



## Inhoudsopgave

Inleiding	Blz. 3
1. Analyse	Blz. 4
a. Vraag	Blz. 4
b. Aanbod	Blz. 4
c. Uitdagingen en kansen	Blz. 5
2. Ambitie	Blz. 6
a. Doelstellingen	Blz. 6
b. Verbetering ten opzichte van de huidige situatie	Blz. 6
3. Aanpak	Blz. 7
a. Doe-agenda	Blz. 7
b. Pijler 1 'Werkfit(ter) maken werkzoekenden'	Blz. 8
c. Pijler 2 'Meer passende werkplekken bieden'	Blz. 9
d. Pijler 3 'Meer matches vanuit een toegankelijker bestand'	Blz. 10
e. Pijler 4 'Extra inzetten op scholing als onderdeel van de begeleiding op de werkvloer'	Blz. 11
f. Pijler 5 'Effectieve regionale werkgeversdienstverlening'	Blz. 11
4. Betrokkenen en samenwerking	Blz. 13
a. Perspectief op Werk - Partners RW-POA Rivierenland	Blz. 13
b. Infrastructuur RW-POA Rivierenland	Blz. 13
c. Streven binnen Perspectief op Werk	Blz. 14
5. Overzicht van in te zetten instrumenten en middelen	Blz. 16
6. Overige regionale afspraken	Blz. 17
7. Ondertekening	Blz. 18
Bijlage 1 Contactgegevens	Blz. 21
Bijlage 2 Samenwerkingsovereenkomst	Blz. 22

## Inleiding

Voor u ligt de doe-agenda voor Perspectief op Werk van Rivierenland. We zijn er trots op dat we u, samen met alle betrokken private en publieke arbeidsmarkt- en onderwijspartners, dit ambitieuze en pragmatische plan kunnen presenteren. Door onze krachten te bundelen en over onze grenzen heen te kijken, kunnen we de uitdagingen aan die de regionale arbeidsmarkt biedt. Nu én in de toekomst!

### Rivierenland in een notendop

De arbeidsmarktregio Rivierenland wordt gevormd door 8 gemeenten, namelijk: Buren, Culemborg, Maasdriel, Neder-Betuwe, Tiel (centrumgemeente), West Betuwe, West Maas en Waal en Zaltbommel.

Figuur 1: arbeidsmarktregio Rivierenland



- Rivierenland is een mkb-regio, met de nadruk op 'klein' bedrijf en kent weinig aanwas van startende ondernemers.
- Er is veel bedrijvigheid in de sectoren transport & logistiek, landbouw en bouw.
- Rivierenland is de meest energieslurpende regio van Gelderland.
- Rivierenland is een praktijkopgeleide regio: het aandeel van de beroepsbevolking met een lager of middelbaar onderwijsniveau bevindt zich boven het Gelderse gemiddelde<sup>1</sup>.
- 1 op de 7 inwoners heeft problemen met lezen en schrijven.
- Bijna 1 op de 5 huishoudens in Rivierenland heeft ernstige financiële problemen. Voor werkgevers in Rivierenland komt dit op een kostenpost van 26 miljoen euro uit, voorzichtig gerekend met ongeveer 2000 werknemers in financiële problemen<sup>2</sup>.
- Van de groep langdurige (met een WW-uitkering langer dan een jaar) WW'ers is 80% ouder dan 50 jaar. Van de bijstandsgerechtigden is meer dan 50% 45 jaar of ouder.
- Uit onderzoek blijkt dat 40% van de Nederlanders op enig moment in hun leven te maken krijgt met een psychische aandoening, in lichtere of zwaardere mate. Voor Rivierenland zijn de cijfers vergelijkbaar<sup>3</sup>.
- Er is een hoge mate van regionale organisatiegraad rondom onderwijs en (de inclusieve) arbeidsmarkt: het Regionaal Werkbedrijf-Platform Onderwijs en Arbeidsmarkt (RW-POA) Rivierenland.
- Rivierenland was in 2015 een voorloper in het vormen van een regionale werkgeversdienstverlening. Op dit moment verlenen gemeente Buren<sup>4</sup>, UWV en Werkzaak Rivierenland<sup>5</sup> als uitvoeringsorganisaties gezamenlijk diensten op het gebied van werk & inkomen voor 8 gemeenten.

<sup>1</sup> Provincie Gelderland, factsheet Onderwijs en arbeidsmarkt, september 2018.

<sup>2</sup> Financieel Fit Rivierenland: kosten per jaar, bij een fulltimer in financiële problemen met een inkomen van 37.000 euro zo'n 13.000 euro. Kosten voor werkgever bestaan uit elementen als twintig procent productiviteitsverlies, zeven extra ziekte-dagen en het verwerken van loonbeslagen.

<sup>3</sup> Samen voor de Klant: <https://www.samenvoordeklant.nl/psychische-kwetsbaarheid-en-werk>

<sup>4</sup> Gemeente Buren voert de Participatiewet uit voor de gemeente Neder-Betuwe en Buren.

<sup>5</sup> Onder de naam Werkzaak Rivierenland zijn de sociale diensten, de sociale werkplaats, het Werkgeversadviespunt en de samenwerking met het UWV geborgd.

