



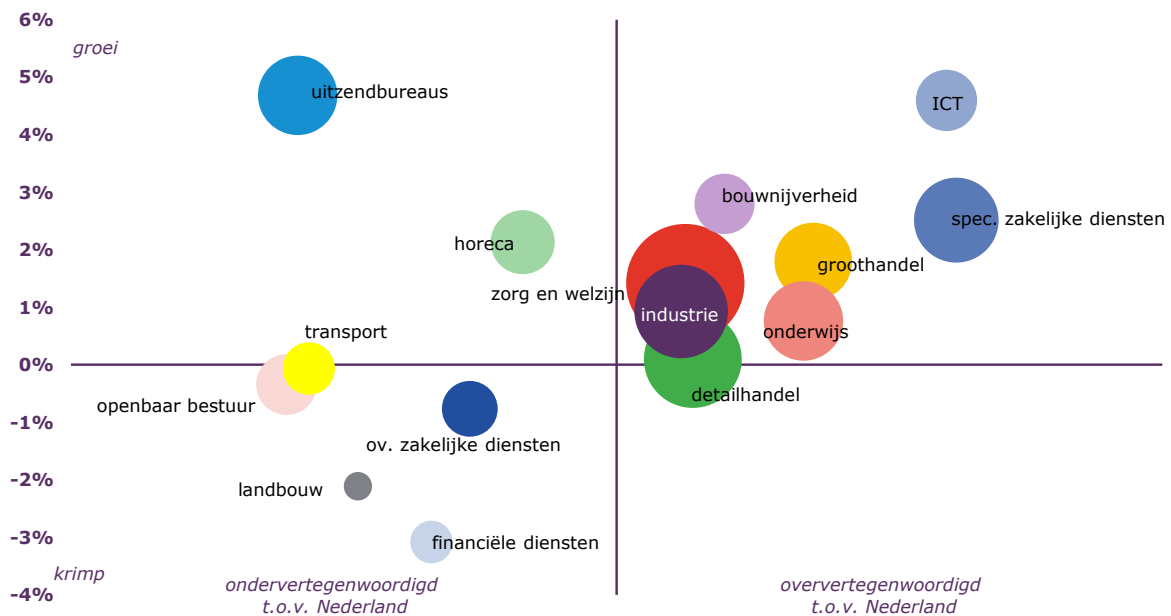
Perspectief op Werk

Arbeidsmarktregio Foodvalley

Regionaal actieplan

# 1. Analyse Arbeidsmarktregio Foodvalley

Werkgevers in Regio Foodvalley hebben in toenemende mate moeite om aan personeel te komen. Niet alleen in de techniek, zorg en ICT, maar ook voor steeds meer andere beroepen zijn er personeelstekorten. Toch staan er nog veel mensen langs de kant. Veranderingen op de arbeidsmarkt zorgen ervoor dat lang niet alle werkzoekenden één-op-één matchen op de aanwezige vacatures.



1Banen werknemers, Regio Foodvalley, 2019 (bron regio in beeld)

## 1.1 Verdere banengroei in Regio Foodvalley in 2019

In totaal worden in Regio Foodvalley in 2019 ongeveer 160.000 banen verwacht. Vooral in zorg & welzijn, detailhandel en industrie zijn er veel banen van werknemers te vinden. Andere voor de regio belangrijke sectoren zijn ICT en specialistische zakelijke diensten.

In de meeste sectoren groeit het aantal banen. De sterkst groeiende sectoren zijn ICT en uitzendbureaus. Bij uitzendbureaus tellen ook werknemers mee die in dienst zijn van uitzendbureaus, maar die als uitzendkracht feitelijk in andere sectoren werken.

In een aantal sectoren neemt het aantal banen in 2019 naar verwachting af. Voorbeelden zijn financiële diensten, landbouw en overige zakelijke diensten. Dit zijn relatief kleine sectoren.

## 1.2 Sterke groei vraagt creativiteit en flexibiliteit

De economie groeit, het aantal banen en vacatures neemt toe en meer mensen in Regio Foodvalley komen aan het werk of blijven aan het werk. Op de arbeidsmarkt weten werkgevers en werkzoekenden elkaar in de meeste gevallen goed te vinden, maar niet in alle gevallen. Vooral veel laagopgeleiden, mensen met een administratief beroep, personen met een arbeidsbeperking en

## Arbeidsmarkt Regio Foodvalley

ouderen komen niet gemakkelijk aan het werk. Tegelijkertijd geven veel werkgevers in de regio aan – soms dringende – personeelstekorten te hebben. Dit geldt vooral voor technische beroepen, bouwberoepen en ICT-beroepen. Maar ook op andere gebieden zoals in de zorg, horeca en detailhandel hebben steeds meer werkgevers grote moeite om aan voldoende geschikt personeel te komen.

Dit komt niet alleen door de economische groei, maar ook door technologische ontwikkelingen en andere trends op de arbeidsmarkt. Veel veranderingen stellen andere en/of hogere eisen aan werknemers. De mismatch tussen vraag en aanbod van arbeid wordt groter. Daardoor kunnen werkgevers tegelijkertijd overschotten en tekorten aan personeel hebben. Het oplossen van knelpunten vraagt creativiteit en flexibiliteit van alle partijen.

