandsanalyse van werkzoekenden, zijn in 2017 de volgende focus doelgroepen gedefinieerd:

- Werkzoekenden met een grote maar overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt, waaronder mensen met een arbeidsbeperking (Wsw, Wajong, Participatiewet, garantiebaan, beschut werk).
- Jongere werkzoekenden die meestal nog niet in het bezit zijn van een start- of kwalificatie. Het gaat bijvoorbeeld om jongeren die uitstromen uit het PRO (praktijkscholen), VSO (voortgezet speciaal onderwijs) of MBO1 (Entree onderwijs).
- Oudere werkzoekenden boven de 50 jaar, voor deze groep werkzoekenden is de terugkeer naar werk relatief ongunstig op het moment dat zij, om welke reden dan ook uitvallen uit het arbeidsproces.
- Statushouders en migranten

- Laagopgeleiden

Voor de (focus)doelgroepen vanuit de bijstand en de uitkering UWV geldt dat het opleidingsniveau vaak laag is -niveau MBO1- maar met doorgroeimogelijkheden naar niveau 2 of 3. Deze groepen hebben wel het juiste niveau maar vaak nog niet de juiste scholing die aansluit bij de kansen van de arbeidsmarkt (de zogenaamde mismatch).

Harmonisatie werkgeversinstrumenten

Verder hebben Gemeenten en UWV hebben hun bestaand instrumentarium en subsidies grotendeels geharmoniseerd. De volgende instrumenten en subsidies zijn door een regionale beleidswerkgroep uitgewerkt en opgenomen in de gemeentelijke verordeningen en beleidsregels:

- Mensen met een arbeidsbeperking kunnen aan het werk met **loonkostensubsidie**. Door middel van een **loonwaardemeting door het UWV** wordt de loonwaarde bepaald. Het eerste half jaar wordt de **wettelijke forfaitaire loonkostensubsidie** van 50% toegepast.
- Werkgevers kunnen gebruik maken van een **proefplaatsing** (max twee maanden). De proefplaatsing kan worden toegepast bij alle werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (UWV-regeling en Participatiewet)
- De gemeenten en het UWV verstrekken **subsidie voor werkplekaanpassingen** (mensen met een arbeidsbeperking)
- Voor WIA, Wajong, oud SW en de doelgroep arbeidsbeperking die onder de Participatiewet valt, wordt werkgevers een **NO riskpolis** aangeboden voor loondoorbetaling bij ziekte.
- **Tijdelijke loonkostensubsidie:** Werkgevers die een werkzoekenden met grote afstand tot de arbeidsmarkt (moeilijk bemiddelbaar) in dienst neemt, krijgt een premie van 500 euro per maand met een maximum van 6 maanden. Wanneer aansluitend op de eerste zes maanden een arbeidsovereenkomst van zes maanden wordt aangeboden, komt er nog eenmaal 500 euro bij.
- **Jobcoaching:** de afspraken voor jobcoaching zijn arbeidsmarktregionaal gemaakt en van toepassing voor de doelgroep met een arbeidsbeperking (UWV en Participatiewet) bij een dienstbetrekking van ten minste zes maanden (gemeente).

Versterking van de werkgeversdienstverlening

In 2018 is de werkgeversdienstverlening van de arbeidsmarktregio onder de loep genomen en de mogelijkheden om deze te versterken, verbeteren zijn onderzocht. Een sterke zwakte/analyse heeft tot het volgende overzicht geleid:

