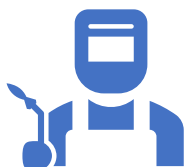


# PERSPECTIEF OP WERK DRENTHE

PLAN VAN AANPAK, 20 JUNI 2019

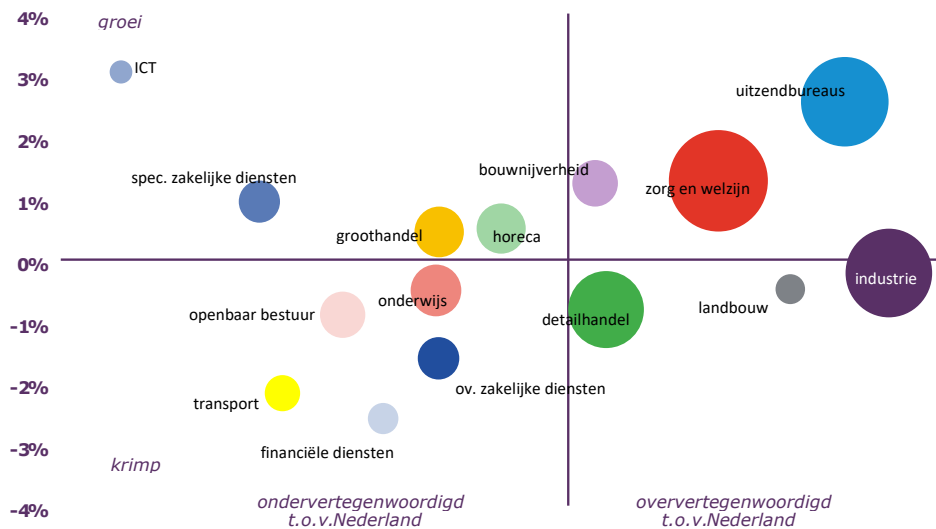


## Inhoud

1. De arbeidsmarkt in de regio Drenthe.....	2
2. Ambitie .....	4
3. Aanpak.....	6
3.1. Algemeen.....	6
3.2. Werkfitte kandidaten aanbieden .....	6
3.3. Werkplekken bieden .....	7
3.4. Matching in een toegankelijk bestand en begeleiding.....	7
3.5. Scholing als onderdeel van begeleiding .....	8
4. Betrokkenen en samenwerking.....	10
5. Overzicht van in te zetten instrumenten en middelen .....	11
6. Ondertekening.....	12

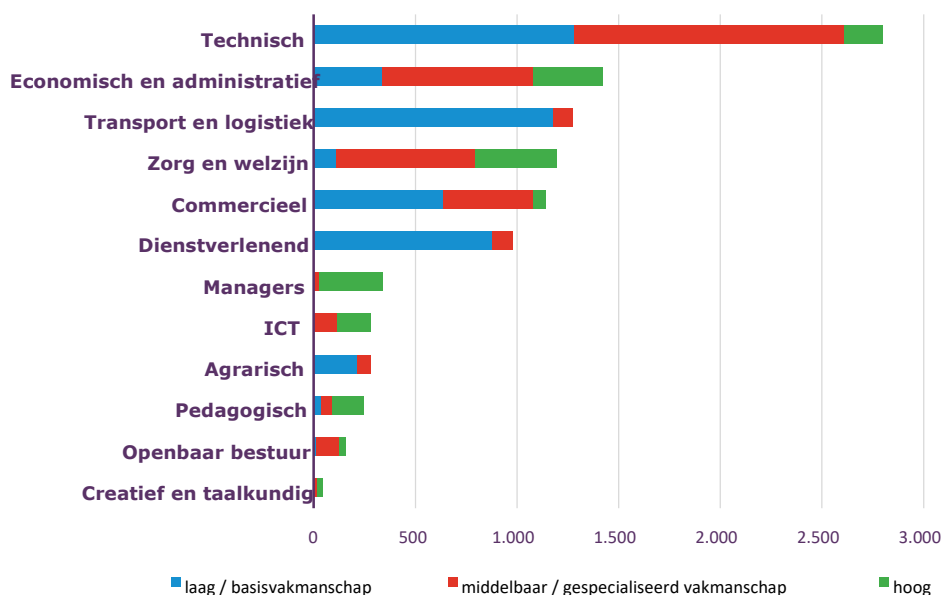
## 1. De arbeidsmarkt in de regio Drenthe

In de arbeidsmarktregio Drenthe zijn 108.000 banen. De sector zorg en welzijn is het grootst en is ook één van de belangrijkste groeisectoren. Het aantal banen via uitzendbureaus groeit het sterkst, deels vanwege het relatief sterke aanwezigheid van tijdelijk en seizoensgerelateerd werk en deels vanwege hun rol als wervingskanaal voor nieuwe banen. Ook in de bouwsector en de ICT is er sprake van groei;



De sectoren openbaar bestuur, onderwijs en transport laten in deze regio een krimp zien. Dat betekent niet altijd dat er geen sprake is van vacatures. In de transportsector gaat krimp samen met een relatief groot aantal vacatures. Voor het openbaar bestuur en het onderwijs geldt dat (nog) niet. Door vergrijzing zal dat in de toekomst waarschijnlijk wel het geval zijn.