Aan werkzoekenden vragen om zich breed te oriënteren en beschikbaar te stellen voor werk is niet meer voldoende. Om- en bijscholing kunnen helpen, maar niet in alle gevallen. Het is tijd om anders naar werk te gaan kijken. In deze tijd met een groeiend aantal moeilijk vervulbare vacatures wordt vooral van werkgevers een open mind, creativiteit en flexibiliteit gevraagd om in hun personeelsbehoefte te voorzien. Publieke partijen kunnen daarbij ondersteunen.

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. Veel problemen bij het vervullen van vacatures doen zich voor in een breed spectrum van technische beroepen en ICT-beroepen. Binnen de techniek gaat het om beroepen als monteur, CNC-verspaner, elektriciens, loodgieter, ontwerper-constructeur werktuigbouw. Maar ook in de bouw zijn steeds meer knelpunten. De sterk groeiende bouwsector vraagt meer vakmensen, zoals metselaar en timmerman, terwijl de sector vergrijsd en er te weinig jongeren kiezen voor een beroepsopleiding in de bouw. Op ICT-gebied betreft het onder andere programmeurs voor specifieke talen (o.a. java en PHP), systeemanalisten en systeemontwikkelaars. Ook buiten de ICT-sector zelf is de vraag naar ICT'ers groter dan het aanbod.

Maar ook buiten techniek en ICT vormen moeilijk vervulbare vacatures een groeiend probleem. Bijvoorbeeld voor specialistische financiële functies op hoog niveau. Verder nemen in de zorg de personeelstekorten snel toe. Werkgevers ervaren inmiddels problemen bij het werven van onder meer verzorgenden IG en (gespecialiseerde) verpleegkundigen. In de transport & logistiek, groensector en horeca komen ook steeds meer moeilijk vervulbare vacatures voor, maar het betreft dan wel vaker functies van tijdelijke aard door seizoenswerkgelegenheid.

### 1.3 Werkgevers: the worst is still yet to come

Het aantal moeilijk vervulbare vacatures groeit nog steeds. De traditionele manier van personeel werven is niet meer toereikend. Bij een langer openstaande vacature is de primaire reactie van veel werkgevers om nog harder te gaan zoeken. Hoewel begrijpelijk zal dit niet de oplossing bieden. Werkgevers die op zoek zijn naar gekwalificeerd personeel vissen in dezelfde vijver. Concurrentie tussen werkgevers op arbeidsvoorwaarden levert macro-economisch geen oplossing.

Van werkgevers wordt meer creativiteit, flexibiliteit en een bredere oriëntatie gevraagd. Kijken naar competenties en vaardigheden, zogenaamde talentenwerving, is het devies. Werkervaring en/of opleiding kunnen niet langer het enige criterium zijn als men de beschikbare vacatures wil invullen. Bijvoorbeeld beter inzicht in wat de meest essentiële taken in een functie zijn en hoe moeilijk of gemakkelijk die taken zijn aan te leren, kan helpen om gericht en effectiever te werven. Dit kan

leiden tot andere functies en daarmee een ander opzet van het functiehuis. Inzet van instrumenten als het bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie en functiecreatie kunnen daarbij ondersteunen. Uiteraard is het voor werkgevers van belang naast de werving van nieuw personeel te blijven inzetten op behoud van huidige medewerkers.

### 1.4 Matchen van vraag en aanbod?

Als beschreven lijkt er, ondanks de personeelstekorten nog veel arbeidspotentieel beschikbaar te zijn in Foodvalley, waaronder mensen met een arbeidsbeperking (en arbeidsvermogen), een bijstandsuitkering of een WW- uitkering. Een deel van hen heeft al werk of vindt snel werk, zeker nu de economie nog groeit. Voor een ander deel sluiten de kwaliteiten van de beschikbare werkzoekenden niet altijd precies aan bij de vraag van werkgevers.

Opleiding of achtergrond in techniek (inclusief ICT), transport & logistiek en zorg komen beperkt voor in de huidige bestanden van werkzoekenden, terwijl in die beroepsrichtingen de personeelskrapte relatief groot is. Een groot deel van de werkloze WW'ers heeft dus een opleiding gevolgd die niet direct aansluit bij de vraag van werkgevers. Werkgevers die personeel zoeken kunnen zich richten op werkzoekenden met een opleiding die verwant is aan de gevraagde opleiding. Er zijn dan vaak wel extra maatregelen nodig, zoals aanvullende scholing.

Ook blijkt dat het aanbod van bijstandsgerechtigden zonder werk niet afdoende is om de personeelstekorten in Foodvalley snel op grote schaal te kunnen oplossen. Veel van hen hebben algemeen basisonderwijs of een economisch-administratieve opleiding gevolgd. Bovendien blijkt uit het Klantonderzoek monitor Participatiewet 2017 van de Inspectie SZW dat iets meer dan een derde van de bijstandsgerechtigden niet verwacht op eigen kracht werk te kunnen vinden. De helft van de bijstandsgerechtigden zou wel graag willen werken, waarbij het voor ruim zes van de tien mensen geen probleem is een opleiding te moeten volgen of werk te aanvaarden onder het eigen niveau. Deze knelpunten nopen gemeenten er toe veel van de werkzoekenden waar zij voor verantwoordelijk zijn stapsgewijs naar de arbeidsmarkt te brengen.

## 2. Ambitie

De concrete doelstelling van het RWB voor het komende jaar is om 900 extra mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt aan het werk te krijgen. 300 Mensen komen voort uit het reguliere jaarplan van het RWB en 600 tot 750 extra plaatsingen komen voort uit de versnelling die gerealiseerd kan worden als dit regionale actieplan uitgevoerd wordt.