SWOT = sterke, zwakte, kansen en bedreigingen

STRENGTHS	WEAKNESSES
<ul style="list-style-type: none">• Eén regionale loket functie werkgevers• Brede kennis van de lokale arbeidsmarkt• Groot bestand van bemiddelbare werkzoekenden• Groot netwerk werkgevers• Organiserend vermogen• Goede locatie (aansprekend, zichtbaar en dichtbij)• Goed instrumentarium beschikbaar• We zijn al succesvol• Inzicht in, snelheid van en toegankelijkheid van de bestanden	<ul style="list-style-type: none">• Verschillende belangen van de partners (doelen en resultaatverantwoordelijkheden)• Ondoorzichtigheid/doolhof voor werkgever• Complex instrumentarium• Niet op elkaar afgestemde events• Dienstverlening verschillende doelgroepen• Geen zelfstandig budget, bijv. communicatie• Geen regie op externe communicatie• Nog niet alle werkzoekenden in arbeidsmarktregio zijn inzichtelijk.
OPPORTUNITIES	THREATS
<ul style="list-style-type: none">• Huidige conjunctuur (schaarste in aanbod)• Politiek commitment voor aanpak• Vraaggericht aanbieden (eerst de vraag van de werkgever bepalen, dan de aansluiting zoeken bij het aanbod)• Behoeft van werkgevers naar 1 aanspreekpunt• Bereidheid van bedrijven om samen te werken met scholen, gemeenten, provincie enz.	<ul style="list-style-type: none">• Vraag en aanbod niet gelijk (veel laaggeschoolden t.o.v. hoge kwalificatie-eisen vacatures)• Imago probleem• Verschil lokale arbeidsmarkt• Bestuurlijke en ambtelijke bemoeienis• Verschillende lokale belangen• Verdeeld opdrachtgeverschap• Andere initiatieven m.b.t. werkgeversbenadering

Vervolgens zijn de volgende regionale ambities voor optimale werkgeversdienstverlening vastgelegd in het Koersplan WSP 'Hier zijn wij van'. In 2019 hebben we al het nodige bereikt:

- Eén regionaal werkgeversservicepunt van het UWV en gemeenten gezamenlijk voor de matching van kwetsbare doelgroepen op de arbeidsmarkt, zichtbaar en vindbaar voor de werkgever
- In 2017 en 2018 hebben we hard gewerkt aan het inzichtelijk maken van de werkzoekenden met een arbeidsbeperking die met een profiel in het doelgroep-register staan. Deze werkzoekenden zijn in de zogenaamde kandidatenverkenner inzichtelijk gemaakt voor de werkgever. Onze arbeidsmarktregio heeft landelijk het hoogste aantal profielen van werkzoekenden met een arbeidsbeperking in de kandidatenverkenner.
- Harmonisatie en vereenvoudigen van instrumenten en processen. Het proces van harmonisatie is een blijvend aandachtspunt.

4. AMBITIES DOE-AGENDA 2019 EN 2020

Focus op sectoren en kansberoepen in onze arbeidsmarktregio

Tijdens de voorbereiding van onze Doe-agenda Perspectief op Werk hebben betrokken partijen in de arbeidsmarktregio besloten om te focussen op een aantal sectoren en bijbehorende kansberoepen. De focus ligt de komende periode op de sectoren Horeca, zorg, techniek, dienstverlening en detailhandel. Binnen deze sectoren richten we ons op de volgende kans beroepen voor onze werkzoekenden:

- Horeca: restaurantkoks, overig keukenpersoneel, bedienend personeel
- Zorg: woonhulp en helpende, verzorgenden IG

- Techniek: medewerkers in de energietransitie (o.a. zonnepanelen)
- Commerciële dienstverlening en detailhandel: medewerker klantenservice, medewerker klantcontact, supermarktmedewerker, groothandel en distributie