Het aantal vacatures in de regio neemt toe: van 2000 in april 2017 tot 2.500 in april 2018. Deze doen zich voor in zes beroepssectoren, waarvan de technische beroepen het belangrijkste zijn. Beroepen in de bouw en de metaal zijn daarbij het belangrijkste. Het gaat grotendeels om vacatures op middelbaar en lager niveau;



De krapte op de arbeidsmarkt concentreert zich in Drenthe in de techniek, bouw, ICT en zorg. Dit wordt volgens werkgevers veroorzaakt door een tekort aan beschikbaar aanbod en het ontbreken van de juiste kwalificaties bij sollicitanten. Ook een gebrek aan motivatie voor het werken in dienstverlenende en commerciële beroepen en transport- en logistieke beroepen speelt een rol.

Er is arbeidspotentieel in de regio beschikbaar. Zo zijn er 7.000 personen nu beschikbaar die naar werk zoeken<sup>1</sup>. Een vergelijkbare groep (7.100 personen) is aan het werk en zou graag meer uren willen werken.

Het opleidingsniveau en – richting van (met name) bijstandsgerechtigden sluit momenteel in veel gevallen niet goed aan bij de eisen die werkgevers stellen. De krapte op de arbeidsmarkt doet zich voor bij beroepen op MBO-niveau in de techniek, de zorg en de ICT, terwijl het grootste deel van de bijstandsgerechtigden (twee derde) een lage opleiding heeft. Ook de leeftijd en het gebrek aan ervaring op de Nederlandse arbeidsmarkt spelen een rol bij het kunnen realiseren van een passende match: van de bijstandsgerechtigden is ruim 40% ouder dan 50 jaar. Tussen de 20% en 25% van de bijstandsgerechtigden is statushouder.

Toch zijn er ook aanknopingspunten: 1100 bijstandsgerechtigden hebben een technische opleiding gevolgd en 150 een medische opleiding. Hier is dus potentieel “matchingswinst” te halen.

Overigens is het goed om te bedenken dat er sprake is van dynamiek binnen de groep werkzoekenden. Er zijn nog steeds grote groepen mensen die zelfstandig of met ondersteuning van gemeenten en UWV vanuit de uitkering werk vinden: zo zijn er in 2017 in totaal 1.170 personen vanuit de bijstand (op een totaal van 8.000 bijstandsgerechtigden) en ruim 4.800 met een WW-uitkering<sup>2</sup> aan het werk gegaan. Ook zijn er van september 2017 tot september 2018 ruim 200 personen met een arbeidsbeperking extra aan het werk (banenafpraak). Het aantal mensen in uitkeringen daalt onder andere doordat werkgevers, gemeenten en UWV al de nodige stappen hebben gezet om de matching te verbeteren en te flexibiliseren.

### Oordeel over situatie op de arbeidsmarkt (Regio in Beeld)

1. Ondanks de aanhoudende economische groei, is er nog steeds veel aanbod van werkzoekenden op de arbeidsmarkt. Het aanbod valt niet zonder meer één-op-één te matchen met de vraag op de arbeidsmarkt en er is daarmee zeker niet altijd te voorzien in de acute personeelstekorten;
2. Er zijn meerdere redenen die ervoor zorgen dat een deel van de werkzoekenden aan de kant blijven staan, terwijl de personeelstekorten tegelijkertijd aanhouden:
  - i. Kwalificaties en competenties van werkzoekenden passen niet altijd bij de eisen die werkgevers stellen;
  - ii. Kwalificaties en competenties van werkzoekenden zijn onvoldoende in beeld om tot een match te komen;
  - iii. Werkgevers hebben onrealistische verwachtingen over de productiviteit en inzetbaarheid van werkzoekenden;
3. Een goede aansluiting van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt vergt dus in een toenemend aantal gevallen een (flinke) inspanning van meerdere partijen. Daarbij beginnen we zeker niet op nul. Afzonderlijke en (in toenemende mate) samenwerkende partijen in de arbeidsmarktregio Drenthe (werkgevers, gemeenten, sociale werkbedrijven, scholen en UWV) hebben in de afgelopen periode al de nodige inspanningen verricht op dit terrein;
4. Met de maatregelen in dit plan willen we de redenen voor het tegelijkertijd aan de kant blijven staan van werkzoekenden en het aanhouden van personeelstekorten, oplossen met maatregelen die passen in de vier pijlers die het Ministerie benoemt.