### 2.1 Doelstelling

De belangrijkste doelstelling in het eerste jaar van Perspectief op Werk is om tussen de 600 en 750 extra plaatsingen worden gerealiseerd.

Onderliggende doelen zijn:

- 1.000 extra werkzoekenden met een goed matchbaar competentiegericht profiel in beeld
- Tenminste 10 instroomprofielen in beeld in 5 verschillende branches waar werkgevers op dit moment een behoorlijke ruimte hebben om mensen te laten instromen
- Opleidings-, toeleidings- en begeleidingsarrangementen beschikbaar voor de 10 instroomprofielen
- Een app / platform waar:
  - o werkgevers en werkzoekenden zich presenteren en elkaar vinden,
  - o waarmee publieke en private dienstverleners kunnen bemiddelen
  - o waar werkzoekenden zelfstandig arrangementen en mogelijke trajecten kunnen vinden
- Toekenning van instrumenten door gemeenten en UWV (financiële en risicoregelingen, opleiding, begeleiding) vormen geen belemmering om tot match te komen

## 3. Aanpak: de Doe-agenda

Regio Foodvalley heeft een intensieve agenda en uitvoering inzake werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening. Tegelijk ervaren stakeholders in de regio dat op veel vlakken meer en betere resultaten nodig zijn om mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt zo goed en duurzaam mogelijk naar werk te helpen. De Doe-agenda biedt de mogelijkheid om vernieuwende aanpakken uit te proberen zonder de reguliere uitvoering additioneel te belasten.

Activiteiten vanuit de Doe-agenda worden naast de reguliere uitvoering georganiseerd. Daarbij is het belangrijk dat er wordt voortgebouwd op uitvoeringservaringen die er al zijn en dat de uitkomsten van de Doe-agenda resulteren in aanpakken die in de reguliere uitvoering opgenomen gaan worden. Op elk van de onderdelen van de Doe-agenda wordt daarom gestart met het in de regio ophalen van de huidige praktijken van uitvoering en lopende vernieuwingsinitiatieven. Hierop wordt dan in de vormgeving en uitvoering van PoW-projecten voortgebouwd. De verschillende uitvoerende partijen zullen elk per onderdeel bepalen of ze deelnemen, afhankelijk van de mate waarin dit onderdeel hen vernieuwing of verbetering biedt. Daarbij geldt onverminderd dat de regio als geheel de koers van de doe-agenda volgt. Het is dus niet een kwestie van niet meedoen omdat de richting door de uitvoerende partij niet wordt onderschreven. Daarbij kiest de regio ervoor dat de output binnen de respectievelijke schakels in de keten over alle verschillende uitvoerende partijen uniform zal zijn. Leidend motto is: “als je doet wat je deed, krijg je wat je kreeg”.

De Doe-agenda wordt zoveel mogelijk door mensen uit de reguliere uitvoering uitgevoerd. Tijdens en na de projecten zijn zij een natuurlijke brug tussen het project en de reguliere uitvoering. Zij worden tijdelijk vrijgespeeld voor de Doe-agenda en tijdelijke krachten vangen het capaciteitstekort op dat dan in de reguliere uitvoering ontstaat. Waar dat (kwalitatief) niet lukt, zal externe inhuur de realisering van de Doe-agenda borgen.

Elk project binnen de Doe-agenda wordt afgesloten met een evaluatie van de behaalde resultaten en de leerpunten inzake de aanpak. Tevens wordt een voorstel voor vervolg en inbedding in de reguliere uitvoering gedaan ter borging van de leeropbrengst.

In elk van de stappen in de keten worden werkgevers betrokken. Daarmee wordt continu meegenomen wat werkgevers nodig hebben om duurzaam werk te kunnen bieden. Werkgevers worden individueel en branchegericht betrokken.

### 3.1 Werkfitte kandidaten

Er zijn op dit moment te weinig kandidaten om op beschikbaar werk te matchen. Er zijn voldoende mensen die gericht op de instroomprofielen in beeld gebracht kunnen worden. Daartoe zullen aanvullende aanpakken ingezet worden naast de reguliere activiteiten.

Een aantal grotere groepen kandidaten worden in een quick scan geanalyseerd op een grove match met instroomprofielen voortkomend uit de analyse bij werkgevers. In eerste instantie gaat het om:

- De circa 900 statushouders die nog geen regulier werk hebben maar wel de beroepsbevolkingsleeftijd hebben.
- De participatiedoelgroep die nog niet in de bestanden van Werk & Inkomen zitten.
- Maar mogelijk als vervolg ook mensen die bij zorg- en welzijnsorganisaties in beeld zijn maar waar de stap naar werk nog niet (structureel) wordt gezet.

