Perspectief op Werk

Arbeidsmarktregio Groningen en Noord-Drenthe
Werk in Zicht & VNO-NCW MKB Noord

Actieplan - 2019/2020

MKB Nederland Noord

VNO NCW NOORD

Werk in Zicht

INHOUDSOPGAVE

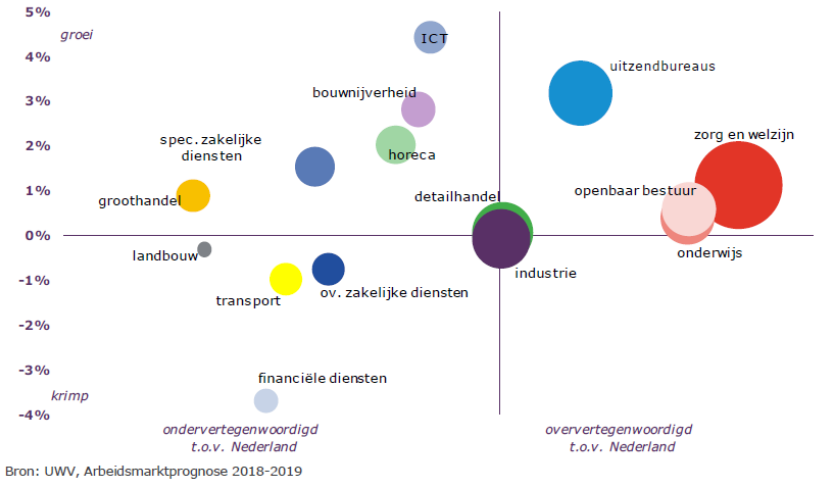
1. ANALYSE ARBEIDSMARKTREGIO GRONINGEN & NOORD-DRENTHE 3
   Werkgelegenheid 3
   De rol van werkgevers 3
   Werkzoekenden 3
   Arbeidspotentieel 4
   SWOT-analyse arbeidsmarktregio Groningen en Noord-Drenthe 5
   Conclusies 6
2. AMBITIES PERSPECTIEF OP WERK 7
   Algemene strategische ambities van arbeidsmarktregio 8
3. DE AANPAK 10
   MATCHEN 10
   1. Kansrijke ontmoetingsevents, met nieuwe wervings- en matchingsmethoden 10
   2. Werkfestival 2.0 10
   WERKZOEKENDENDIENSTVERLENING & 10
   AANSLUITING ONDERWIJS - ARBEIDSMARKT 10
   3. Maatwerktrajecten met werkgevers en private bemiddelaars 10
   4. Praktijkleren 11
   5. Transparant bestand, één profiel en implementeren binnen alle Werkpleinen 11
   6. PrO/VSO jongeren bij werkleerbedrijven 11
   7. Noordelijke investeringsagenda - scholingsalliantie 12
   WERKGEVERSDIENSTVERLENING 12
   8. Eén aanspreekpunt, één afspraak, één arrangement en één financiering 12
   9. Pilots Perspectief op Werk 13
   10. Werkgeversambassadeurs 13
   11. Onderzoek vraagzijde arbeidsmarkt – nu en in de toekomst 13
   BASISINFRASTRUCTUUR VOOR SAMENWERKING 13
4. DE SAMENWERKING BINNEN POW 14
   ARBEIDSMARKTREGIO GRONINGEN EN NOORD-DRENTHE, WERK IN ZICHT 14
5. OVERZICHT VAN IN TE ZETTEN CAPACITEIT, INSTRUMENTEN EN MIDDELEN 16
   Capaciteit en cofinanciering PoW 16
   Capaciteit en financiering ondersteunende huidige structuur PoW 17
   Begroting PoW ..... **Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.**
6. OVERIGE REGIONALE AFSPRAKEN 17
   1. Versterken regionale brancheteams 17
   2. Route arbeid PrO/VSO en entree – integrale dienstverlening 17
   3. Binnen de standaard dienstverlening expertise op speciale doelgroepen vergroten 18
   4. Integrale samenwerking om werkzoekenden werkfit te maken 18
   5. Bestuurlijke innovatie 18
   6. Pilot Simpel Switchen in de Participatieketen 18
   7. Noordelijke investeringsagenda - scholingsalliantie 18
   8. Regionale aanpak social return 18
   9. Arbeidspool 18
7. Ondertekening verantwoordelijke bestuurders 19
8. Bijlage I: Gegevens contactpersoon ..... **Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.**
9. Bijlage II: Intentie tot samenwerken Perspectief op Werk Groningen en Noord-Drenthe 20

1. ANALYSE ARBEIDSMARKTREGIO GRONINGEN & NOORD-DRENTHE

Werkgelegenheid

In de arbeidsmarktregio Groningen zijn 320.000 banen. De sectoren zorg en welzijn en uitzendbureaus bieden de meeste werkgelegenheid en beide sectoren groeien (figuur 1). In de ICT groeit het aantal banen relatief het sterkst. Verder is er een toename van het aantal banen in de bouw, de horeca, de groothandel en de persoonlijke zakelijke dienstverlening.

Hoewel de spanning op de arbeidsmarkt in zijn geheel nog beperkt is, is er in een aantal sectoren sprake van krapte. De meeste personeelstekorten doen zich voor bij technische beroepen, in de ICT en in zorg & welzijn. In de techniek is er op alle niveaus een tekort aan personeel. Ook in de bouw treden steeds meer knelpunten op. Het herstellen en versterken van woningen en gebouwen in het aardbevingsgebied brengt extra werkgelegenheid met zich mee. De sterk groeiende bouwsector vraagt meer vakmensen, zoals metselaars en timmerlui, terwijl de sector vergrijst en er te weinig jongeren kiezen voor een beroepsopleiding in de bouw. In de financiële sector is er vooral een tekort voor specialistische functies op hoog niveau en ICT-gerelateerde banen. Verder nemen in de zorg de personeelstekorten snel toe. Werkgevers ervaren problemen bij het werven van verzorgenden IG, apothekersassistenten, (gespecialiseerde) verpleegkundigen en medisch specialisten. In transport & logistiek, groensector en horeca komen ook meer moeilijk vervulbare vacatures voor, maar het betreft dan vaak functies van tijdelijke aard door seizoenswerkgelegenheid.
Ondanks stabilisering van de werkgelegenheid in de industrie in de regio als geheel, is deze belangrijk voor de Eemsdelta en in Oost-Groningen. De komst van bedrijven, zoals staalbedrijf Van Merksteijn, biedt mogelijkheden voor werkzoekenden. Dit geldt ook voor bijvoorbeeld de nieuwe vestiging van Google.



Figuur 1. Werknemersbanen per sector: omvang, aandeel en ontwikkeling.

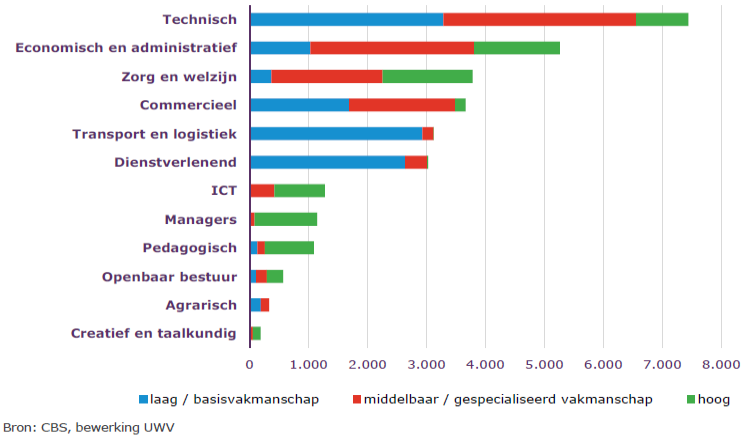
De rol van werkgevers

Niet iedere werkzoekende past op elke vacature: er is sprake van mismatch. Om iedereen aan het werk te krijgen, moet er meer in mensen worden geïnvesteerd. Dat vraagt dus om extra commitment en investeringen van werkgevers. In de zorg en welzijn wordt bijvoorbeeld al ingezet op functiedifferentiatie. Werkgevers bieden zo passende banen aan voor werkzoekenden en die ontwikkeling is breder nodig. Werkgevers staan aan de lat om de passende banen te bieden die nu nodig zijn. Dat houdt ook in dat vanuit bedrijven extra begeleiding, scholing of andere maatregelen nodig zijn om mensen aan het werk te krijgen en te houden. De werkgeversorganisaties onderschrijven dit via de landelijke intentieovereenkomst Perspectief op Werk.