---

<sup>1</sup> Het aantal uitkeringsgerechtigden (bijstand, WW, AO) is hoger (circa 29.000). Een groot deel van deze groep is echter niet beschikbaar voor werk.

<sup>2</sup> Atlas SV 2017, UWV

## 2. Ambitie

Bedrijven in onze arbeidsmarktregio moeten op korte en langere termijn kunnen beschikken over voldoende en voldoende gekwalificeerd personeel. Dat is een noodzakelijke voorwaarde voor economische groei van de regio en voor de ontwikkeling van bedrijven. Tegelijkertijd is het maatschappelijk van groot belang dat zoveel mogelijk mensen mee kunnen doen op de arbeidsmarkt en in staat zijn een goed eigen inkomen te verdienen en niet afhankelijk te zijn van een uitkering. Overheden, onderwijsinstellingen, werkgevers en werknemers willen ervoor zorgen dat werkzoekenden en werkgevers elkaar beter kunnen vinden. We doen dat door de competenties van werkzoekenden te versterken en in beeld te brengen, door werkgevers meer ondersteuning te bieden in de vorm van maatwerk waardoor een match beter tot stand komt en door de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te verbeteren. Alle partijen zetten daarom vol in op het verbeteren van de werking van de arbeidsmarkt en het verhogen van de arbeidsparticipatie. Gezamenlijk werken we aan een sterke en inclusieve arbeidsmarkt waarin werknemers en bedrijven in staat zijn zich voortdurend aan te passen aan de veranderende eisen die aan hen worden gesteld als gevolg van robotisering, energietransitie en veranderingen in de zorg.

Het plan van aanpak Perspectief op Werk levert een bijdrage aan de versterking, verbetering en uitbreiding van bestaande activiteiten om de aansluiting tussen vraag en aanbod soepeler te laten verlopen. In dit plan ligt de nadruk daarbij op de betere koppeling van werkzoekenden en werkgevers (“matching”).

### Versterking van de matching

Daarbij hanteren we een brede opvatting van het begrip “matching”. Het gaat bij matching niet om een activiteit waarbij op één moment een werkgever en een werkzoekende bij elkaar worden gebracht, maar om de uitkomst een proces waarin werkzoekenden worden voorbereid op werk en werk wordt aangepast aan potentiële werknemers. Onze gezamenlijke opgave is dus om een bijdrage te leveren aan het feit dat:

1. Meer werkzoekenden matchbaar zijn
  - Werkzoekenden ondersteunen bij het wegnemen van barrières om te gaan werken en ondersteunen bij de verbetering van hun kwalificaties, vitaliteit en competenties;
  - Van meer werkzoekenden zijn de kwalificaties, competenties en mobiliteit actueel en voor relevante partijen zichtbaar en toegankelijk;
2. Werkzoekenden gemotiveerder zijn om aan het werk te gaan, met name in beroepen en sectoren waar krapte bestaat of wordt verwacht;
3. Werkgevers de vraag naar arbeid aanpassen:
  - Door het werk (of de werktijden) anders te organiseren;
  - Door minder te denken in vacatures en meer in taken;
4. Matches een duurzaam karakter hebben
  - Door werkgevers te ondersteunen wanneer zij personeel aannemen dat (nog) niet aan alle kwalificaties voldoet of waarvoor specifieke vormen van begeleiding/coaching nodig zijn;
  - Door werkzoekenden/werknemers te ondersteunen die bij de uitvoering van hun werk te maken hebben met beperkingen, problemen op andere levensterreinen of onvoldoende competenties;

## Arbeidsmarktregio Drenthe

In de arbeidsmarktregio Drenthe werken gemeenten, sociale werkbedrijven en UWV samen met sociale partners en onderwijsinstellingen aan het oplossen van arbeidsmarktproblemen. We doen dat onder andere met één gezamenlijk werkgeversservicepunt, door de uitvoering van gezamenlijke projecten met bedrijven, door een sluitende aanpak van Pro/VSO-jongeren van school naar werk en door de ondersteuning van werkgevers die jongeren met een beperking in dienst nemen. De oogst van deze samenwerking in 2018 vindt u [hier](#).