## Arbeidsmarkt Regio Foodvalley

De matching volgt de volgende stappen:

- Eerste grove selectie op basis van beschikbare dossierinformatie richting instroomprofielen zoals met werkgevers vastgesteld (zie 3.2). Daarnaast worden doelgroepen opgeroepen om zichzelf te melden (zelfmelders). Dit laatste gebeurt op basis van kerncompetenties afgeleid van de instroomprofielen.
- Tweede selectie na een persoonlijk gesprek door selectiepartij, inventarisatie en vastlegging competenties. Inschatting op instroomprofiel of profielen en benodigde op- en toeleiding en ondersteuning en faciliteiten (arrangement). Met andere schakels vanuit de publieke en maatschappelijke ondersteuning wordt vastgesteld op welke andere onderwerpen rond de werkplek of naast het werk noodzakelijke ondersteuning geboden moet worden, zodat een integrale benadering met werk als vertrekpunt wordt gerealiseerd. Daarbij worden kandidaten in de gelegenheid gesteld zo snel mogelijk aan het werk te kunnen gaan zolang er ook aan de voorwaarden van werkgevers om hen een instroompositie te beiden kan worden voldaan. Wanneer hier onduidelijkheid over is wordt dit tijdens de matching met werkgevers verkend.
- Kandidaten dienen gemotiveerd te zijn om op voor hen passende werkprofielen aan het werk te gaan en in te stemmen met de werkwijze zoals in deze Doe-agenda beschreven. Onderdeel van de werkwijze is dat hun profiel, zo nodig anoniem, in een publiek toegankelijk bestand wordt opgenomen.
- Kandidaten worden met (anoniem) profiel gebaseerd op competenties opgenomen in een kandidatenbestand dat toegankelijk is voor alle bemiddelende partijen en voor werkgevers. Ook ontsluiting van dit bestand is onder andere via een nieuw in te zetten app of platform. Bij kandidaten is ook inzichtelijk welke ondersteuning en faciliteiten er aan hen verbonden is. Zie verder onder 3.3. Matchen
- Bemiddeling van kandidaten wordt door WSP uitgevoerd dan wel gecoördineerd wanneer een private partij het directe contact met werkgever heeft. Hiermee wordt de eenduidige en herkenbare werkgeversdienstverlening in de regio behouden.

De partij die de selectie gaat uitvoeren wordt doet dit projectmatig naast de reguliere organisatie. Ervaringen uit dit traject worden vertaald naar werkwijze in de reguliere organisatie van werkzoekendendienstverlening.

## 3.2 Werkplekken

Veel van de reguliere vacatures in de regio worden momenteel niet of moeilijk ingevuld. Tegelijkertijd lijkt er ruimte om een deel van de werkbehoefte van werkgevers anders te organiseren met meer instroomposities als resultaat. Deze instroomposities sluiten beter aan bij het huidige aanbod op de arbeidsmarkt en kunnen daardoor beter en sneller ingevuld worden.

Met een 5- tot 10-tal branches wordt in kaart gebracht bij welke werkgever welke behoefte aan welk type werk er is en hoe hieruit instroomprofielen te vormen zijn waarop mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt gematcht kunnen worden. Dit wordt weergegeven in een beperkt aantal instroomprofielen.

Daarbij wordt aan de hand van deze instroomprofielen in kaart gebracht welke werkgevers welk concreet werk beschikbaar hebben. Werkgeversverenigingen zetten een passende ondersteuningsstructuur op waarin werkgevers continu blijven aangeven wat hun werkbehoefte is en hoe deze passend voor de doelgroepen aangeboden kunnen worden.

## Arbeidsmarkt Regio Foodvalley

Op basis van de behoeftes van werkgevers wordt geïnventariseerd welke partijen, zowel opleiders als werkgevers voorschakel kunnen zijn. Hier werken kandidaten in een leerwerk combinatie of met specifieke begeleiding om door te ontwikkelen richting regulier werk dat aansluit bij hun competentieprofiel. Daarbij wordt onderzocht waar en in hoeverre sprake kan of moet zijn van collectief werkgeverschap.

### 3.3 Matchen

Doel is zo snel en zo goed mogelijk de match te maken en duurzaam te borgen. En daarbij zowel werkgevers als kandidaten de gelegenheid te geven zelf te reageren op beschikbaar werk dan wel een beschikbare kandidaat.

Er wordt een app beschikbaar gesteld waarin naast mogelijke opleidingen en trajecten beschikbaar werk, beschikbare kandidaten (anoniem) inzichtelijk worden gemaakt. Kandidaten of werkgevers kunnen interesse aangeven waarna via het WSP een afspraak wordt gemaakt.

Het WSP zet de job hunter in die gericht op beide kanten van het bestand matches maakt en voorstelt.

Als blijkt dat de match daadwerkelijk gemaakt kan worden zorgt het WSP voor een vlotte afhandeling inclusief het beschikbaar krijgen van de benodigde ondersteuning en faciliteiten zoals die al bij het screenen van de kandidaat inzichtelijk zijn gemaakt. Het WSP ondersteunt werkgevers waar zij deze nodig hebben.

Het WSP volgt de plaatsingen ook op en faciliteert doorplaatsing van kandidaat wanneer de huidige match gaat eindigen. Mensen die aan het werk zijn blijven zoveel mogelijk aan het werk.