Werkzoekenden

Werkgevers in de arbeidsmarktregio Groningen en Noord-Drenthe kunnen een beroep doen op **8.320** personen met een WW-uitkering zonder een dienstverband. Ruim een kwart van hen is hoger opgeleid; één op de vijf heeft alleen basisonderwijs of vmbo afgerond. Ongeveer 4.400 personen zijn 50 jaar of ouder, waarvan ruim een kwart hoogopgeleid.
In onze regio bevinden zich onder de bij UWV geregistreerde werkzoekenden **25.180** mensen met een bijstandsuitkering zonder werk. Hiervan zijn er 10.070 50 jaar of ouder. Bijna 60% (14.700) is laagopgeleid. Niet

al deze mensen zijn direct beschikbaar voor werk. Zo geeft ruim de helft van de mensen met een bijstandsuitkering aan dat zijn of haar lichamelijke gezondheid een belemmering vormt om een baan te vinden. Ook de geestelijke gezondheid speelt een belangrijke rol. Bijna vier op de tien bijstandsgerechtigden zegt dat dit het vinden van werk belemmert. Tenslotte zijn er in onze arbeidsmarktregio regio ongeveer **4700** statushouders gehuisvest.



Bron: CBS, bewerking UWV

Figuur 2 Ontstane vacatures per beroepsklasse en naar beroepsniveau Groningen, 3e kwartaal 2017 tot en met 2e kwartaal 2018

Arbeidspotentieel

Ten aanzien van het arbeidspotentieel is het belangrijk om te analyseren op welk niveau er kansen zijn per beroepsklasse (figuur 2). Dit is in onze regio vooral in de techniek, commerciële beroepen, transport en logistiek, dienstverlening en zorg en welzijn. Op basis van deze informatie worden binnen Werk in Zicht per branche marktbewerkingsplannen ontwikkeld die tot matches moeten leiden. De brancheteams stellen deze plannen op, gebaseerd op hun eigen kennis van de regionale markt. Een brancheteam bestaat uit vertegenwoordiging uit elke subregio binnen Werk in Zicht, inclusief een UWV-afgevaardigde en een vertegenwoordiger van een brancheorganisatie.

Kanssectoren voor het arbeidspotentieel in Groningen en Noord-Drenthe

BOUW EN INFRA | ZORG | TECHNIEK | HORECA | KCC | DETAILHANDEL

Trends en ontwikkelingen uit per branche	Kansen en mogelijkheden per branche
• Bouw: er is met name groei in de woningbouw; • Zorg: het aantal vacatures gaat toenemen door de vergrijzing. Er vindt functie differentiatie plaats in de sector. Er is vooral vraag naar verzorgenden, verpleegkundigen en medewerkers in de kinderopvang; • Horeca: er is met name een grote vraag in de steden. Ondernemers kijken nadrukkelijk ook naar andere doelgroepen; • Handel: er is een groei bij de webwinkels en de warehouses, vooral in laaggeschoold magazijnwerk; • Techniek: er is een grote vervangingsvraag, vooral op laaggeschoold werk. Daarnaast leidt robotisering tot een toenemende vraag naar operators; • Zakelijke dienstverlening: er is sprake van krimp in de lagere administratieve en financiële beroepen, en van groei in de ICT, KCC en online marketing. • Overheid en onderwijs (O&O): de focus ligt op de banenafspraak omdat de sector achterblijft.	• Bouw: “preventief” scholen, verkorte scholingstrajecten en toepassing van SROI bieden kansen voor de instroom van werkzoekenden in de bedrijven; • Zorg: de ontwikkeling van scholingstrajecten met werkgevers (inclusief toeleiding en begeleiding) bieden kansen voor instroom van werkzoekenden bij zorginstellingen; • Horeca: het verbinden van ondernemers, het vergroten van de bewustwording over de mogelijkheden van andere doelgroepen bieden kansen, evenals de inzet van trainees; • Handel: een sterkere relatie met bouwmarkten, woonboulevards en online handel biedt kansen; • Techniek: knelpunten in de matching kunnen deels worden opgelost door de scholing van statushouders en zij-instromers. Inzet van portal en backoffice kansrijkberoep.nl; • Zakelijke dienstverlening: Kansen in branche voor nieuwkomers met ervaring accountancy en zij-instromers andere branches. Voor het arbeidspotentieel liggen de kansen vooral binnen de KCC.

• Afspraakbanen: werkgevers creëren meer mogelijkheden voor mensen met een arbeidshandicap.	• Bij Onderwijs & Overheid samen accountplannen maken met HR-afdelingen van partners op strategisch en tactisch niveau; • Afspraakbanen: Verbinding met Route Arbeid voor plaatsing leerlingen PrO/VSO, inzet van inclusieve analyse, aansluiten bij samenwerking Rijk Noord. Bewustwording bij werkgevers over mogelijkheden en omgang doelgroep.

SWOT-analyse arbeidsmarktregio Groningen en Noord-Drenthe

Om inzicht te krijgen welke interventies kunnen helpen om de impuls te geven, brengen we naast de arbeidsmarktsituatie ook de kansen en bedreigingen van de arbeidsmarktregio in beeld. Dit doen we door een SWOT-analyse. Perspectief op Werk draagt bij aan een ombuiging van zwaktes naar sterktes.

INTERN

STERKTES

- Regionale infrastructuur opgetuigd
- Structurele samenwerking tussen accountmanagers uit alle gemeenten en UWV in Brancheteams
- Positieve houding t.o.v. samenwerking op bestuurs-, directie- en uitvoeringsniveau
- Deskundigheid medewerkers is hoog
- Samenwerking met brancheorganisaties
- Gezamenlijk marktbewerkingsplan
- Kennis van inclusieve arbeidsanalyse, coördinatiepunt Social return en jobcoaching
- Goede aansluiting met onderwijspartijen
- Snelle realisatie projecten door actieve richtheid en projectmatig werken
- Samenwerking tussen gemeenten en UWV
- Alle doelgroepen op alle projecten welkom
- Bereidheid tot innovatie binnen bestuur en directieoverleg AMR

ZWAKTES

- Door de vele gemeentelijke herindelingen zijn mensen medewerkers meer gericht op de eigen organisatie
- Meerdere registratiesystemen voor profielen werkzoekenden en CRM werk gevers
- Naamsbekendheid bij werkgevers
- Één afspraak met werkgevers namens WIZ is nog niet altijd realiseerbaar
- Personele wisselingen bij gemeenten en UWV
- Harmonisatie van regelingen
- Potentie van werkzoekenden is onvoldoende in beeld
- Samenwerking met andere domeinen en regionale partners t.a.v. kansen in de markt te weinig benut (bv EZ, inkoop en VNO/NCW)
- Potentie van werkzoekenden onvoldoende in beeld

EXTERN

KANSEN

- Bereidheid werkgevers, (ook) om te investeren in nieuw personeel
- Extra middelen vanuit Rijk
- Hoogconjunctuur
- Toepassing technologie voor werving, beleving en selectie
- Door herindeling minder gemeenten > Gemeentelijke herindeling
- Samenwerking tussen (keten)partners
- Insteek integrale aanpak rijk, breed offensief en simpel switchen
- Meer interesse bij bedrijven voor sociaal/impact ondernemerschap
- Fusies tussen gemeenten en sociale werk voorzieningen, SW infrastructuur benutten
- Extra werkgelegenheid door herstelwerk zaamheden aardbevingsgerelateerde bouw
- Door vergrijzing komen er functies vrij in de zorg

BEDREIGINGEN

- Grote groep mensen die nu werken, maar bij economisch slechtere tijden als eerst weer op straat staan
- Algemene laaggeschooldheid in de regio, veel mensen zonder startkwalificatie
- Grote SW populatie in de regio
- Veranderende wet- en regelgeving rijk
- Door de verlaging van het P-budget, is weinig geld voor scholing beschikbaar
- Mobiliteit laag door grote afstanden/lange reistijden (fiets of OV is voldoende).
- Geografische afstanden
- Beperkte beleidsvrijheid UWV voor regionale samenwerking
- Bezuinigingen door het Rijk op structurele middelen van gemeenten

Conclusies

Vanuit de beschrijving van de arbeidsmarktsituatie, de specifieke brancheplannen en de SWOT-analyse van de arbeidsmarktregio kunnen we concluderen dat de volgende punten actie behoeven in het actieplan Perspectief op Werk om onze werkwijze te versterken, vernieuwen en te versnellen:

1. Uit de arbeidsmarktanalyse zien we dat de uitdaging ligt bij een grote groep laagopgeleiden en de mismatch op de arbeidsmarkt. Dit is het moment om werkgevers te inspireren en bewust te maken dat er mogelijkheden zijn wanneer je investeert in personeel en kijkt naar competenties van mensen. Daar geven we een nieuwe impuls aan door de ontmoeting tussen werkzoekenden en werkgevers te organiseren via ontmoetingsevents en het werkfestival 2.0. Samen met werkgeversambassadeurs gaan we een brug slaan tussen werkgevers en overheid. Wij starten een bewustwordingscampagne richting werkgevers. Ook de harmonisering van regelingen in de arbeidsmarktregio door eenduidige arrangementen aan te bieden, maakt het voor werkgevers eenvoudiger om te investeren in nieuw personeel.
2. In onze arbeidsmarktregio is het arbeidspotentieel relatief laag opgeleid, vaak zonder startkwalificatie of kwalificaties die niet aansluiten bij de vraag op de arbeidsmarkt. Ook zien we relatief veel 50-plussers en mensen met een GGZ achtergrond. Tegelijkertijd liggen er kansen in de sectoren Bouw, Techniek en Zorg. Opleiden en kwalificeren van mensen in deze sectoren krijgt specifieke aandacht, zodat de competenties en vaardigheden van mensen weer gaan aansluiten bij de eisen van werkgevers. Daarom zetten we sterk in op praktijkleren en maatwerkscholing als nieuwe instrumenten. Daarbij is extra jobcoaching een standaard van deze instrumenten, dit is voor verschillende doelgroepen een erg belangrijk factor. Deze nieuwe instrumenten helpen op de duurzame inzetbaarheid van deze kwetsbare groep te vergroten.
3. Uit de SWOT-analyse komt naar voren dat we de potentie van de werkzoekenden in onze regio onvoldoende in beeld hebben. Om te kunnen investeren in werkzoekenden is het nodig om de competenties en kwalificaties van werkzoekenden inzichtelijk te krijgen. Dit willen we in de samenwerking realiseren door te investeren in een gemeenschappelijk profiel voor werkzoekenden en functieprofielen bij werkgevers, zodat de samenwerkingspartners dezelfde taal kunnen gaan spreken. Zo bouwen we aan een transparant bestand.
4. Samenwerking tussen overheden, onderwijs en ondernemers is nodig om de bovenstaande opgaven aan te pakken. Daarom investeren continu in de samenwerking tussen alle partners binnen Perspectief op Werk, onder het motto samenwerken loont.

2. AMBITIES PERSPECTIEF OP WERK

Bedrijven in onze arbeidsmarktregio moeten op korte en langere termijn kunnen beschikken over voldoende en 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 bedrijven op maat te ondersteunen bij hun werving en selectie 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 op de arbeidsmarkt te versterken. In dit plan ligt de nadruk daarbij op de betere koppeling van werkzoekenden en werkgevers (“matching”) en de versterking van de samenwerking.

De maatregelen in dit plan moeten er concreet toe leiden dat:

- Er 16 matchingsevents en één groot Werkfestival plaats gaan vinden waar respectievelijk 480 werkzoekenden en 10.000 werkzoekenden kennis maken met werkgevers en sectoren. Dit moet leiden tot 380 matches en 100 extra opleidingen;
- 150 personen starten met een voorschakeltraject in één van de kraptesectoren;
- 300 personen door middel van werk of werkervaring praktijkverklaringen ontvangen waarin hun competenties zijn vastgelegd;
- Er een profiel wordt opgesteld waarmee werkzoekenden in beeld worden gebracht. 50 werkgevers maken gebruik van het systeem waarin deze profielen zijn opgenomen;
- 50 jongeren van PrO/VSO-onderwijs binnen een sociaal werkleerbedrijf werkfit worden gemaakt;
- 50 personen via een opleiding aan het werk gaan in één van de sectoren die is gekoppeld aan de Noordelijke scholingsalliantie;
- Er 50 deals/arrangementen worden gesloten met bedrijven waarin één wordt samengesteld en één regionaal aanspreekpunt beschikbaar is.

Werk in Zicht (WIZ) is een samenwerking tussen 16 gemeenten, UWV en sociale werkbedrijven in Groningen en de Kop van Drenthe.

De missie is een inclusieve arbeidsmarkt waar iedereen welkom is. Hierbij zijn wij hét aanspreekpunt voor werkgevers en onderwijs.

In het netwerk wordt er nauw samengewerkt met ROC’S, PrO/VSO, VNO-NCW MKB Noord, FNV/CNV, AWVN, brancheorganisaties, O&O fondsen en Provincies Groningen en Drenthe.

Lees hier online meer over de arbeidsmarktregio

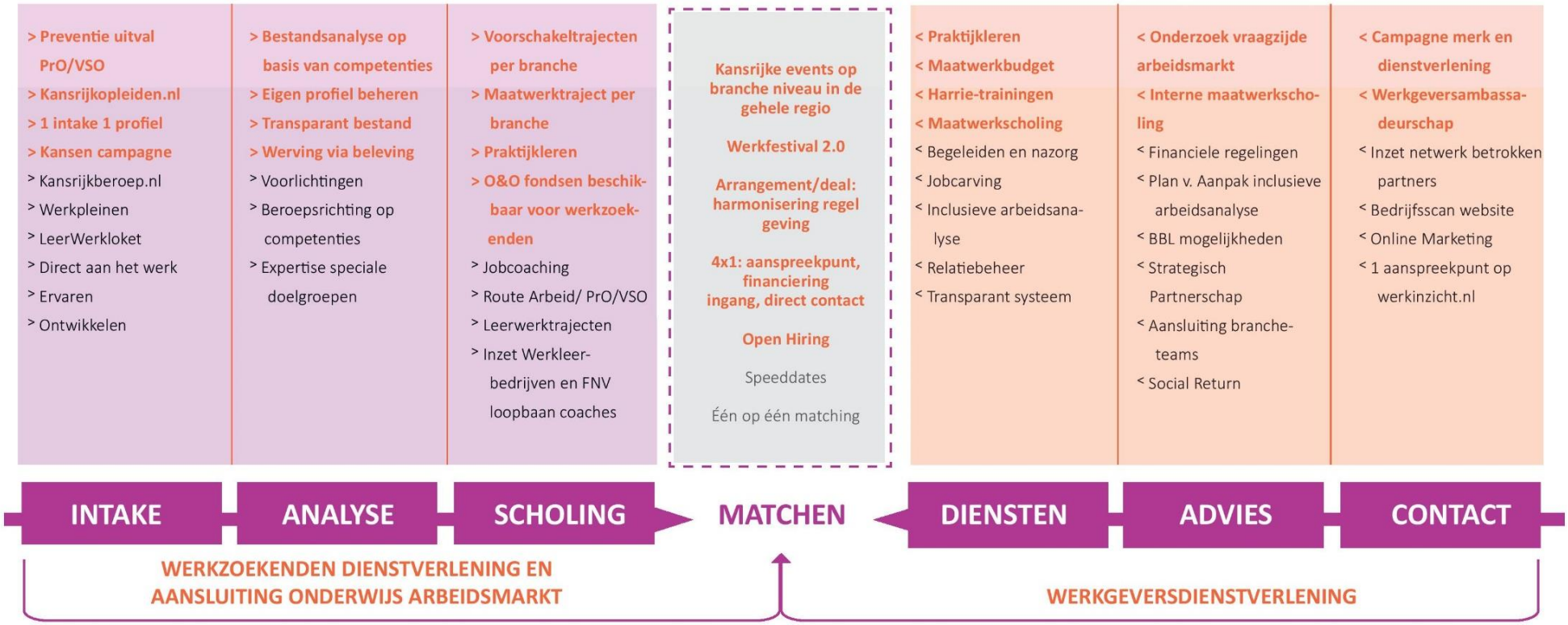
Algemene strategische ambities van arbeidsmarktregio

De ambities voor het actieplan Perspectief op Werk liggen in lijn met de algemene doelstellingen en strategische ambities waar de arbeidsmarktregio al enige tijd naar streeft. Hierin wordt ingezet op een verbetering van de werkzoekendendienstverlening, een sluitende aanpak onderwijs-arbeidsmarkt en de werkgeversdienstverlening. Werk in Zicht is daarbij het aanspreekpunt voor werkgevers en onderwijspartijen voor arbeidsmarktvraagstukken. Dit vertaalt zich in de volgende strategische doelen:

1. betere samenwerking tussen (vertegenwoordigers van) ondernemers, onderwijsinstellingen, vakbonden, brancheorganisaties en overheden in de arbeidsmarktregio en tussen de noordelijke arbeidsmarktregio's;
2. het versterken van werkzoekendendienstverlening: meer mensen werkfit maken;
3. Het versterken van de duurzame inzetbaarheid en het leven lang ontwikkelen van werkzoekenden;
4. Het versterken van de werkgeversdienstverlening: één aanspreekpunt & strategisch partnerschap;
5. Met het onderwijs zorgen voor een sluitende aanpak onderwijs-arbeidsmarkt;
6. Bestuurlijke innovatie ter bevordering van samenwerking op arbeidsmarktvraagstukken;
7. Versterken van de professionalisering van medewerkers;
8. Zorgen voor een lerende organisatie door expertmeetings, kennisdeling, experimenten en pilots;
9. Zorgen voor een regionaal scholingsaanbod waarbij we bijdragen aan anticyclisch opleiden, parallelle arbeidsmarkt, impact/sociaal ondernemerschap.