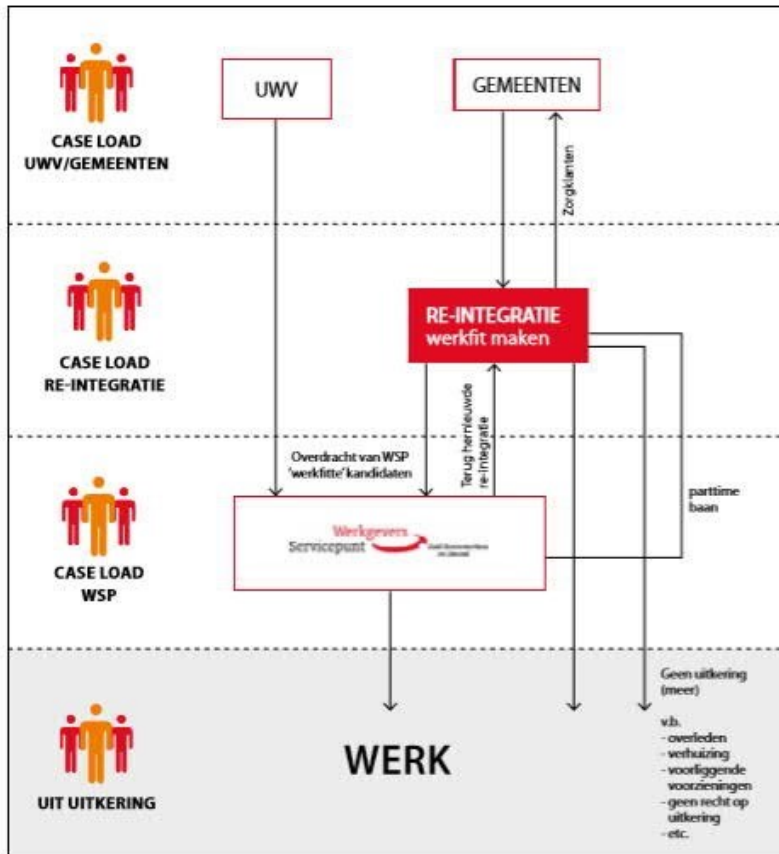
Doe-agenda: investeren in de kandidaat en de passende werkplek (en scholing)

De partners in de arbeidsmarktregio realiseren zich dat alleen het openstellen van de vacatures niet voldoende is. Wat we nodig hebben zijn werkplekken en leerwerkplekken waar de kwetsbare werkzoekenden op kunnen instromen. We willen dan ook graag aan de slag met arrangementen in deze vier sectoren, toegankelijk voor al onze doelgroepen en werken dat uit in de Doe-agenda. Kandidaten uit alle focusgroepen worden werkfit en jobfit gemaakt dat wil zeggen passend bij de juiste baan. Het werkgeversservicepunt en de private bemiddelaars maken in samenwerking met de werkgevers de werkplek passend (indien nodig door jobcarving of functiecreatie) voor de kandidaat. Ze worden geplaatst op een werkplek dan wel leerwerktraject met voldoende begeleiding en gecombineerd met scholing (indien nodig). Door deze aanpak willen we werkfitte kandidaten, werkgevers en opleidingsinstituten met elkaar verbinden.

Verder versterken werkgeversdienstverlening

In 2019 en 2020 wordt invulling gegeven aan het verder uitwerken van de ambities uit het Koersplan WSP:

- Werkgevers informeren en ontzorgen met betrekking tot subsidieregelingen, proefplaatsingen, scholing, functiecreatie/jobcarving, banenafpraak, beschut werken, inclusieve arbeidsmarkt, werkplekaanpassingen
- Expertise en deskundigheid van de medewerkers van het Werkgeversservicepunt versterken. Kennis en expertise over de subsidies en regelingen voor werkgevers en werkzoekenden maar o.a. ook het spreken van de taal van de werkgever.
- Gezamenlijke resultaatafspraken over vacaturevervulling/matching werkzoekenden
- Monitoren resultaten van het WSP voor wat betreft de plaatsingen op banen(matching)
- Het Werkgeversservicepunt werkt met een integraal team met medewerkers vanuit de drie uitvoeringspartners UWV, IJmond werkt!! en Pasmatch: adviseurs stemmen hun dienstverlening af en delen vacatures onderling
- Een werkwijze voor communicatie en branding van het WSP, gezamenlijke communicatiestrategie, marketing, campagne
- Evenementen (meet & match) per sector/branche



Figuur 1 Instroom werkfitte klanten en uitstroom arbeidsmarkt

Inzichtelijk en toegankelijk maken van het gezamenlijk aanbod van werkzoekenden (UUV en gemeenten)

In 2018 hebben wij ons ingezet voor het transparant maken van de werkzoekenden met een arbeidsbeperking in de kandidatenverkenner. Het volgende doel is het inzichtelijk en toegankelijk maken van het totale aanbod van werkzoekenden voor werkgevers en voor private bemiddelaars. UUV en de gemeenten van de arbeidsmarkregio hebben afgesproken dit gezamenlijk op te pakken.