Welke app of welk platform te gebruiken gaat onderzocht worden. Uitgangspunt is om aan te sluiten bij een bestaand initiatief en tweede uitgangspunt is om de kernsystemen van gemeenten en UWV ongemoeid te laten. Beide punten dienen om snel en kostenefficiënt tot introductie en gebruik van de app of het platform te komen. Apps of platforms waar nu aan gedacht wordt zijn onder andere:

- Hallo werk
- NL Werkt
- MijnRSD (De Liemers)
- Matchcare
- APPLY - Achterhoek werkt

### 3.4 Scholing

Er worden in samenspraak en -werking met werkgevers toeleidings- en opleidingstrajecten ontwikkeld waarmee kandidaten zich voorbereiden op beschikbaar werk en het werken in het algemeen. Deze trajecten voorzien in benodigde (deel)certificaten bijvoorbeeld in de vorm van praktijkverklaringen benodigd bij instroom op het werk en voorzien ook in het behalen van aanvullende deelcertificatie tijdens het werk. Regio Foodvalley heeft in de tweede tranche van de pilots praktijkleren 4 trajecten toegekend gekregen. Doel is dat kandidaten daarmee zo snel mogelijk aan het werk kunnen en tegelijk toegroeien naar een duurzame positie op de arbeidsmarkt.





## Arbeidsmarkt Regio Foodvalley

In een samenwerking tussen gemeenten, UWV, werkgevers en opleiders wordt de ontwikkel- en opleidingsbehoeften vastgesteld. Deze wordt bepaald voor de verschillende groepen beschikbare kandidaten in combinatie met de belangrijkste werkprofielen. Vertrekpunt is per werkprofiel de behoefte van werkgevers aan kennis en competenties (ook algemene werkcompetenties).

Er wordt bepaald hoe een toeleidingstraject eruit ziet met als doel zo snel mogelijk regulier werk te kunnen aanpakken, waar nodig in combinatie met verdere opleiding of ontwikkeling. De ontwikkelbehoefte wordt vervolgens praktisch ingevuld in wie welk deel kan verzorgen: reguliere werkgevers, de voorschakelende werkgevers, publieke en private opleiders inclusief partijen als SBB leerwerkbedrijven.

De trajecten worden inhoudelijk vastgelegd en ook in samenwerkingsafspraken tussen partijen vertaald. Dit staat beschreven in de samenwerkingsafpraak toeleiding XYZ.

In het eerste jaar van PoW worden 400 toeleidings- en opleidingstrajecten ondersteund om de instroom van werkzoekenden naar instroomprofielen te helpen bewerkstelligen.

## 4. Activiteiten

Op dit moment zijn de activiteiten nog niet in detail uitgewerkt. Een belangrijke eigenschap van de Doe-agenda is dat met een helder en gedeeld doel voor ogen de betrokken partijen een optimale invulling gaan kiezen voor de uitvoering. Deze uitwerking zal de volgende stappen volgen:

**Stap 1:** Uitwerken wie doet wat, definiëren van concrete mijlpalen, randvoorwaarden en succesindicatoren. Hierbij ook ophalen welke uitvoering in de regio al loopt en hoe deze eventueel verder te ondersteunen en aan te vullen. Eventueel werk- en uitwisselsessies per thema organiseren om de lokale successen verder in de regio te verspreiden en te leren van andere ervaringen.

**Stap 2:** Mobiliseren van alle betrokkenen voor uitvoering, input en sturing. Enerzijds moeten er mensen worden vrijgespeeld om activiteiten uit te voeren. Vanuit het PoW budget wordt dan in tijdelijk vervanging van betrokkenen voorzien. Anderzijds moet er bij de stakeholders draagvlak worden gekregen voor de uitvoering en moeten stakeholders ook worden geworven om mede sturing te geven aan de uitvoering. Daarmee wordt gelijk gerealiseerd dat er vraag gedreven wordt gewerkt. Het RWB zal de sturing voor zijn rekening nemen. Praktische voortgang wordt in het Partneroverleg van het RWB besproken en van daaruit aan het RWB-bestuur gerapporteerd.

**Stap 3:** Uitvoering en monitoring. De uitvoering wordt integraal bestuurd vanuit het RWB, in samenhang met de bredere aanpak in de arbeidsmarktregio om mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt zo goed mogelijk aan werk te helpen.

Uitvoering wordt in samenhang maar naast de dagelijkse uitvoering georganiseerd. Mensen uit de dagelijkse uitvoering wordt gevraagd PoW uit te gaan voeren. Deze mensen worden in hun reguliere werk tijdelijk vervangen gefinancierd vanuit PoW.

De werkgeversdienstverlening benodigd voor uitvoering van PoW vindt plaats vanuit het WSP. Het WSP is regionaal georganiseerd. Er werken 11 partners samen: 8 gemeenten, UWV en twee werkbedrijven.

## 5. Begroting van activiteiten

Op basis van bovenstaande aanpak is de begroting om in het eerste jaar 600 tot 750 extra plaatsen te realiseren als volgt:

Activiteit	Uitvoerder	kostenonderbouwing	Financiering Euro x 1.000
<b>Werkfitte kandidaten aanbieden op focus profielen</b>			<b>PoW</b>
Screening en selectie statushouders	ntb	fte inzet / inkoop	200
Alternatieve bestandsanalyse kandidaten gemeenten	ntb	fte inzet / inkoop	150
Projectleider		0,4 FTE voor 1 jaar	40
<b>Vraag: een werkplek aanbieden</b>			<b>PoW</b>
Analyse werkbehoefte werkgevers in 5 tot 10 sectoren	onderzoeksbureau	inkoop	150
Werkgeversnetwerken om vraag continu in beeld te hebben	WG-verenigingen	PM: nog onduidelijk	100
Werkgevers ondersteunen: werkaanbod aanpassen op arbeidsmarkt	WSP	0,8 FTE voor 1 jaar, helft regulier	40
<b>Route: Matchen in een toegankelijk bestand en begeleiding</b>			<b>PoW</b>
Pilot App voor inzicht beschikbare kandidaten (ook zelfmelders) en werk	WSP	kosten pilot	50
Projectleider app	WSP	0,4 FTE voor 1 jaar	40
Matchen via jobhunter	WSP	0,8 FTE reguliere inzet	
Opvolgen en doorplaatsen waar nodig (binnendienst & hunter)	WSP	0,4 FTE reguliere inzet	
<b>Scholing als onderdeel van begeleiding</b>			<b>PoW</b>
Samenwerkingsafspraken voor toeleiding naar specifieke werkprofielen	WSP	0,4 FTE voor 1 jaar	40
Voor/opleidingstrajecten voor 10 profielen (400 trajecten)	PPS	inkoop (bv social storytellers)	190
Per sector voldoende voorschakelende werkgevers	WSP	0,4 FTE reguliere inzet	