De maatregelen in dit plan van aanpak hebben betrekking op deze vier onderwerpen en bieden oplossingen voor de in Regio in Beeld geformuleerde oorzaken van het naast elkaar bestaan van werkloosheid en personeelstekorten<sup>3</sup>. Het eenmalig investeren in extra voorzieningen om bestaande kansen te benutten, leidt tot een aantal concrete resultaten:

- Er zijn van 1000 werkzoekenden profielen opgesteld en zichtbaar gemaakt;
- Er zijn 350 werkzoekenden en 50 werkgevers met elkaar in contact gebracht op matchingevents. Dit heeft geleid tot 50 matches;
- Er zijn voor 600 personen instrumenten ingezet om de (kwaliteit en duurzaamheid van de) matches te verbeteren door de inzet maatwerkoplossingen of -budgetten op het gebied van coaching, mobiliteit of scholing. Hiermee worden 600 matches ondersteund: 200 hiervan zijn extra matches, bij de overige worden de kwaliteit en duurzaamheid versterkt;
- Er hebben 200 kandidaten en 20 coaches kennis gemaakt met het werken binnen verschillende sectoren en bedrijven;
- Op basis van de inzet van deze instrumenten hebben we een beeld over de inzet en ondersteuning die nodig is om op termijn de kwaliteit en duurzaamheid van de matches (ook in periodes waarin de arbeidsmarkt minder krap is) te versterken.

Daarnaast zorgen de maatregelen voor een versterking van de samenwerking tussen overheden, onderwijsinstellingen en sociale partners en biedt het ons een beter inzicht in wat het beste werkt om goede en duurzame matches ook in de toekomst (en ook in veranderende omstandigheden) tot stand te brengen.

---

<sup>3</sup> Zie punt 2 i t/m iii op pagina 2

## 3. Aanpak

Hieronder schetsen we welke aanvullende maatregelen we de komende twee jaar gaan nemen om het proces van matching te versterken en het aantal matches te verhogen.

### 3.1. Algemeen

- Om te kunnen bepalen hoe de match tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt het beste kan worden gemaakt, is het van belang om inzicht te hebben in hoe de vraag op de arbeidsmarkt zich ontwikkelt. We willen scherp in beeld krijgen wat de vraag is van werkgevers op de korte en lange termijn. Zowel in kwantitatieve als kwalitatieve zin. We laten daarom een onderzoek uitvoeren naar de gevolgen van verschillende ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in onze regio. Het onderzoek bestaat uit zowel een quick-scan die de (kwantitatieve) vraag naar arbeid op korte termijn in kaart brengt als een kwalitatief onderzoek naar de benodigde werknemerscompetenties waar werkgevers op (middel)lange termijn behoefte aan hebben. Met name de uitkomsten van het kwalitatieve onderzoek zijn uniek en dragen bij aan het realiseren van duurzame matches op lange termijn. Dit onderzoek wordt gecoördineerd door VNO-NCW MKB Noord. In een stuurgroep die bestaat uit vertegenwoordigers van het bedrijfsleven, gemeenten en UWV en vakbonden wordt dit onderzoek inhoudelijk verder vormgegeven. Ook in de arbeidsmarktregio's Groningen en Friesland wordt dit onderzoek uitgevoerd. Op deze manier kunnen er zowel op noordelijke schaal als op het niveau van de arbeidsmarktregio conclusies trekken over de gevolgen van de ontwikkelingen in de vraagzijde op de arbeidsmarkt. Het onderzoek start in het vierde kwartaal van 2019.
- Om te kunnen bepalen welke factoren duurzame matches van personen met een arbeidsbeperking bevorderen en belemmeren, hebben we het lectoraat weerbaarheid van de Stenden Hogeschool gevraagd om 50 personen uit deze doelgroep gedurende twee jaar te volgen. We verlengen dit onderzoek om ook een eventuele stap van werknemers naar een vast contract mee te kunnen nemen.
- Om de samenwerking in de arbeidsmarktregio (blijvend) te versterken is het van belang om te investeren in het organiserend vermogen. Dat betekent dat partijen gestimuleerd en gefaciliteerd worden bij hun samenwerkingsafspraken en bij de organisatie en uitvoering van activiteiten en projecten. Tevens willen we met de maatregelen onze structurele werkwijze verbeteren en dus leren van de uitkomsten en ervaringen. Dat betekent dat we aandacht willen besteden aan monitoring: niet alleen kwantitatief maar ook (en vooral) kwalitatief.

### 3.2. Werkfitte kandidaten aanbieden

- Wanneer er sprake is van een groeiend aantal vacatures, is het van belang om personen die in staat zijn om te werken, ook werkelijk in beeld te hebben en waar nodig hun kennis en vaardigheden te versterken. De meeste gemeenten in onze regio hebben zicht op het beschikbare aanbod. We maken in dit plan een extra slag om er zeker van te zijn dat we niemand over het hoofd zien. Ook is het van belang dat van iedereen die aan het werk kan, de wensen, vaardigheden en kwaliteiten in beeld zijn op een manier die werkgevers helpt bij hun werving en selectie. Om dit te kunnen doen, nemen we de volgende maatregelen:
  - We ontwikkelen een profiel waarin per sector de belangrijkste competenties zijn opgenomen en we zetten de (geanonimiseerde) gegevens van kandidaten op basis van dit profiel in een speciale App (Klik) die kan worden gebruikt door accountmanagers, intermediairs en werkgevers. De bestaande app wordt hierop aangepast. Uitgangspunt is dat werkzoekenden zelf de eigenaar zijn van hun profiel. Het profiel komt tot stand met inbreng van werkgevers.
  - Gemeenten en UWV brengen kandidaten in beeld waarvan zij niet weten of er sprake is van arbeidsmogelijkheden. Dat gebeurt op basis van een in te kopen/te ontwikkelen scan.
  - We ontwikkelen "praktijkroutes" voor mensen die nog een afstand tot werk moeten overbruggen.