Harmonisatie van beleid

Harmonisering van beleid en inzichtelijk en toegankelijk maken voor werkgevers is een blijvend aandachtspunt. We willen de administratie voor werkgevers immers zoveel mogelijk beperken. In het proces van de aanvraag van subsidies en voorzieningen en de gebruikte formulieren constateren we nog regionale verschillen. Hier ligt nog een opdracht voor de Doe agenda voor gemeenten en UUV.

5. REGIONALE INVULLING VAN DE VIER PIJLERS VAN PERSPECTIEF OP WERK

Binnen het programma Perspectief op werk zijn de volgende vier pijlers geformuleerd:

1. **Aanbod:** werkfitte kandidaten
2. **Vraag:** werkplekken aanbieden
3. **Route:** toegankelijk bestand en begeleiding
4. **Scholing:** onderdeel van begeleiding

Hieronder leest u per pijler hoe wij daar onze regionale invulling aan geven.

Ad 1. Aanbod: werkfitte kandidaten

Voor onze focus doelgroepen binnen deze doe-agenda is recentelijk het re-integratie aanbod geactualiseerd. Dit heeft geleid tot een aantal innovatieve aanpakken die we regionaal willen inzetten. Binnen de doe- agenda worden deze geactualiseerde aanpakken dan ook aangescherpt en verder ontwikkeld: kandidaten worden werkfit gemaakt. De werkfitte kandidaten willen we laten instromen in arrangement voor de sectoren en kansberoepen. Door een branchegericht traject naar werk (gecombineerd met scholing) worden de kandidaten ook jobfit gemaakt door een leerwerkplek in de branche gecombineerd met scholing. Dit doen wij vanuit het gedachtegoed dat het profiel van de werkzoekende altijd aan verandering onderhevig is, net als de arbeidsmarkt. Aandacht werkt, meten is weten en maatwerk een 'must'.

Beoogd resultaat:

- De kandidaten (werkzoekenden uit alle focusgroepen) werkfit en vervolgens ook jobfit doordat zij kunnen instromen in een regionaal arrangement voor benoemde sectoren en kansberoepen.
- Matching van kandidaten op een werkplek of leerwerkplek in combinatie met scholing.

Activiteiten aanbod: werkfit en jobfit maken	Wie	Concreet
<p><i>Werkfit maken specifiek voor jongeren (kunnen instromen in alle arrangementen) VSO/PRO- en MBO1 aanpak versterken:</i> uitvoeringspartners Agros en IJmond werkt!! verzorgen een sluitende aanpak van school naar werk voor jongeren die hun opleiding hebben afgerond of niet meer leerbaar zijn: intensieve begeleiding richting werk of leerwerktrajecten in samenwerking met onderwijs en werkgevers.</p> <p><i>Budget voor het werkfit maken van andere doelgroepen met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt:</i> Ook hier geldt dat deze kandidaten kunnen instromen in een arrangement dat past bij de motive en skills van de kandidaat. <i>Voorbeelden van aanpakken die succesvol zijn en die we regionaal willen toepassen voor de focusdoelgroepen:</i> -Aanpak statushouders (duale trajecten) voor nieuwkomers. -Aanpak 50 plussers</p> <p>Regionale arrangementen voor sectoren en kansberoepen: De werkfitte kandidaten willen we laten instromen in regionale arrangementen voor de sectoren en kansberoepen die we gaan versterken of ontwikkelen (van werkfit naar jobfit) We ontwikkelen daarvoor het volgende aanbod:</p> <p><i>Arrangement Zorg: aanpak voor kansberoep helpende en ander ondersteunend personeel</i> Aanpak voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt met mentoraat, empowerment, werkbezoeken en snuffelstages en indien mogelijk de matching op een werkplek of leerwerkplek of scholing. In verband met goede resultaten in samenwerking</p>	<p>Regiogemeenten, uitvoeringspartners WSP</p>	<p>-Selectie voor een van de arrangementen (branchegericht traject naar werk gecombineerd met scholing -Selectiecriteria worden opgesteld: motivatie kandidaat, welke opleiding te volgen, taal. NB. Arrangement Energietransitie Eigen aanpak: eerst in kaart brengen beroepen/competenties voor banen in de energietransities.</p>