De dienstverlening die wordt ontwikkeld vanuit de Werk in Zicht is bedoeld voor alle doelgroepen, waarbij speciale aandacht uitgaat naar werkzoekende ouderen, inburgeraars, jongeren, arbeidsbeperkten en mensen met een GGZ achtergrond.

DIENSTVERLENING ARBEIDSMARKTREGIO WIZ



In dit figuur is een overzicht te zien van de dienstverlening naar werkzoekenden en werkgevers.
De oranje bulletpunten zijn punten waarop we innoveren met behulp van de middelen uit Perspectief op Werk.

3. DE AANPAK

SAMENWERKEN LOONT!
In de arbeidsmarktregio Groningen en Noord-Drenthe werken we samen aan een inclusieve arbeidsmarkt waarin werkgevers en werkzoekenden elkaar kunnen vinden. Een grote opgave hierbij is om de kennis en vaardigheden van huidige werkzoekenden aan te laten sluiten bij de vraag van werkgevers. Een opgave waarin alle partijen een verantwoordelijkheid dragen. Met deze agenda geven we daarom een impuls aan de versterking van de bestaande samenwerking.

Onderstaande doe-agenda bestaat uit elf activiteiten die zijn onderverdeeld in drie pijlers:
(1) werkzoekendendienstverlening, waarvan de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt een belangrijk onderdeel is; (2) de werkgeversdienstverlening. Het samenspel van deze twee pijlers is altijd gericht om tot (3) een match te komen. Daar beginnen we dan ook mee.

MATCHEN

1. Kansrijke ontmoetingsevents, met nieuwe wervings- en matchingsmethoden

Om tot een match te kunnen komen, is het eerst van belang dat werkzoekenden en werkgevers elkaar ontmoeten, zodat talenten zichtbaar worden en een duidelijk beeld ontstaat van het werken in een bepaalde sector of bij een specifiek bedrijf. We gaan daarom ontmoetingsevents organiseren. We ontwikkelen daarvoor nieuwe wervings- en matchingsmethoden. Denk hierbij aan VR-brillen, belevingscentra, matchingbadges op competenties of een Linkedin-banenmarkt. De inhoud van de events is afhankelijk van de branche en de doelgroep.
In totaal organiseren we 16 events waar per keer 30 kandidaten en 30 werkgevers elkaar ontmoeten.

2. Werkfestival 2.0

In navolging op het Werkfestival in 2018, willen we in 2020 weer een grootschalige ontmoeting laten plaatsvinden tussen werkzoekenden, werkgevers en opleiders. Werkgevers en opleiders presenteren zich met activiteiten aan werkzoekenden in een informele festivalsfeer: zie in deze link een impressie van 2018.
Dit festival trekt 10.000 bezoekers, 250 werkgevers en moet leiden tot 100 directe matches, 200 vervolgmatches en 100 opleidingsmatches.

WERKZOEKENDENDIENSTVERLENING & AANSLUITING ONDERWIJS - ARBEIDSMARKT

3. Maatwerktrajecten met werkgevers en private bemiddelaars

We versterken de matching door de organisatie van voorschakeltrajecten & maatwerktrajecten met scholing. We doen dat samen met werkgevers, private bemiddelaars en onderwijsinstellingen. Dit betekent dat werkgevers hun bedrijf openstellen voor mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Zij investeren hiermee in werkzoekenden, waarbij er speciale aandacht is voor bijvoorbeeld ouderen, mensen met een GGZ achtergrond, statushouders en arbeidsgehandicapten.

Voorschakelen houdt in dat een werkzoekende eerst een verkorte vooropleiding doet, om vervolgens aan het werk te gaan en verder geschoold te worden. Deze opleiding kan bij private opleiders of bij ROC's plaatsvinden. De opleiding moet voldoen aan kwaliteitseisen en waar mogelijk aansluiten bij het reguliere onderwijs. Voorschakelen is erg geschikt voor mensen die nu laag opgeleid zijn, waarvan er veel arbeidspotentieel in onze regio is, omdat het vooral om praktisch opleiden gaat.
Bij een maatwerktraject start de scholing direct in combinatie met de praktijk. Deze maatwerktrajecten gaan vooral toegepast in de zorgsector. Hier liggen immers grote kansen in onze regio. Door de reeds bestaande infrastructuur is deze impuls relatief snel te realiseren. Om de versnelling tot stand te brengen wordt er aan de werkgever een bijdrage per kandidaat van €2.500,- beschikbaar gesteld. Deze bijdrage is bedoeld voor de scholing van de kandidaat of kan bijvoorbeeld ook ingezet worden voor extra jobcoaching.

De wervingsacties en de campagne voor de trajecten verlopen via het label Kansrijk. Voor werkzoekenden worden alle kansen inzichtelijk bij elkaar gebracht via de portals Kansrijkberoep en Kansrijkopleiden. Hierdoor kunnen naast de toeleiding via werkcoaches, de werkzoekenden zelf het heft in handen nemen om zich aan te melden. Dit vergroot de zelfredzaamheid van werkzoekenden. De kandidaten worden vervolgens via

voorlichtingsbijeenkomsten direct in contact gebracht met de werkgevers, opleiders of private bemiddelaars. Kandidaten worden hierdoor transparant in beeld gebracht.
We streven de komende twee jaar naar de ontwikkeling van acht soorten maatwerktrajecten. Deze moeten leiden tot 400 aanmeldingen, waarvan 150 starten kandidaten daadwerkelijk starten met een voorschakeltraject of maatwerktraject.

4. Praktijkleren

Praktijkleren is gericht op werkzoekenden zonder startkwalificatie en dan met name voor degenen van 27 jaar en ouder en speciale doelgroepen, zoals statushouders. Voor deze kandidaten wordt de overgang naar werk versoepeld en de kans op een goede match vergroot door hen praktijkverklaringen te laten behalen waarmee zij hun competenties zichtbaar kunnen maken. In de gehele regio wordt praktijkleren geïmplementeerd.
Het huidige leerwerkloket benutten we als toegang voor deze aanpak. Zij krijgt daarmee een nog stevigere positie als gezamenlijke ingang van de dienstverlening aan werkzoekenden. Bij het praktijkleren bouwen we voort op eerdere certificering via PrO VSO scholen (Boris). Praktijkleren zal in de gehele dienstverleningsconcept van de gehele arbeidsmarktregio ingevoerd worden. Bij de implementatie bouwen we voort op de ervaring die we nu opdoen in twee pilots. Naast de organisatie van de certificering met de ROC's, wordt er extra ingezet op de begeleiding van de kandidaten. Hiermee wordt de duurzame inzetbaarheid verhoogd.
We streven de komende twee jaar naar 300 praktijkleerplekken in de gehele regio.

5. Transparant bestand, één profiel en implementeren binnen alle Werkpleinen

Om te komen tot een goede match is het van belang om inzicht te hebben in de competenties van werkzoekenden. Daarbij moet wat we in beeld brengen laten aansluiten bij wat werkgevers vragen. Eenduidigheid is hierbij natuurlijk van belang. We ontwikkelen een eenduidig profiel dat uit de intake moet komen, gericht is op competenties van de kandidaat, waarvan de kandidaat zelf eigenaar is en de regie op heeft. Met dit eenduidige profiel kunnen de kandidaten zich regionaal en transparant presenteren aan werkgevers en kan er een betere match gemaakt worden. Dit draagt bij aan de duurzame inzetbaarheid van kandidaten. Ook hoeft er dan geen nieuwe intake plaats te vinden bij een overstap van WW naar P-wet of wanneer iemand binnen de arbeidsmarktregio verhuist. Op basis van het eenduidige profiel gaan we onderzoek doen en pilots draaien t.a.v. één transparant systeem voor de regio. We streven ernaar dat 50 werkgevers gebruik maken van dit systeem voor hun werving.