### 3.3. Werkplekken bieden

- Werkgevers hebben te maken met een situatie waarin er sprake is van drukte en een personeelstekort. Wanneer zij personeel aannemen dat (nog) niet over alle kwalificaties beschikt of extra ondersteuning nodig hebben, levert dat vaak knelpunten op. We nemen daarom maatregelen die het voor bedrijven gemakkelijker maken om werkplekken (reguliere banen, leerwerkplekken of stages) te bieden.
  - We bieden werkgevers die specifieke groepen werknemers in dienst nemen, trainingen aan waarmee zij deze werknemers beter kunnen begeleiden en hun kwaliteiten beter kunnen benutten. Op dit moment doen we dat al met HARRIE-trainingen voor collega's of leidinggevendenden voor mensen met een beperking. Die trainingen breiden we uit in aantal en verbreden deze ook naar andere doelgroepen (statushouders, mensen met psychische problematiek). VNO-NCW MKB Noord stimuleert bedrijven om hun kennis op dit gebied te vergroten en deel te nemen aan deze activiteiten.
  - We stimuleren mensen om verder te kijken dan functies en beroepen waarvoor zij in eerste instantie zijn opgeleid. Werkgevers (in kans-sectoren) stellen werkzoekenden in staat om op een eigentijdse en aansprekende manier kennis te maken met deze banen en hun geschiktheid te (laten) testen, bijvoorbeeld door meeloopdagen, beroepenvlogs of praktijkopdrachten. Daarnaast brengen bedrijven hun functies/beroepen in beeld. Opleidingsinstituten laten daarnaast ook aan werkzoekenden en hun begeleiders zien wat het werken in technische sectoren inhoudt om personen te stimuleren de stap naar werk in deze sectoren en de scholing daarbinnen te stimuleren;
  - We zorgen dat er (tijdelijk) voor meer (startende) werknemers begeleiding en/of aanvullende scholing beschikbaar is. We stellen hiervoor maatwerkbudgetten beschikbaar.
  - We zorgen dat knelpunten in de randvoorwaarden worden opgelost. We doen dat door:
    - Gezamenlijk te komen tot regionale mobiliteitsoplossingen (waaronder leasemogelijkheden van verschillende voertuigen) voor werkzoekenden voor wie het werk (gezien afstand en infrastructuur) moeilijk bereikbaar is;
    - Gezamenlijk te komen tot een maatwerkbudget om overige knelpunten op te lossen, bijvoorbeeld op het gebied van kinderopvang of schuldenproblematiek;
    - De aanstelling van een troubleshooter en een knelpuntenbudget waarmee problemen die bedrijven ondervinden bij het in dienst nemen van bijzondere doelgroepen kunnen worden opgelost. Het kan dan bijvoorbeeld gaan om onvoorziene (onverzekerbare) kosten, vervangingsvragen bij ziekte of het kunnen voldoen aan wettelijke regels (bijvoorbeeld bij ziekte);
    - Te onderzoeken in hoeverre de vorming van arbeidspools voor werkgevers een rol kan spelen bij het bieden van duurzame arbeidsplaatsen voor personen met een arbeidsbeperking (of andere groepen met een afstand tot werk), waarin aandacht bestaat voor ontwikkeling, scholing en waarin de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden goed zijn. We baseren ons daarbij op de ervaringen die worden opgedaan in de arbeidsmarktregio Groningen;

### 3.4. Matching in een toegankelijk bestand en begeleiding

- Om matches tot stand te brengen is het vanzelfsprekend van belang dat werkzoekenden en werkgevers elkaar treffen. We organiseren daarom verschillende evenementen waarin dat gebeurt. Het gaat daarbij om matchingsbijeenkomsten of matchingstours voor specifieke sectoren of doelgroepen waarin werkgevers en werkzoekenden zich aan elkaar presenteren en/of met elkaar kennismaken. In de komende twee jaar gaat het daarbij om 12 evenementen waar in totaal minimaal 350 werkzoekenden en 50 werkgevers betrokken zijn. Vanuit VNO-NCW MKB Noord worden bedrijven gestimuleerd hieraan deel te nemen.