<p>met Netwerk Pro en werkgever in de zorg, wordt deze aanpak regionaal toegepast.</p> <p>Arrangement Horeca: aanpak restaurant(personeel) met Perspectief</p> <p>Aanpak Restaurant met Perspectief: Leerwerktraject koksopleiding, overig keukenpersoneel, bedienend personeel. We maken hierbij gebruik van twee restaurants voor opleiding on the job in directe verbinding met werkgevers in de branche.</p> <p>Ontwikkelaanpak dienstverlening, detailhandel, distributie Betaald dienstverband in klantcontactcentrum (kans beroep) Stagebureau: stageplekken voor jongeren (schoolverlaters) in de regio</p> <p>Arrangement energietransitie In kaart brengen werkgelegenheid en beroepen in de energietransitie en de benodigde competenties voor banen in de energietransitie (House of skills) en vervolgens een effectief aanbod- en traject voor de energiemarkt ontwikkelen.</p>		
<p>MEET& MATCH Organiseren extra bijeenkomsten voor focusdoelgroep werkzoekenden en werkgevers uit focus sectoren</p> <ul style="list-style-type: none"> · Themabijeenkomsten Omdenken · Banenmarkt doelgroep register · Meet & Greet WIA/Wajong · Banenmarkt sectoren · Themabijeenkomsten GGZ · Participatiemarkt · Week van het werk 	<p>WSP en private uitvoeringspartners vanuit de projecten zorg, energietransitie, horeca, Pro/VSO en andere projecten</p>	<p>25 extra werksessies</p>

<p>Activiteiten Werkgeversdienstverlening</p>	<p>Wie</p>
<p>Communicatiestrategie, ursuwebsite, marketing, campagnes</p>	<p>WSP (in samenspraak met werkgevers)</p>
<p>Startbijeenkomst en training één integraal team (ca. 30 mdw)</p>	<p>WSP</p>

Transitie WSP (trainingen en scholing medewerkers)* *Overige kosten scholing worden uit andere budgetten bekostigd, zie ook aanvraag bij Samen voor de klant.	WSP
Coördinatie WSP	WSP
Coördineren transparantie bestanden	WSP ism met gemeenten

ad 2. Vraag: werkplekken aanbieden

De huidige krappe arbeidsmarkt biedt mogelijkheden voor matching van werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt. In onze arbeidsmarktregio zijn vooral de sectoren zorg en welzijn, industrie en techniek, detailhandel en schoonmaak, transport en horeca krap. De focus is dan ook de matching op kansrijke beroepen in de krappe sectoren en branches. Voor de matching van werkfitte kandidaten zijn even zoveel werkplekken nodig.

Werkgevers die zich willen inzetten voor een inclusieve arbeidsmarkt moeten ondersteund worden bij het realiseren van de juiste werkplek en het vinden van de juiste kandidaat. Werkgevers hebben behoefte aan advisering op maat waarbij rekening wordt gehouden met de bedrijfsvoering en de behoefte van de ondernemer. Jobcarving of functiecreatie kan een oplossing zijn om de kandidaat toch te kunnen plaatsen. Dit betekent enerzijds het juiste advies vanuit het WSP maar aan de andere kant juist een meer onafhankelijke werkgeversadviseur die de werkgever begeleidt en de verbinding kan leggen met het WSP zodat matching volgt.