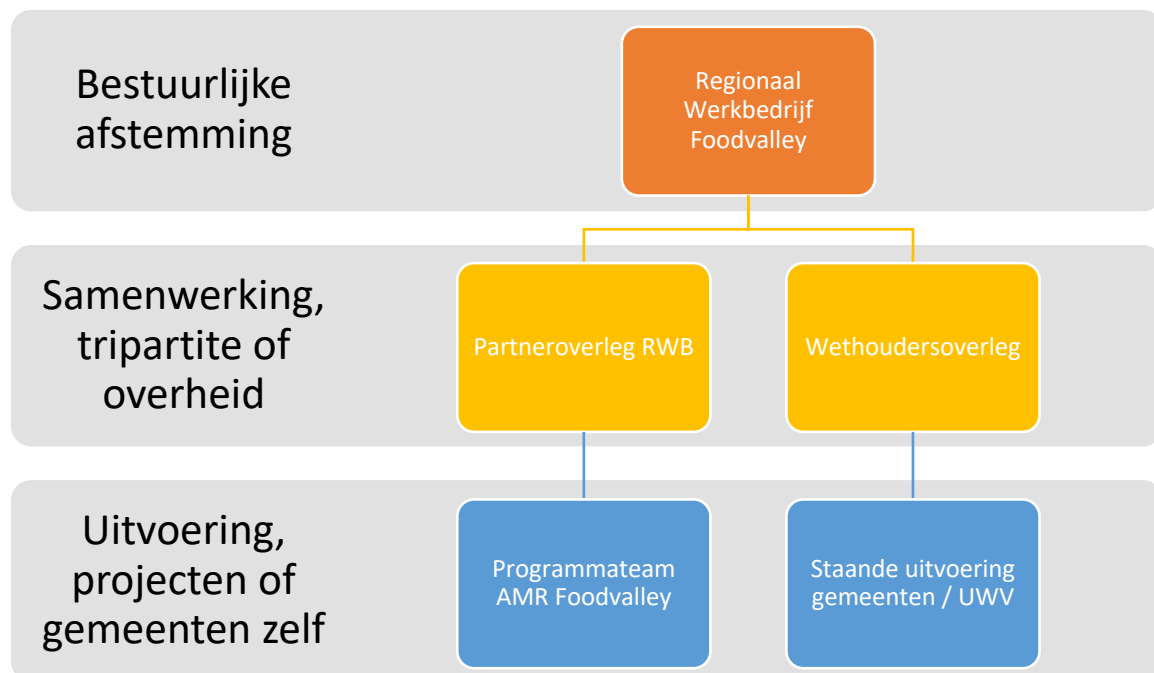
**Totaal**

**1000**

## 6. Betrokkenen en samenwerking:

De Doe-agenda wordt als volgt ontwikkeld en gestuurd:

- Besluitvorming over de agenda en het plan vindt plaats in het Regionaal Werkbedrijf (4 werkgevers, 4 wethouders, sociale partners en UWV);
- Voorbereiding van besluitvorming en monitoring van uitvoering vindt plaats in het Partneroverleg, de ambtelijke ondersteuning van de 11 bestuurders in het RWB aangevuld met onderwijs;
- Besluiten die de uitvoering in de overheid raken, worden via het wethouders-vooroverleg (gemeenten met UWV) de diverse organisaties ingeleid;
- Besluiten die de uitvoering bij werkgevers raken, worden via VNO-NCW en FOV praktisch gemaakt;
- Uitvoering vindt plaats via het programma Arbeidsmarktregio Foodvalley;
- Aanspreekpunt zowel landelijk als regionaal is de programmamanager AMR Foodvalley;
- Er worden dedicated projectleiders aangesteld voor de 4 actielijnen en speerpunten als Statushouders en werk, GGZ en werk en Leer werk loket.