- Een pilot met open hiring. Open Hiring houdt in dat medewerkers zonder vorm van selectie op volgorde van aanmelding bij een werkgever aan het werk kunnen. Door deze methode krijgen werkzoekenden de kans om zich te bewijzen, zonder vooraf buiten gesloten te worden in het wervings- en selectieproces. De Start Foundation wil 1 pilot per arbeidsmarktregio uitvoeren. Wij ondersteunen de uitvoering van deze pilot in Drenthe. VNO-NCW MKB Noord brengt in kaart welke werkgever(s) deel wil(len) nemen aan deze pilot. Voor deelnemers/werkgevers stellen we een maatwerkbudget beschikbaar.
- Om te komen tot goede en duurzame matches is het van belang dat de begeleiding beschikbaar en kwalitatief goed is. We bieden daarom 100 maatwerkbudgetten die kunnen worden ingezet voor jobcoaching, lifecoaching, taalcoaching of het koppelen van een maatje op de werkplek. Tevens versterken we de kwaliteit van de bestaande jobcoaching en begeleiding door opleiding en training van jobcoaches van gemeenten én (interne) jobcoaches van bedrijven. Ook faciliteren en stimuleren we de ontwikkeling van methodisch werken (bijvoorbeeld om te komen tot een effectievere manier om mensen te motiveren om werk te zoeken en breder te kijken naar hun interesses en vaardigheden);
- Voor een goede matching is een gezamenlijk CRM-systeem voor de werkgeversdienstverlening van groot belang. We faciliteren de registratie van alle contacten die de verschillende publieke partijen met werkgevers in de arbeidsmarktregio hebben;

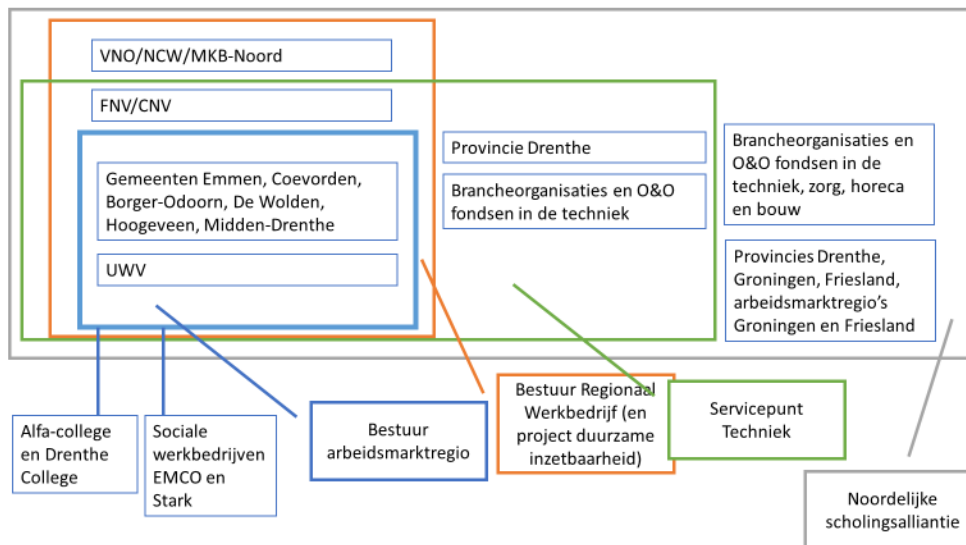
### 3.5. Scholing als onderdeel van begeleiding

- Om te komen tot een goede en duurzame match is het noodzakelijk om mensen te scholen en te trainen. We zorgen daarom voor een toename van de beschikbaarheid en toegankelijkheid van vooral praktische vormen van scholing en training. We doen dat door:
  - Deel te nemen aan de Noordelijke scholingsalliantie, waarin op het niveau van de Noordelijke arbeidsmarkt regelingen van O&O-fondsen, branches, vakbonden en gemeenten inzichtelijk en beschikbaar worden gemaakt voor alle doelgroepen (een leven lang ontwikkelen). Hierdoor kunnen werkzoekenden een beroep doen op de bestaande regelingen en kan de match naar sectoren met krapte (waaronder techniek en zorg) worden vergemakkelijkt. Om bestaande regelingen optimaal te benutten is het soms noodzakelijk om over een aanvullend budget te kunnen beschikken om knelpunten in de randvoorwaarden van bestaande regelingen (ten aanzien van bijvoorbeeld doelgroepen of sectoren) op te lossen. We leveren hiervoor een financiële bijdrage.
  - Binnen de sector techniek is het aantal vacatures in de arbeidsmarktregio al enkele jaren het hoogst. Gemeenten, UWV, brancheorganisaties en O&O-fondsen zijn daarom enige tijd geleden met steun van de provincie begonnen met de vorming van een Servicepunt Techniek. Dit wordt een onderdeel van de Noordelijke scholingsalliantie en zorgt voor een soepeler inzet van scholingsmiddelen om de ontwikkeling van medewerkers en werkzoekenden te versterken en de duurzame instroom in deze sectoren te stimuleren. Voor de doorontwikkeling van het Servicepunt en om de beschikbare scholingsmiddelen optimaal te kunnen benutten zijn (extra) medewerkers nodig die scholingsmiddelen koppelen en ontsluiten. We leveren hiervoor een financiële bijdrage.
  - Werkgevers in de regio bieden 100 werknemers zonder startkwalificatie de mogelijkheid om zich te scholen en hun opgedane vaardigheden vast te laten leggen. Werkgevers laten deze personen verklaringen halen in het kader van het Praktijkleren. We zetten voor deze 100 personen maatwerkbudgetten in ter compensatie van begeleidings- en trainingskosten.
  - Werkgevers worden gestimuleerd om werk (en scholing) te bieden aan inburgeraars. We bieden extra ondersteuning (voor werkgevers of kandidaten) voor de ontwikkeling en uitvoering van het vakgericht scholen van inburgeraars waarin werk en taal worden gecombineerd. We zetten voor 100 personen maatwerkbudgetten in;