Beoogd resultaat:

- Werkgevers bieden banen, leerwerkplekken of aangepaste banen voor werkfitte kandidaten en houden daarbij rekening met de mogelijkheden van de doelgroep werkzoekenden (werkgevers zijn 'kandidaatfit')
- De werkgever staat daarbij centraal en krijgt de juiste ondersteuning en advisering op maat afgestemd op de behoefte om de passende werkplek voor de kandidaat. De werkgeversadviseur ondersteunt de werkgever en denkt mee vanuit de behoefte van de werkgever.

Activiteiten aanbod: banen, leerwerkplekken	WIE	Concreet
<p>Extra inzet adviseurs WSP:</p> <ul style="list-style-type: none"> · op het gebied van jobcarving, functie/vacaturecreatie (functie passend maken voor de werkzoekende) · partnerschap met werkgevers: wat is nodig voor een succesvolle plaatsing, advies over juiste voorzieningen en subsidies. · nazorg en begeleiding op de werkvloer i.v.m. zo duurzaam mogelijke plaatsing. · volledig benutten van en concrete afspraken met de werkgevers uit het netwerk van de 99 van... voor leerwerkplekken. 	WSP	<p>Functies bij werkgevers passend maken voor de kandidaat.</p> <p>Begeleiding op de werkvloer: jobcoach voor Werknemer/nazorg en begeleiding voor Werkgever.</p>
<p>Extra inzet onafhankelijk werkgeversadviseurs vanuit werkgevers:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Partnerschap met het WSP · Verbinder tussen WSP en werkgevers die geschikte (leer)werkplekken ophaalt bij werkgevers; · Maakt concrete afspraken over geschikte werkplekken en leerwerkplekken voor kwetsbare werkzoekenden. Leerwerkplekken die aansluiten bij de aanpakken (voor de arrangementen zorg, restaurantwezen, energietransitie, dienstverlening); · Ontwikkeling competentie en aanpak energietransitie in samenwerking met House of Skills · Promoten inclusief werkgeverschap door middel van overeenkomsten, marketing et cetera, aantrekken van werkgeversambassadeurs. · Werkgevers werken samen met opleidingen en geven actieve input aan de inhoud van opleidingen. 	Werkgevers organisaties	Nader in te vullen in overleg met werkgevers

· Ad 3. Route: toegankelijk bestand en begeleiding

Gemeenten en UWV hebben afgesproken dat zij zich gezamenlijk inzetten voor een inzichtelijk bestand van werkzoekenden voor werkgevers en private uitvoeringspartners. Aan het inzichtelijk maken van de bestanden van werkzoekenden gaat de volgende vraag vooraf: wat willen we weten van de klant ter bevordering van de juiste matching? Regionaal gaan we eerst in kaart brengen welke competenties en overige gegevens van de werkzoekende (klantprofiel) we willen opnemen in het bestand. Uiteindelijk zijn alle klantprofielen transparant voor werkgevers én private partijen Werkzoekenden met een arbeidsbeperking die met een profiel in het doelgroep-register staan, zijn voor de werkgever via de kandidaten verkenner toegankelijk/ Het project komt nu in een volgende fase: namelijk het onderhouden van het bestand in de kandidatenverkener en het borgen van de registratie van de klantprofielen van nieuwe kandidaten.

Beoogd resultaat:

- Inzicht in de competenties van de werkzoekenden
- Een transparant en actueel werkzoekende bestand voor werkgevers, publieke- en private matchingspartijen

- Een actueel en onderhouden bestand in de zogenaamde ‘kandidatenverkenner’.
- Systemen zijn toegankelijk voor en worden gebruikt door werkgevers
- Een geharmoniseerd aanbod van voorzieningen en instrumenten in beleid en uitvoering.