6. PrO/VSO jongeren bij werkleerbedrijven

Een deel van de jongeren die afkomstig is van PrO/VSO-onderwijs slaagt er nog niet in om direct een baan te vinden. Het is van belang dat deze groep niet verloren gaat voor de arbeidsmarkt en zich blijft ontwikkelen op het gebied van werk. Voor deze groep benutten we de infrastructuur van onze sociale werkleerbedrijven. Hier

kunnen zijn maximaal één jaar werken aan hun ontwikkeling (onder andere met inzet van praktijkleren). De SW-bedrijven ontvangen hiervoor een vergoeding voor begeleiding en scholing.
50 jongeren gaan op deze manier aan de slag.

7. Noordelijke investeringsagenda - scholingsalliantie

In Noord Nederland slaan arbeidsmarktregio's, provincies, sociale partners en O&O-fondsen de handen ineen voor een Noordelijke scholingsalliantie. Met deze alliantie op het niveau van de Noordelijke arbeidsmarkt worden regelingen van O&O-fondsen, branches, vakbonden en gemeenten inzichtelijk en beschikbaar 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. Deze bijdrage leidt tot 50 extra scholingsinspanningen.

WERKGEVERSDIENSTVERLENING

Eén gezicht naar werkgevers met één duidelijke deal en één herkenbaar merk. Dat is het startpunt om vervolgens als strategische partners een lange termijn personeelsbeleid en -uitvoering te bewerkstelligen. Dat is de basis van de nieuwe werkgeversdienstverlening.

8. Eén aanspreekpunt, één afspraak, één arrangement en één financiering

Om te komen tot een goede match tussen werkgever en werkzoekende is het van belang dat werkgevers op één plek terecht kunnen voor alle ondersteuning en is het van belang dat ondersteuning zoveel mogelijk is geharmoniseerd. Daarnaast willen we ervoor zorgen dat er ook na de match ondersteuning beschikbaar blijft wanneer dat nodig is. Het gaat dan bijvoorbeeld om de inzet van een jobcoach.
De komende periode gaan we een groot aantal arrangementen met bedrijven afspreken, waarin de matching van groepen werkzoekenden (met verschillende regelingen en uit verschillende gemeenten) wordt ondersteund. Het arrangement bestaat uit één aanspreekpunt en één pakket aan ondersteuning. De inhoud van dat pakket is maatwerk: het kan bijvoorbeeld gaan om scholing, jobcoaching of compensatie van extra begeleidingskosten.
Daarnaast zorgen we door de komst van een aantal grotere bedrijven in de Eemshaven, Groningen en Assen voor extra key -accountmanagement, zodat deze bedrijven uitmuntend bediend kunnen worden door een arrangement en het ontsluiten van potentieel personeel effectief gebeurt.
Om de regionale effectiviteit te bevorderen t.a.v. één aanspreekpunt voor werkgevers, worden er onderzoek en pilots ingezet voor één transparant CRM systeem voor de gehele arbeidsmarktregio. Dit systeem staat ook open voor werkgevers en private-bemiddelaars, om hun vraag naar personeel in op te nemen.
Een extra impuls voor het maken van meer deals/arrangementen geven we door een campagne te starten. De campagne wordt ontwikkeld met de partners binnen Perspectief op Werk (VNO-NCW MKB Noord, brancheorganisaties, Werk in Zicht) en geeft o.a. de mogelijkheden van de dienstverlening van Werk in Zicht weer, het zet werkgevers aan om hier gebruik van te maken en bouwt mee aan de bekendheid van de merknaam en de gezamenlijke ingang www.werkinzicht.nl. We streven naar het afsluiten van 50 regionale deals.

9. Pilots Perspectief op Werk

Binnen Perspectief op Werk gaan we door pilots innoveren in dienstverlening en matching. Een voorbeeld van een pilot is Open Hiring, waarbij een werkgever werk beschikbaar stelt waar iedereen ongeacht zijn verleden op mag solliciteren. De Start Foundation wil 1 pilot per provincie uitvoeren. Wij ondersteunen de uitvoering van deze pilot in Groningen en Noord-Drenthe. VNO-NCW MKB Noord brengt in kaart welke werkgever(s) deel wil(len) nemen aan deze pilot. De werkgever en werknemers die deelnemen aan deze pilot kunnen gebruik maken van de nieuwe werkgevers- en werknemersdienstverlening in het kader van Perspectief op Werk.

10. Werkgeversambassadeurs

Werkgevers worden ambassadeurs om te investeren in nieuw personeel en maken daarmee de mogelijkheden bekend die de dienstverlening van de arbeidsmarktregio biedt. Zij slaan een brug tussen de wereld van de werkgever en de overheidsdienstverlening. En attenderen andere werkgevers op hun maatschappelijke verantwoordelijkheid om te investeren in werkzoekenden. Ook vragen we deze ambassadeurs mee te denken over de dienstverlening, de campagnes en het profiel van werkzoekenden.
VNO-NCW MKB Noord stelt haar netwerk open en zoekt mee naar geschikte ambassadeurs. Hiervoor en voor de ambassadeurs zelf wordt een impuls beschikbaar gesteld om handen en voeten te geven aan hun rol.
Zo kunnen de ambassadeurs bijvoorbeeld Harrie-trainingen aanbieden aan bedrijven. Dit zijn speciale trainingen waarmee leidinggevenden van bedrijven kennis opdoen over de begeleiding van mensen met een arbeidshandicap. Die trainingen verbreden we ook naar andere doelgroepen (statushouders, mensen met psychische problematiek).
We streven naar 20 ambassadeurs. Met de Harrie-trainingen willen we 72 werkgevers bereiken.

11. Onderzoek vraagzijde arbeidsmarkt – nu en in de toekomst

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, Werk in Zicht en vakbonden wordt dit onderzoek inhoudelijk verder vorm gegeven. Ook in de arbeidsmarktregio's Drenthe 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.

BASISINFRASTRUCTUUR VOOR SAMENWERKING

Binnen de arbeidsmarktregio heeft het programmabureau een coördinatiefunctie voor de samenwerking. Naast het coördineren van de samenwerking tussen de partners en de organisatiekracht die je hiermee in eigen huis hebt, is het programmabureau essentieel om adequaat te sturen op resultaat, kosten en kwaliteit. Het programmabureau is het aanspreekpunt voor de werkvloer, directies, bestuurders en partners. De kern van het programmabureau bestaat uit een programmamanager, programmasecretaris, communicatieadviseur, adviseur planning en control. Daarnaast is er een flexibele schil waarvan de omvang afhangt van de projecten die worden uitgevoerd.

Naast de basisinfrastructuur, wordt de doe-agenda gebruikt om voor de langere termijn een structurele samenwerkingsvorm te vinden met partners in de regio, zoals VNO-NCW MKB Noord, Werk in Zicht, ROC's, PrO/VSO, sociale partners en brancheorganisaties. Dit start door in deze agenda intensief samen te werken, gebruik te maken van elkaars kennis, expertise en netwerk. Ook worden elkaars communicatiemiddelen gebruikt voor gezamenlijke campagnes.

4. DE SAMENWERKING BINNEN POW

Er zijn verschillende partijen betrokken bij (onderdelen van) dit plan, namelijk:
- VNO/ NCW MKB Noord
- AWVN
- Onderwijspartijen (Noorderpoort, Alfa College, Terra en PrO/VSO)
- Brancheorganisaties en O&O fondsen (Bouwend Nederland, OTIB, Zorgplein Noord en Horeca Nederland)
- Provincies Groningen en Drenthe
- FNV, CNV
- Werk in Zicht (16 gemeenten, UWV en Sociale werkbedrijven)

Alle partijen zullen op de volgende punten een bijdrage leveren:
- de invoering van de Scholingsalliantie Noord-Nederland;
- de inzet van eigen communicatiekanalen om de dienstverlening en samenwerking met partners positief uit te dragen;
- bestuurlijke innovatie en de ontwikkeling van een maatschappelijk akkoord;
- het actief delen van kennis en expertise met alle partners binnen Perspectief op Werk.

- **VNO/NCW MKB Noord** pakt de rol om werkgevers in de regio te betrekken bij de maatregelen, hen te informeren en te inspireren. Denk hierbij aan de kansrijke ontmoetingsevents, het Werkfestival 2.0, maatwerktrajecten en arrangementen. Daarvoor stelt zij communicatiekanalen en personeel beschikbaar. Tevens coördineert zij het Onderzoek vraagzijde arbeidsmarkt – nu en in de toekomst. Ook zoekt zij naar werkgevers die zich als ambassadeur voor de werkgeversdienstverlening willen opstellen.