## 7. Overzicht van in te zetten instrumenten en middelen:

In de Regio Foodvalley is werkgeversdienstverlening door UWV en gemeenten georganiseerd in het WSP. Voor de uitvoering van PoW worden de medewerkers van het WSP ingeschakeld:

- Het Werkgeversservicepunt Foodvalley (WSP) is regionaal en subregionaal het aanspreekpunt voor werkgeversdienstverlening om werkgevers te ontzorgen door het bieden van een optimale HR-dienstverlening.
- Het creatieteam helpt werkgevers bij het vinden van geschikte kandidaten in het kader van de Wet Banenafpraak. Het team werkt vraag- en aanbodgericht en sluit aan op de werkzoekendendienstverlening van gemeenten. Hiervoor is een transparant bestand nodig en wordt gezocht naar mogelijkheden om competentiegericht te matchen. Daarnaast wordt opgetrokken met private aanbieders.
- In opdracht van het Regionaal Werkbedrijf (RWB) worden de werkgeversinstrumenten geharmoniseerd die het mogelijk maken nieuw potentieel van de onderkant van de arbeidsmarkt in te zetten.
- Het Regionaal plan Perspectief-op-werk benut alle kansen om (nieuw te creëren) vacatures en werkervaringsplaatsen te vervullen.
- Daarvoor wordt het WSP doorontwikkeld, worden er op initiatief van het bedrijfsleven bedrijvenscarrouzels georganiseerd en krijgen de bestaande projecten voor statushouders en Ggz een nieuwe impuls met het project Inburgering 2020 en GGZ en werk: van kennisdeling naar werk. In algemene zin pakken werkgevers en vakbeweging een specifieke rol op om plaatsingsmogelijkheden te vergroten.

Naast de middelen van Perspectief op Werk wordt daarom ingezet:

- 100K voor meer en duurzaam plaatsen: werkgeversgerichte projecten
- 80K Harmonisering van regelingen voor werkgevers (in uitvoering)
- 150K aan vernieuwende rollen in WSP ter verbetering van werkgeversdienstverlening en vergroting van matchingskansen

## 8. Overige regionale afspraken:

Onderdeel van de strategische agenda van de tripartite samenwerking in Regio Foodvalley is de actielijn Human Capital. Geborgd wordt dat Perspectief op Werk en de Strategische agenda op elkaar uitgelijnd zijn. Dit strategisch arbeidsmarktbeleid kent 4 programmaliijnen:

### 1. We kijken vooruit

- a. Minimaal vier per jaar worden de beschikbare cijfers en data beschikbaar gesteld en eind 2019 gepresenteerd binnen een goed werkende systematiek.

### 2. Een leven lang ontwikkelen

- a. De Arbeidsmarktregio werkt met voorlichting en campagne aan de groei van instroom in vakgerichte opleidingen.
- b. Er wordt bijgedragen aan het omscholen van werkende kandidaten in vakgerichte opleidingen en minimaal vijf flexibele trajecten ontwikkeld, waarbij werken en opleiden worden gecombineerd.
- c. Voor de langere termijn wordt de onderwijsagenda uitgewerkt met als doel tot aantrekkelijke doorlopende leerlijnen te komen, die aansluiten op de ambities van Regio Foodvalley.

### 3. Elk talent telt

- a. Het optimaal benutten, ontwikkelen, binden en aantrekken van talenten staat centraal.
- b. In 2019 worden op basis van het RWB-Jaarplan 2019 pilots concreet uitgewerkt voor het regionaal plan Perspectief-op-werk en worden 600 tot 750 extra plaatsingen gerealiseerd bovenop de reguliere doelstellingen door hernieuwde aanpakken en meer publiek-private samenwerking.

### 4. Toptalent kiest voor de regio 12 | Discussie- en achtergrondpaper | 30 januari 2019

- a. Eind 2019 is er een analyse beschikbaar van nieuw hooggekwalificeerde banen, die zijn ontstaan door innovatie in de voedselketen en wordt gezorgd voor een groei van nieuwe instromers in hooggekwalificeerde functies in de regio.

### Aanpak

- De Arbeidsmarktmonitor Foodvalley wordt ontwikkeld, zodat iedereen beschikt over dezelfde basisgegevens voor de korte en middellange termijn. Hierbij wordt samengewerkt en gebruik gemaakt van gegevens van de provincies, de regio's Foodvalley en Utrecht en het UWV.
- Met het onderwijs, gemeenten en werkgevers wordt de nieuwe editie van Bigday Foodvalley 2019 georganiseerd, om de afstand tussen studenten en de arbeidsmarkt te overbruggen.
- Het Servicepunt Leven lang ontwikkelen start met een nieuwe projectleider aan arrangementen. De projectleiders staat daarin niet alleen, maar gebruikt alle relevante contacten op tot 1-op-1 arrangementen te komen.
- Voor boven- en onderkant van de arbeidsmarkt vindt de Campagne herwaardering vakmanschap plaats. Deze sluit aan op onderdelen van de verder uit te werken kwaliteitsagenda van het mbo (onderwijsagenda).
- Toptalent moet worden aangeboord. Foodvalley staat sectoraal en economisch niet alleen. Grensoverschrijdend wordt aan hetzelfde talent getrokken. Er vindt onderzoek plaats naar het expat partnerprogramma en de (baan)kansen worden onderzocht binnen de innovatie in de voedselketen. Waartoe leidt de valorisatie van kennis?

## 9. Ondertekening:

Ondertekening van deze aanvraag wordt gedaan namens de samenwerkende partijen in het Regionaal Werkbedrijf Foodvalley door:

- a) Mevrouw Hester Veltman, voorzitter Regionaal Werkbedrijf, wethouder van de centrumgemeente Ede met ondermeer 'werk & inkomen' in haar portefeuille en
- b) De heer Ron van Gent, directeur van VNO-NCW Midden Nederland namens VNO-NCW Veluwe Vallei

Ondergetekenden verklaren dat:

- i. Zij zelf en alle betrokken partijen in de arbeidsmarktregio Foodvalley de inhoud van de intentieverklaring Perspectief op Werk en het actieplan onderschrijven;
- ii. Zijzelf en de andere betrokken partijen in de arbeidsmarktregio Foodvalley medewerking verlenen aan de monitoring die door SZW wordt ingeschakeld en gefinancierd;
- iii. De betrokken partijen in de arbeidsmarktregio Foodvalley deelnemen aan de landelijke periodieke bijeenkomsten (gericht op uitwisselen van voortgangsinformatie, goede voorbeelden en knelpunten) voor Perspectief op Werk.