Activiteiten: Route	Wie
<p>Transparantie klantprofielen:</p> <ul style="list-style-type: none"> · In kaart brengen: welke gegevens en competenties van kandidaten willen we onderbrengen in het systemen · Ruimte voor innovatie: onderzoek naar digitale matching op basis van skills en competenties · In beeld brengen: van alle werkfitte kandidaten in de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond · Systemen ontsluiten voor werkgevers en private partijen <p>Bestaande instrumenten en subsidies voor werkzoekenden en werkgevers zichtbaar en toegankelijk maken:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Één pakket zichtbaar maken op de website WSP en gemeenten, tevens beheren en actueel houden. 	<p>Regiogemeenten en UWV Ruimte voor innovatie: in samenwerking met de werkgevers.</p>

Ad 4. Scholing: als onderdeel van begeleiding

Gerichte scholing en ontwikkeling in kans beroepen is een belangrijke voorwaarde voor het oplossen en verminderen van de geconstateerde mismatch op de arbeidsmarkt. Zoveel mogelijk werkzoekenden moeten aan een start- of beroepskwalificatie worden geholpen. De huidige goede economische omstandigheden bieden tal van mogelijkheden voor een opleiding in de kans beroepen. Voor werkzoekenden voor wie opleiding die leidt tot een startkwalificatie niet mogelijk is, willen we meer varianten van praktijkleren mbo ontwikkelen en aanbieden, naast de geldende mbo-diploma's en certificaten. Met het onderwijsveld, het RMC (meldpunt voortijdig schoolverlaters) en werkgevers worden maatwerkroutes geïnitieerd.

Beoogd resultaat:

- Door scholing de kansen op werk voor kwetsbare werkzoekenden vergroten
- Meer samenwerking tussen scholen en werkgevers (wat is er nodig?)
- Bevorderen van flexibele instroom in de opleiding

Activiteiten Scholing	Wie
<p>Pilots vormen: van praktijkleren in het MBO voor sectoren zorg, energietransitie en Horeca*</p> <p>Leven lang ontwikkelen</p> <p>In het mbo zijn er twee routes, nl. mbo-diploma (preferent) via BBL (naast BOL) en mbo-certificaat. Nieuw is een praktijkverklaring, die kan worden aangevuld met lessen en praktijkexamens. Er is sprake van maatwerk. Door het mbo wordt deze route verder ontwikkeld, waar mogelijk in samenwerking met SBB (Samenwerkingsorganisaties Beroepsonderwijs Bedrijfsleven).</p> <p>NB De praktijkleerroute wordt niet bekostigd door OCW.</p>	Onderwijsinstellingen, gemeente, WSP, RMC
<p>Scholingstraject kansberoepen voor werkzoekenden in sectoren zorg, horeca, transport, techniek/energietransitie (o.a. voor 50 plus)</p>	Onderwijsinstellingen, RMC
<p>Scholingstrajecten voor anderstaligen (statushouders en ISK-schoolverlaters): scholing of taaltraject, leerwerkplek en inburgering combineren. Duale trajecten uitbreiden ism VO en mbo</p>	Regiogemeenten, UWV en uitvoeringspartners RMC
<p>Extra begeleiding bij BBL-trajecten op alle mbo-niveaus in kansrijke sectoren (voorkom groenpluk) vanuit onderwijs</p> <p>Nb ook EVC trajecten met werkgevers worden toegepast</p>	Onderwijsinstellingen, RMC
<p>Flexibele instroom in opleiding bewerkstellingen</p>	Onderwijsinstellingen
<p>Opleiden werken samen met werkgevers</p>	Onderwijsinstellingen, werkgevers

6. RESULTATEN, UITVOERING & BEGROTING

Resultaten 2019-2020

Door de uitvoering van onze doe-agenda Perspectief op Werk verwachten wij

- 180 werkfitte/job fitte kandidaten te kunnen plaatsen op een werkplek of leerwerkplek²; En creëren wij:

- 180 werkplekken waarvan 50% leerwerkplekken.

Samenwerking en uitvoering van PoW in de praktijk

Het grootste deel van de middelen zetten we zo concreet mogelijk in voor aanpakken en innovaties om kandidaten werkfit en jobfit te maken, scholing op maat te bieden, leerwerkplekken en werkstages te creëren en het faciliteren van de werkgevers.