- **Onderwijsinstellingen** werken mee vorm en uitvoering geven aan voorschakeltrajecten, Praktijkleren, PrO/VSO jongeren bij werkleerbedrijven en Route arbeid PrO/VSO en entree.

- **Brancheorganisaties** activeren werkgevers om vorm en uitvoering te geven aan kansrijke ontmoetingsevents, het Werkfestival 2.0, maatwerktrajecten en arrangementen. Ook maken zij waar mogelijk en wenselijk deel uit van de brancheteams binnen Werk in Zicht.

- **De sociale partners** adviseert bij vorm en uitvoering van transparant bestand, één profiel en het onderzoek vraagzijde arbeidsmarkt

- **Werk in Zicht** geeft in samenwerking met werkgevers, scholen, brancheorganisaties en sociale partners vorm en invulling aan alle activiteiten zoals benoemd in de doe-agenda. Zij zet zich in voor de werkplektoeleiding van gemotiveerde en arbeidsfitte kandidaten specifiek door praktijkleren, maatwerk en voorschakelscholing en ontwikkeling van eenduidig profiel en transparantie van het bestand. Het bestuur van Werk in Zicht is opdrachtgever van de algemene coördinatie van Perspectief op Werk.

ARBEIDSMARKTREGIO GRONINGEN EN NOORD-DRENTHE, WERK IN ZICHT

Werk in Zicht (WIZ) is een samenwerking tussen 16 gemeenten, UWV en sociale werkbedrijven in Groningen en de Kop van Drenthe. Ons motto is dat samenwerken loont en daarom investeren wij al sinds 2013 in samenwerking. Inmiddels is er een gestructureerde en intensieve samenwerking vormgegeven, met als missie een inclusieve arbeidsmarkt waar iedereen welkom is. Hierbij zijn wij hét aanspreekpunt voor werkgevers en onderwijs.

Het programma van Werk in Zicht is gebaseerd op twee pijlers. Dienstverlening richting werkgevers en werkzoekenden en aansluiting onderwijs arbeidsmarkt. Binnen Werk in Zicht werken we met diverse partners samen uit het onderwijs, overheden en bedrijfsleven.
- Onderwijs: Alfa-college, Noorderpoort, Terra, Drenthe College, Hanzehogeschool, Samenwerkingsverbanden VO, PrO en VSO, Loket Leren en Werken;
- Provincies Groningen en Drenthe en de arbeidsmarktregio's Friesland en Drenthe;

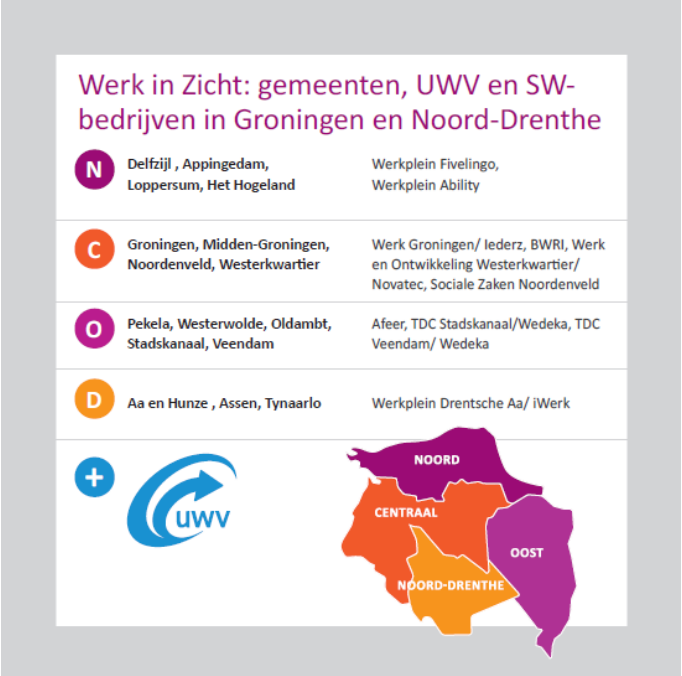
- VNO-NCW MKB NOORD, FNV/CNV, AWVN, Bouwend Nederland, Zorgplein Noord, OTIB en Horeca Nederland.

De DOE-agenda wordt gekoppeld aan de huidige ontwikkelagenda, zodat de korte termijn impuls ook op de lange termijn iets oplevert. Zie de huidige ontwikkelagenda hier.

De arbeidsmarktregio Groningen en Noord-Drenthe is verdeeld in 4 subregio's: Centraal, Noord, Oost en Noord-Drenthe. In onderstaande schema's is te zien hoe de subregio's verdeeld zijn en hoe de organisatiestructuur eruit ziet.

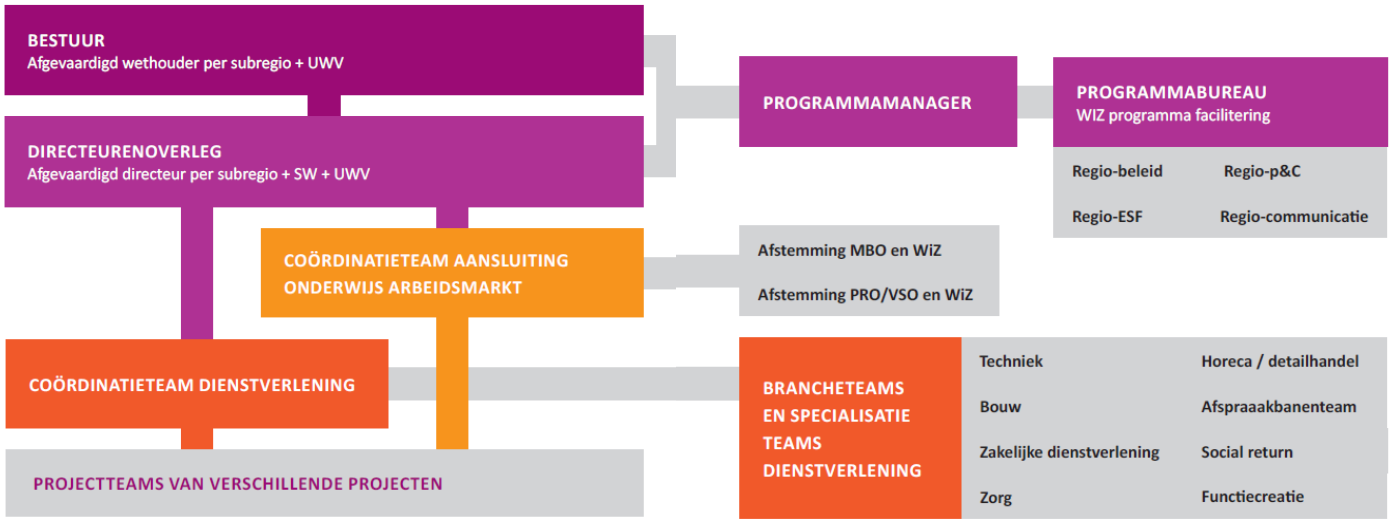
Werk in Zicht kent een bestuur, met een vertegenwoordiger uit elke subregio, inclusief UWV. Dit bestuur is verantwoordelijk voor het gehele programma en zal ook opdrachtgever zijn van Perspectief op Werk.
Elke subregio kent ook zijn eigen bestuurlijke overleg al dan niet aangevuld met onderwijs.

Daarnaast is er een bestuur van het regionaal werkbedrijf. Deze houdt zich bezig met de afspraakbanen. Hierin zijn de bestuurders van Werk in Zicht vertegenwoordigd, samen met VNO-NCW MKB Noord, FNV, CNV, AWVN. Dit bestuur wordt verbreed door het Platform regionale arbeidsmarkt, waar ook bestuurders van alle andere gemeenten, MBO en PrO/VSO gaan aansluiten. Hiermee start er een bestuurlijk innovatie, waarbij gestreefd wordt naar maatschappelijke coalities.