Plaats: Ede

Ede

Datum:

Handtekening:

Hester Veltman-Kamp,  
Voorzitter Arbeidsmarktregio Foodvalley  
Portefeuillehouder Werk en Inkomen gemeente Ede

Martin Ruiten  
Voorzitter VNO-NCW Veluwe Vallei



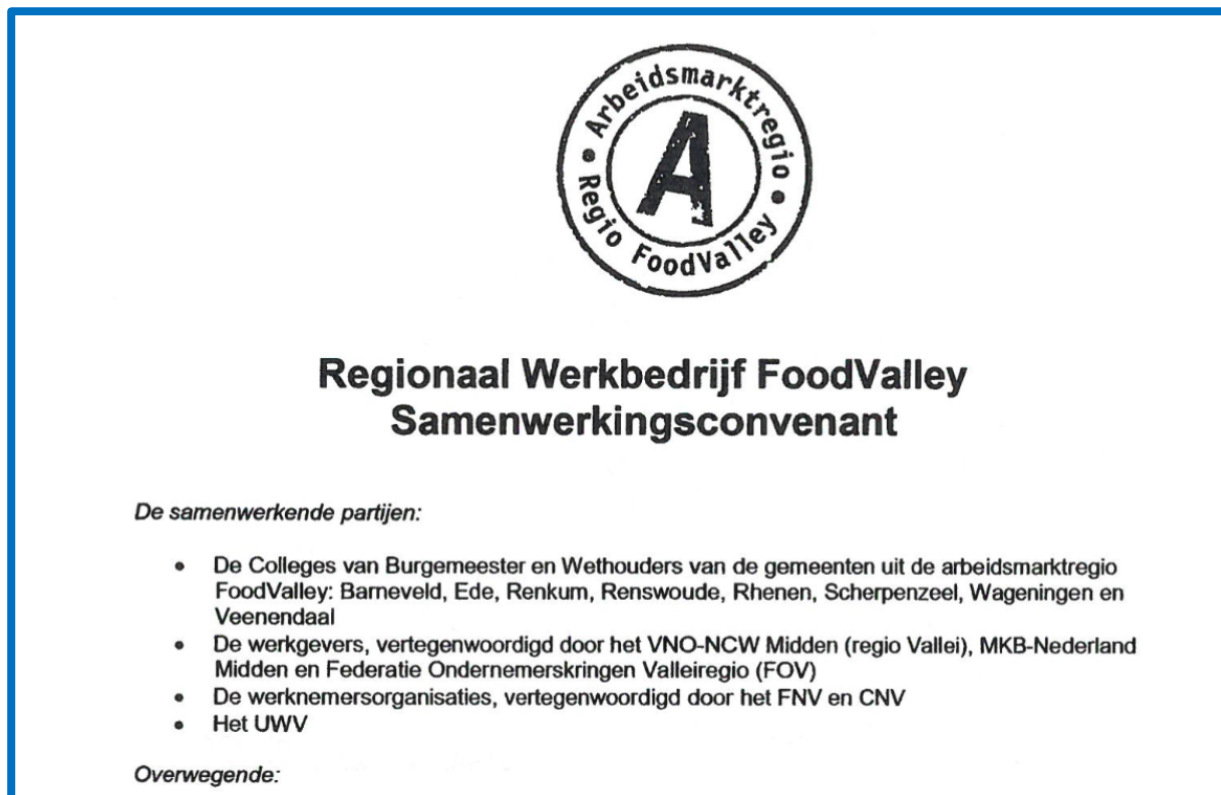
## 10. Bijlage contactgegevens

- Programmamanager Arbeidsmarktregio Foodvalley, Rigo van Raai ([rigo.van.raai@ede.nl](mailto:rigo.van.raai@ede.nl))
- Secretaris Regionaal Werkbedrijf Arbeidsmarktregio Foodvalley, Steven Hubeek ([steven.hubeek@shvd.nl](mailto:steven.hubeek@shvd.nl))



## 11. Bijlage: Samenwerkingsovereenkomst

Sinds januari 2015 hebben de partijen in het RWB een samenwerkingsovereenkomst waarmee de partijen de arbeidsmarkt voor de mensen uit de doelgroep banenafpraak zo goed mogelijk laten functioneren. Zie hiervoor Regionaal Werkbedrijf Foodvalley Samenwerkingsconvenant:



Op 22 maart 2019 heeft het RWB-bestuur besloten tot de volgende verlenging:

“Het RWB-bestuur besluit dat waar in het convenant nu nog over de doelgroep banenafpraak wordt gesproken dit met deze verlenging gelezen moet worden als “mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt” met de betekenis “iedereen die zonder een steuntje in de rug niet duurzaam aan het werk komt”.

“Het RWB-bestuur besluit met bovenstaande wijzigingen de samenwerking binnen het RWB tot eind 2020 te verlengen conform het bestaande convenant met bovenstaande wijzigingen. “

## 12. Bijlage: Eerste beeld uitvoering