De betrokken partijen in de arbeidsmarktregio realiseren zich echter ook dat voor het leggen van verbindingen op alle gebieden te weten economie, arbeidsmarkt en onderwijs, intensieve samenwerking vereist is. We richten een projectstructuur in voor twee jaar. De projectcoördinator en een projectmanager leggen de verbindingen tussen de pijlers en bewaken de uitvoering van de activiteiten van de doe-agenda. Belangrijkste taken: uitwerken Doe-agenda, werkgroepen per pijler inrichten en verbinden en bewaken op de voortgang, samenwerkingsafspraken, projectresultaten (op de vier pijlers) meten en monitoren binnen het project en in afstemming met ministerie Sociale zaken.

We benutten de bestaande regionale overlegstructuur van Regionaal Werkbedrijf en Bestuurlijke Overlegstructuur Arbeidsmarktregio voor afstemming op bestuurlijk, ambtelijk en uitvoerend niveau.

Contactpersonen namens de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond:

Annemiek van Outvorst, avanoutvorst@haarlem.nl, senior beleidsadviseur gemeente Haarlem

Manue Azoulay, azoulay@vno-ncwwest.nl, regiomanager Noord-Holland, VNO-NCW West

<i>Begroting³</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>
<i>Coördinatie en monitoring PoW (vanuit centrumgemeente)</i>	<i>€ 70.000</i>	<i>€ 70.000</i>
<i>Versterken werkgeversdienstverlening (coördinatie vanuit het WSP)</i>	<i>€ 219.500</i>	<i>€ 40.000</i>
<i>Aanbodkant: Regionale aanpakken voor werkfitte kandidaten versterken en ontwikkelen, plaatsen (zeven regiogemeenten ism uitvoeringspartners)</i>	<i>€ 210.000</i>	<i>€ 230.000</i>
<i>Matching: extra inzet adviseurs WSP/realiseren leerwerkplekken/begeleiding nazorg etc. (coördinatie WSP)</i>	<i>€ 80.000</i>	<i>€ 80.000</i>

<i>Vraagkant: realiseren van (leerwerkplekken) Budget vr werkgeversadviseurs/ events/campagne/innovaties oa energietransities, house of skills, innovaties voor matching/cocreatie werkgevers. (coördinatie door VNO/NCW)</i>	<i>€ 250.000</i>	<i>€ 250.00</i>
<i>Route (UWV, gemeenten)</i>	<i>€ 50.000</i>	<i>€ 50.000</i>
<i>Scholing (Onderwijsveld, RMC, werkgevers, gemeenten)</i>	<i>€ 200.000</i>	<i>€ 200.000</i>
<i>Totaal</i>	<i>€ 1.079.500</i>	<i>€ 920.000</i>

² Om de resultaten te kunnen monitoren gaan wij uit van een nulmeting per 31 december 2019. Voor dezenulmeting gebruiken wij de matchingsresultaten 2019 van het WSP en de private bemiddelaars die in opdracht van de gemeenten werkzoekend hebben begeleid en geplaatst op werk.

³ De begroting Perspectief op Werk heeft betrekking op nieuwe of versterkende activiteiten. De regulierebegroting WSP wordt bekostigd door de gemeenten en het UWV. Instrumenten en voorzieningen en reguliere re-integratieaanpak worden bekostigd uit het Participatiebudget voor de gemeenten en uit de budgetten van het UWV. Het eerdere budget vanuit Matchen op werk is benut voor het opstellen van het Koersplan en het vullen van profielen in de kandidatenverkenner.

8. Bijlagen

Ketenaanpak Perspectief op Werk



WSP

Optimale werkgeversdienstverlening:

- Een loket voor de werkgever
- Ontzorgen van de werkgever
- Functiecreatie, jobcarving
- Subsidies en regelgeving zichtbaar en toegankelijk
- Directe plaatsing bij de werkgever indien nodig gecombineerd met scholing
- Events: direct koppelen werkgevers en werknemers
- Partnerschap werkgeversambassadeurs
- Duurzaamheid bevorderen: nazorg voor werkgevers en werkzoekenden

Met ruimte voor private bemiddelaars