De arbeidsmarktregio is met name een uitvoeringsorganisatie, die start bij het directeurenoverleg, waar ook vanuit alle subregio's en UWV vertegenwoordiging is. Vanuit de twee hoofdprogrammaonderdelen, zijn coördinatieteams met ook uit elke regio vertegenwoordiging. Deze programmaonderdelen kennen coördinatoren. Zij dragen zorg voor de agenda's en WIZ in beeld (overzicht van alle draaiende projecten en de verantwoording t.a.v. de P&C cyclus hieromtrent)
Bij het coördinatieteam aansluiting onderwijs arbeidsmarkt sluiten RMC trajectbegeleiders en het leerwerkloket aan. Daarnaast zijn er twee afstemmingsoverleggen met MBO en PrO/VSO. Hier worden activiteiten onder elkaar verdeeld. Naast het coördinatieteam dienstverlening zijn er brancheteams. Hierin wordt elke subregio en UWV vertegenwoordigd en sluiten ook brancheorganisaties aan.

Organogram WiZ 2018-2019



Binnen de programmaonderdelen lopen er projecten. Projecten kennen altijd een projectleider en er is een opdrachtgever aan gekoppeld vanuit het directeurenoverleg. Projecten worden uitgevoerd via de methode projectmatig creëren. Dit zorgt voor de juiste verbindingen, kwaliteit en een duidelijke PDCA-cyclus binnen het project. Eén van de grootste projecten is momenteel het 1000-banenplan. Hiervoor is voor scholing € 6,2 miljoen vanuit het Rijk verstrekt. Dit om werkzoekenden en ondernemers te laten profiteren van de extra werkgelegenheid als gevolg van herstel en voorkomen van aardbevingsschade in hun regio. Bij dit project zijn naast de gemeenten, UWV en het ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid ook VNO-NCW MKB Noord, Sociale partners, Provincie, NCG, CVW en Bouwend Nederland, MBO instellingen en EPI-Kenniscentrum nauw betrokken

Het programmabureau zorgt voor de coördinatie, facilitering, aanjaging, verbinding en de kwaliteitsborging van het gehele programma. Vanuit de verschillende disciplines binnen het programmabureau zijn er regioteams actief, met vertegenwoordiging vanuit elke subregio en soms elke gemeente (beleid en financiën) en UWV.

Voor Perspectief op Werk wordt er een aparte afstemming opgestart, waarin VNO-NCW MKB Noord, het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Werk in Zicht vertegenwoordigd zijn. Perspectief op Werk zal onder verantwoording vallen van het Bestuur van Werk in Zicht en vanuit het Directeurenoverleg zal er een opdrachtgever aan gekoppeld worden. De doe-agenda wordt met de methode projectmatig creëren uitgevoerd. De voortgang van Perspectief op Werk komt elke keer prominent op de agenda te staan van het Platform regionale arbeidsmarkt. Ook zal er continu aansluiting zijn met de andere Noordelijke arbeidsmarktregio's.

5. OVERZICHT VAN IN TE ZETTEN CAPACITEIT, INSTRUMENTEN EN MIDDELEN

Capaciteit en cofinanciering PoW

Personeel en organisatie

- Personele capaciteit van VNO-NCW MBK Noord en de Werkpleinen, UWV, SW-bedrijven, Onderwijs (incl. leerwerkloket)
- Cofinanciering gemeenten voor personele capaciteit programmabureau (660.000 euro)
- Bevorderen kennis, expertise en samenwerking uitvoering (40.000 euro, deels uit SW-sectorplan)
- Opleiding strategisch partnerschap voor werkgeversadviseurs/accountmanagers. (80.000 euro Matchen op Werk)

Instrumenten

- Beschut werk, jobcoaching, loonkostensubsidie, no-riskpolis, werknemers- en werkplek gebonden voorzieningen (doelgroep afspraakbanen)
- Jobcoaching voor reguliere arbeidsplaatsen (uit P-wet budget)

- Cofinanciering gemeenten Werkfestival (300.000 euro)
- Analyse inclusieve arbeidsorganisatie
- Communicatiemiddelen (45.000 euro)

Capaciteit en financiering ondersteunende huidige structuur PoW

Om de Doe-agenda zo effectief mogelijk uit te voeren, wordt naast het speciale projectteam PoW, ook optimaal gebruik gemaakt van de huidige structuur en projecten die er al lopen binnen Werk in Zicht. Het vorige hoofdstuk geeft inzicht hoe deze structuur er uit ziet. Hieronder de inzet qua capaciteit.

Reguliere capaciteit van directeuren en medewerkers op Werkpleinen & UWV.
Er wordt bestaande formatie van de gemeenten, het UWV en de sociale werkleerbedrijven ingezet voor overleggen, coördinatieteams, brancheteams en regioteams. Deze inzet wordt verhoogd als gevolg van de extra inspanningen in dit Plan van Aanpak.

Programmabureau
Het programmabureau bestaat in de kern uit vier functies, waarvan de bezetting volledig gericht is op de arbeidsmarkt. Voor de doe-agenda van PoW is een coördinator vrijgemaakt uit het programmabureau, die het gehele traject voor de komende twee jaar zal ondersteunen. De kosten voor het programmabureau worden deels opgebracht door een gemeentelijke bijdrage aan de arbeidsmarktregio.

Projectteams
In de arbeidsmarktregio zijn verschillende projectteams actief om de actielijnen uit het bestaande programma van Werk in Zicht te realiseren. Een aantal van deze projecten zullen ook versterkt worden met de doe-agenda die uit PoW voortkomt. Enkele van deze projecten kennen ook externe financiering.

1. Coördinatie op aanpak werk & GGZ (financiering Divosa)
2. Integratie en participatie Statushouders (financiering Divosa)
3. Sluitende aanpak naar werk jongeren (cofinanciering Gemeente Groningen)
4. 1000-banenplan, scholing en matching met gebruik van Social Return (financiering Sociale Zaken, Provincie en NCG)
    a. Betrokken partijen – VNO- NCW MKB Noord, Sociale partners, Provincie, NCG, CWV, Bouwend Nederland, Noorderpoort, Alfa-college, EPI-Kenniscentrum
    b. Deelprojecten: Kansrijkberoep, Kansrijkopleiden, Maatwerkscholing/Voorschakeltrajecten, Social Return
5. Pilots Praktijkleren (cofinanciering gemeenten Westerkwartier, Groningen en Oost-Groningen, Wedeka en Afeer)
6. Werkzoekendendienstverlening (cofinanciering Gemeente Groningen)
7. Project Route Arbeid Entree (cofinanciering provincie en MBO instellingen)
8. Leerwerkloket (cofinanciering UWV en MBO-scholen)
9. Noordelijke alliantie/scholingsfonds (cofinanciering O&O fondsen, Provincies en Noordelijke Arbeidsmarktregio's)

6. OVERIGE REGIONALE AFSPRAKEN

1. Versterken regionale brancheteams

Per branche is de vraag en de aanpak met werkgevers heel verschillend. Daarom gaan brancheteams richting werkgevers meer overkoepelend werken. De brancheteams bestaan uit vertegenwoordigers uit de subregio's van WIZ en uit afgevaardigden van de brancheorganisatie. Zij organiseren samen met werkgevers events om binnen de branches samen te werken, ontmoetingen met werkzoekenden te organiseren leggen onderlinge verbindingen binnen de branche en delen kennis.

2. Route arbeid PrO/VSO en entree – integrale dienstverlening

Met een preventieve sluitende aanpak voor jongeren bieden we begeleiding naar arbeid van schoolverlaters PRO/VSO (uitstroomperspectief Arbeid) en Entree gediplomeerden die niet doorstromen naar niveau 2.

3. Binnen de standaard dienstverlening expertise op speciale doelgroepen vergroten

Binnen werkcoaches en brancheteams vergroten we de expertise en coördinatie op aanpak werving en selectie voor speciale doelgroepen, zoals ouderen, GGZ, statushouders, jongeren en Afspraakbanen.
Door werkcoaches gezamenlijk op te leiden in de regio op specialisatie. Denk hierbij aan de omscholing van werkcoach naar jobcoach.

4. Integrale samenwerking om werkzoekenden werkfit te maken

We zetten in op de integrale dienstverlening van werkleerbedrijven, sociale wijkteams, FNV loopbaancoaches en MEE, om werkzoekenden werkfit te maken.

5. Bestuurlijke innovatie

Door het Platform regionale arbeidsmarkt, waarin alle bestuurders van gemeenten, UWV, ROC's, PrO/VSO, VNO-NCW MKB Noord en sociale partners zijn vertegenwoordigd, zetten we in op bestuurlijke innovatie. Samen geven we de intentie af en zeggen daarmee toe te werken naar een maatschappelijke coalitie arbeidsmarkt, economie en onderwijs.