## Maatregelen samengevat en kostenoverzicht

Pijler	Maatregel	Resultaat	Kosten
<b>Algemeen</b>	Onderzoek toekomst arbeidsmarkt	Quick Scan en rapport	€ 35.000
	Onderzoek duurzame inzetbaarheid mensen met een arbeidsbeperking (verlenging)	Rapport	€ 25.000
	Versterking organiserend vermogen	Maatregelen worden uitgevoerd, samenwerking is versterkt, inzicht verkregen in wat werkt.	€ 195.000
<b>Werkfitte kandidaten</b>	Profiel ontwikkelen	Profiel gereed	€ 10.000
	Scan inkopen/ontwikkelen	Scan gereed	€ 15.000
	Profielen van werkzoekenden in de app	1000 profielen zichtbaar	€ 100.000
	Ontwikkelen en uitvoeren praktijkroutes	100 kandidaten werkfit door praktijkroutes	€ 100.000
<b>Werkplekken bieden</b>	Trainingen aan werkgevers voor verschillende doelgroepen ontwikkelen en uitvoeren	12 x training uitgevoerd (120 deelnemers)	€ 60.000
	Kennismaking functies en sectoren bij bedrijven en opleidingsinstututen	200 kandidaten en 20 coaches hebben deelgenomen	€ 70.000
	Maatwerkbudgetten startende werknemers	100 personen aan het werk	€ 250.000
	Mobiliteitsoplossingen	100 personen ondersteund	€ 250.000
	Troubleshooter (en maatwerkbudget)	Uitval voorkomen/duurzaamheid versterken	€ 80.000
	Faciliteren arbeidspools	Resultaat op basis van uitkomsten AMR Groningen	PM (uit budget organiserend vermogen)
	Matching/begeleiding	Matchingevenementen	12 evenementen, 350 bezoekers, 50 werkgevers, 50 matches
<b>Scholing</b>	Open hiring	1 pilot	€ 25.000
	Maatwerkbudgetten voor coaching (job, life, taal)	100	€ 250.000
	Deelname aan Noordelijke Scholingsalliantie		€ 30.000
	Deelname aan Servicepunt Techniek		€ 50.000
	Versterking praktijkleren (maatwerkbudgetten)	100 kandidaten	€ 250.000
	Maatwerkbudgetten inburgering	100 kandidaten	€ 100.000
	<b>TOTAAL</b>		

## 4. Betrokkenen en samenwerking



Er zijn verschillende partijen betrokken bij (onderdelen van) dit plan:

- Zes gemeenten en het UWV vormen de basis van de arbeidsmarktregio. In het WSP wordt daarnaast samengewerkt met de sociale werkbedrijven in de regio. Voor de uitvoering van Perspectief op Werk neemt VNO-NCW MKB Noord de rol op zich om werkgevers in de regio te betrekken bij de maatregelen, hen te informeren en te inspireren. Daarvoor stelt zij communicatiekanalen en personeel beschikbaar;
- Gemeenten, UWV en de sociale partners nemen deel aan het Regionaal Werkbedrijf. Hierin wordt naast afspraken over de banenafpraak ook de sturing op een aantal onder thema's ondergebracht. De afspraken in Perspectief op Werk maken daar straks deel van uit;
- De gemeenten, het UWV, de vakbonden, de provincie Drenthe en brancheorganisaties en O&O-fondsen in de techniek geven gezamenlijk vorm aan het Servicepunt Techniek;
- Alle genoemde partijen nemen deel aan de Noordelijke scholingsalliantie, waarin afspraken zijn gemaakt over een gezamenlijk aanpak rondom een leven lang ontwikkelen;
- Daarnaast wordt samengewerkt en afgestemd met de uitvoeringsorganisatie van de regiodeal Zuidoost Drenthe (de pijler werk);
- Dit plan is besproken met vertegenwoordigers van cliëntenorganisaties uit de arbeidsmarktregio. In dit overleg is een aantal aandachtspunten benoemd dat zij van belang vinden bij de verdere uitwerking van het plan:
  - Duurzame uitstroom nu 6 maanden, dit oprekken naar een langere periode (een jaar). De werkgever heeft hier een verantwoordelijkheid in te nemen;
  - Financiële blokkades opheffen die de aanvaarding van werk in de weg staan (bijvoorbeeld het verlies van toeslagen, bijzondere bijstand);
  - Omdenken in mogelijkheden van mensen en niet vanuit de beperkingen. Vacatures anders aanbieden dan nu het geval is, met meer mogelijkheden voor de niet ideale kandidaat;
  - Oudere vakmensen en gepensioneerden inzetten om kandidaten te begeleiden en kennis over te dragen;
  - Begeleiding van een kandidaat is maatwerk en de intensiteit kan verschillen per persoon;
  - Focus liever op klein maar wel goed resultaat;

De uitvoering van het plan wordt ondergebracht bij het Regionaal Werkbedrijf. Er wordt een aparte stuurgroep geformeerd die in ieder geval bestaat uit een vertegenwoordiger van de centrumgemeente en VNO-NCW MKB Noord. De projectleiding vindt plaats vanuit het programmabureau. Waar deelprojectleiders worden ingezet, zijn deze zoveel mogelijk afkomstig van deelnemende partijen.

## 5. Overzicht van in te zetten instrumenten en middelen

Het plan van aanpak bevat maatregelen bovenop de reguliere dienstverlening en de projecten die binnen de arbeidsmarktregio worden ingezet. Die reguliere middelen betreffen de inzet van personeel en (participatie-) middelen voor het voorbereiden van werkzoekenden op werk, de matching en de werkgeversdienstverlening. Reguliere instrumenten zijn begeleiding, jobcoaching (voor mensen met een arbeidsbeperking), loonkostensubsidies en werkstages. De aanvullende maatregelen worden zoveel mogelijk gekoppeld aan de reguliere dienstverlening, zodat we onmiddellijk kunnen leren wat deze maatregelen kunnen betekenen voor (verbeteringen en aanpassingen van die) reguliere dienstverlening en de manier waarop overheden, sociale partners, onderwijsinstellingen en werkgevers met elkaar samenwerken om de aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te versterken.

Bij de bestaande instrumenten en middelen gaat het (naast de re-integratiedienstverlening van gemeenten en UWV) om:

- De dienstverlening van het Leerwerkloket (aangevuld met middelen van de Provincie);
- Het Werkgeversservicepunt, waarin werkgeversadviseurs van alle partijen samenwerken en waarin gezamenlijk vorm is gegeven aan een ondersteuningsteam;
- Aanvullende vouchers om de stap naar werk voor jongeren uit het PrO/VSO en laagopgeleide werkzoekenden te versterken (aangevuld met middelen van de provincie)
- Pilot praktijkleren
- De Noordelijke scholingsalliantie, waarin brancheorganisaties, O&O-fondsen en vakbonden hun regelingen inbrengen en de provincies extra middelen inzetten
- Het project Werk en GGZ (met aanvullende middelen van Divosa)
- De regiocoördinator statushouders (met aanvullende middelen van Divosa)
- Het project duurzame inzetbaarheid (met middelen van ESF)
- De coördinatie en ondersteuning van de samenwerking en samenwerkingsprojecten door het programmabureau (financiering vanuit de aangesloten overheidspartijen)

Dienstverlening aan verschillende groepen wordt zoveel mogelijk geharmoniseerd of op elkaar afgestemd. Zie voor informatie over de verschillende activiteiten in de arbeidsmarktregio de site [www.wspdrenthe.nl](http://www.wspdrenthe.nl)

## 6. Ondertekening

Groningen, 20 juni 2019

VNO-NCW MKB Noord, te dezen vertegenwoordigd door de heer Ton Schroor;

en

Centrumgemeente Emmen, te dezen vertegenwoordigd door de heer Raymond Wanders;

verklaren:

- de inhoud van de intentieverklaring Perspectief op Werk en het actieplan te onderschrijven;
- dat wij en de andere betrokken partijen in de arbeidsmarktregio medewerking verlenen aan de monitoring die door SZW wordt ingeschakeld en gefinancierd;
- dat 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.

Directeur VNO-NCW MKB Noord

Wethouder Werk, Inkomen en Volksgezondheid  
Centrumgemeente Emmen

De heer T. Schroor

De heer R. Wanders