6. Pilot Simpel Switchen in de Participatieketen

Met pilots voor Simpel Switchen in de Participatieketen willen we de mobiliteit van mensen die afhankelijk zijn van de participatiewet verhogen. Dat houdt in dat mensen eenvoudig kunnen doorgroeien van bijvoorbeeld dagbesteding naar beschutwerk, beschutwerk naar een afspraakbaan of van afspraakbaan naar regulier werk, maar zij kunnen ook weer terugvallen indien blijkt dat de stap te groot is. We zetten in op een sluitende aanpak. Simpel Switchen moet zorgen voor continuïteit in de begeleiding en voorkomen dat mensen last krijgen van financiële verrekeningen. Zo maken we meer werkzoekenden beschikbaar voor de arbeidsmarkt, omdat ze de zekerheid hebben bij terugval en voor hen werken gaat lonen.

7. Noordelijke investeringsagenda - scholingsalliantie

De Noordelijke investeringsagenda is een gezamenlijke doelstelling van de provincies en arbeidsmarktregio's Groningen, Friesland en Drenthe. Wij werken samen aan een regionaal fonds om de sectorfondsen te ontsluiten voor werkzoekenden die werkloos zijn of een overstap willen maken naar een andere sector. Zo maken we onze arbeidsmarktregio's wendbaar en weerbaar.

8. Regionale aanpak social return

Werk in Zicht werkt samen met de arbeidsmarktregio's Friesland en Drenthe op de uitvoering social return. Zo stimuleren wij werkgevers aandacht te besteden aan diverse doelgroepen. De doelstelling van de samenwerking is om eenduidigheid te creëren richting werkgevers.

9. Arbeidspool

In de arbeidsmarktregio zijn we betrokken bij de ontwikkelingen t.a.v. de arbeidspools voor Afspraakbanen. De Hanzehogeschool heeft hiervoor in opdracht van het regionaal Werkbedrijf Werk in Zicht onderzoek naar gedaan. De vervolgstap is om n.a.v. deze resultaten de mogelijkheden in de praktijk te verkennen met werkgevers in de regio. Belangrijke aandachtspunten hierin zijn onder andere de arbeidsovereenkomst, duurzame inzetbaarheid, loopbaanontwikkeling en scholing, arbeidsvoorwaarden en – omstandigheden. De rol van Werk in Zicht is onze dienstverlening te bieden aan werkgevers die hier stappen in willen zetten.

7. Ondertekening verantwoordelijke bestuurders

Groningen, 5 juni 2019

VNO-NCW MKB Noord, te dezen vertegenwoordigd door de
en
Centrumgemeente Groningen, te dezen vertegenwoordigd door

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 Arbeidsmarktbeleid
centrumgemeente Groningen
Bestuursvoorzitter Werk in Zicht

8. Bijlage II: Intentie tot samenwerken Perspectief op Werk Groningen en Noord-Drenthe

Intentie tot samenwerken partners arbeidsmarktregio Groningen en Noord-Drenthe in kader van Perspectief op Werk

Overwegende dat:

1) De Staatssecretaris Van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in het kader van het 'Breed Offensief' en 'Perspectief op Werk' twee keer één miljoen euro per arbeidsmarktregio beschikbaar stelt om in twee jaar meer mensen naar werk te begeleiden.
2) Een extra en effectieve bemiddeling van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar werk zal bijdragen aan meer maatschappelijke participatie en economische groei. Dit is goed voor werknemers, het bedrijfsleven en de samenleving.
3) Partijen ernaar streven dat in de arbeidsmarktregio Groningen en Noord-Drenthe zo snel mogelijk de extra impuls ontstaat, die tot een versterkte en lerende samenwerking tussen de partners leidt.
4) Partijen in gezamenlijkheid de ambities van de 'doe-agenda' van Perspectief op Werk Groningen en Noord-Drenthe helpen te realiseren en daarmee een impuls geven op de matching tussen vraag en aanbod.

Doel
Het doel van deze intentie tot samenwerking is het vaststellen van de gezamenlijke ambitie en in kaart hebben welke bijdrage de partijen leveren bij het gezamenlijk realiseren van de doe-agenda Perspectief op Werk Groningen en Noord-Drenthe.

Start activiteiten
De uitvoering van Perspectief op Werk Groningen en Noord-Drenthe start zo spoedig mogelijk, nadat de financiële middelen door het Rijk zijn toegekend.

Hieronder de bijdrage van de deelnemende partijen:

VNO-NCW MKB NOORD:

- activeert werkgevers om in samenwerking met Werk in Zicht vorm en uitvoering te geven aan kansrijke ontmoetingsevents, het Werkfestival 2.0, maatwerktrajecten en arrangementen;
- zoekt naar werkgevers die als ambassadeur voor de dienstverlening vanuit Werk in Zicht willen opstellen;
- levert een bijdrage aan de invoering van de Scholingsalliantie Noord-Nederland;
- zet de eigen communicatiekanalen in om de dienstverlening en samenwerking met partners positief uit te dragen;
- coördineert het Onderzoek vraagzijde arbeidsmarkt – nu en in de toekomst;
- stimuleert dat werkgevers zich inzetten voor duurzame dienstverbanden door uit te gaan van de mogelijkheden van kandidaten;
- informeert Werk in Zicht zo spoedig mogelijk over tussentijds omstandigheden, die de voortgang of inhoud van Perspectief op Werk Groningen en Noord-Drenthe kunnen beïnvloeden;
- werkt mee aan bestuurlijke innovatie en de ontwikkeling van een maatschappelijk akkoord;
- maakt waar mogelijk partners onderdeel van eigen bijeenkomsten;
- deelt kennis en expertise met alle partners actief binnen Perspectief op Werk.

Werk in Zicht (gemeenten, SW-bedrijven en UWV)

- geeft in samenwerking met werkgevers, scholen, brancheorganisaties en sociaal partners vorm en invulling aan alle activiteiten zoals benoemd in de doe-agenda;
- zet de eigen communicatiekanalen in om de samenwerking met alle partners positief uit te dragen;
- levert een bijdrage aan de invoering van de Scholingsalliantie Noord-Nederland;
- zet zich in voor de werkplektoeleiding van gemotiveerde, arbeidsfitte kandidaten;
- is opdrachtgever van de algemene coördinatie van Perspectief op Werk;
- is contactpersoon namens Partijen met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;
- informeert alle partners zo spoedig mogelijk over tussentijdse omstandigheden die de voortgang of inhoud van Perspectief op werk kunnen beïnvloeden;
- werkt mee aan bestuurlijke innovatie en de ontwikkeling van een maatschappelijk akkoord;
- deelt kennis en expertise met alle partners actief binnen Perspectief op Werk.

Onderwijsinstellingen:

- in samenwerking met Werk in Zicht vorm en uitvoering geven aan voorschakeltrajecten, Praktijkleren, Route arbeid PrO/VSO en entree en PrO/VSO jongeren bij werkleerbedrijven;
- zet de eigen communicatiekanalen in om de samenwerking met alle partners positief uit te dragen;
- werkt mee aan bestuurlijke innovatie en de ontwikkeling van een maatschappelijk akkoord;
- deelt kennis en expertise met alle partners actief binnen Perspectief op Werk.

Brancheorganisaties:

- activeert werkgevers om in samenwerking met Werk in Zicht vorm en uitvoering te geven aan kansrijke ontmoetingsevents, het Werkfestival 2.0, maatwerktrajecten en arrangementen;
- maakt waar mogelijk en wenselijk deel uit van de brancheteams binnen Werk in Zicht;
- zet de eigen communicatiekanalen en middelen in om de samenwerking met alle partners positief uit te dragen;
- levert een bijdrage aan de invoering van de Scholingsalliantie Noord-Nederland;
- deelt kennis en expertise met alle partners actief binnen Perspectief op Werk.

Sociaal partners:

- adviseert bij vorm en uitvoering van transparant bestand, één profiel en het onderzoek vraagzijde arbeidsmarkt
- zet de eigen communicatiekanalen en middelen in om de samenwerking met alle partners positief uit te dragen;
- werkt mee aan bestuurlijke innovatie en de ontwikkeling van een maatschappelijk akkoord;
- levert een bijdrage aan de invoering van de Scholingsalliantie Noord-Nederland;
- deelt kennis en expertise met alle partners actief binnen Perspectief op Werk.

Provincies:

- zet de eigen communicatiekanalen en middelen in om de samenwerking met alle partners positief uit te dragen;
- werkt mee aan bestuurlijke innovatie en de ontwikkeling van een maatschappelijk akkoord;
- levert een bijdrage aan de invoering van de Scholingsalliantie Noord-Nederland;
- deelt kennis en expertise met alle partners actief binnen Perspectief op Werk.

Aldus overeengekomen,

datum: 5 juni 2019,