# 1 Analyse

In dit hoofdstuk wordt ingezoomd op de vraag (economische groei en werkgelegenheid), het aanbod (mensen die willen en kunnen werken, eventueel met ondersteuning) en de uitdaging om deze twee te matchen.

## a. Vraag

- Het aantal banen groeide in Rivierenland in 2018 met 2,2% iets sterker dan landelijk (1,9%). In 2019 neemt het groeitempo wat af en neemt het aantal banen in de regio toe met 1,4%.
- De meeste banen worden geboden door uitzendbureaus, zorg en welzijn, detailhandel, industrie en groothandel. Samen leveren deze vijf sectoren ruim 50% van de werkgelegenheid.
- Landbouw (agribusiness) is sterk oververtegenwoordigd in Rivierenland ten opzichte van Nederland, maar zorgt door technologische ontwikkelingen niet voor een positieve banengroei in de regio<sup>6</sup>. In 2017-2022 is de verwachte jaarlijkse banengroei: -1,3%<sup>7</sup>.
- In Rivierenland groeit de werkgelegenheid het sterkst in ict (+5,1%), bij uitzendbedrijven (+4,6%) en in de bouw (+3,4%). In 2019 komen er in deze sectoren samen 900 banen voor werknemers bij. De sector zorg en welzijn groeit met 1,6% weliswaar minder sterk, maar door zijn omvang levert die 1,6% groei wel 200 extra banen op.
- Personeelstekorten: moeilijk vervulbare vacatures in Rivierenland komen vooral voor bij:
  - Een groot aantal technische beroepen (lasser, timmerman, constructiebankwerker en verschillende soorten monteurs, zoals installatiemonteurs). Dit hangt samen met:
    - Technologische ontwikkelingen (ict)
    - De energietransitie
    - De economische groei waardoor er onder andere meer woningen worden gebouwd. De bouwsector vraagt meer vakmensen, terwijl het personeelsbestand in de sector sterk vergrijsd en er te weinig jongeren kiezen voor een vakopleiding in de bouw.
  - Andere sectoren met moeilijk vervulbare vacatures:
    - Transport en logistiek (vrachtwagenchauffeurs en transportplanners)
    - De zorg (verzorgende IG en gespecialiseerde verpleegkundigen). In de zorg nemen de personeelstekorten in Rivierenland op alle vlakken snel toe en bestaat het personeelsbestand grotendeels uit ouderen. Er wordt voor de periode 2017-2022 een jaarlijkse banengroei van 1,6% verwacht.

## b. Aanbod

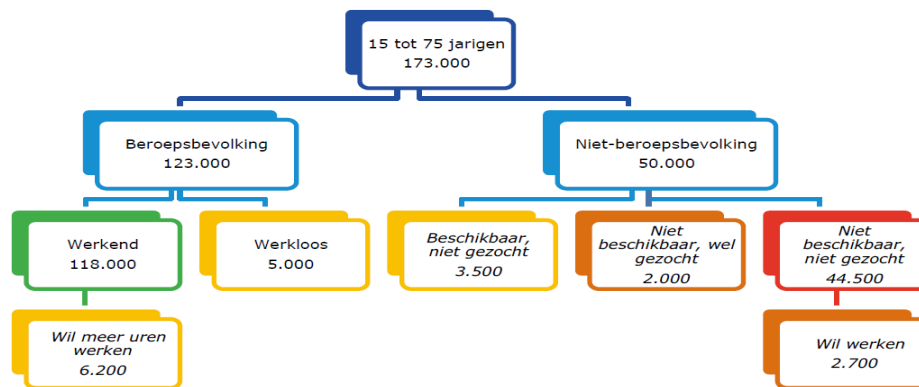
De potentiële beroepsbevolking in Rivierenland (15-75 jaar) bestaat uit 173.000 personen (zie figuur 2). Hiervan zijn er reeds 123.000 actief op de arbeidsmarkt en zijn er nog 5.000 werkloos. Rivierenland kent nu in en in de toekomst een laag werkloosheidspercentage: in 2017 was het 4% en voor 2022 wordt een werkloosheidspercentage van 3,2 % verwacht. Tot slot valt op dat Rivierenland een relatief laag opgeleide beroepsbevolking en een hoge laaggeletterdheid kent. Zie verder de Inleiding, blz. 3/4.

---

<sup>6</sup> In combinatie met een vervagend onderscheid tussen agribusiness enerzijds en sectoren als Transport & Logistiek en Toerisme & Recreatie anderzijds, is het ondanks de beperkte banengroei in deze sector nodig om aan te sluiten bij bestaande programma's van onder meer LTO als 'Agro werkt onbeperkt' en 'Onbeperkte leerwerkbedrijven'.

<sup>7</sup> Provinciale Economische Verkenning. Gelderse vooruitzichten 2018-2022. Een middellange termijnraming van de Gelderse economie, 2019, blz. 46. Bovendien is het onderscheid tussen Agribusiness en Transport & Logistiek steeds minder scherp.

Figuur 2: beroepsbevolking in Rivierenland



Bron: UWV, op basis van landelijke aandelen CBS (cursieve getallen betreffen schattingen)

In de bestaande aanpak voor het bij elkaar brengen van vraag en aanbod (bijvoorbeeld regionale goedwerkende matchingevenementen zoals het Talent Event, Startpleinen en speeddates) is het belangrijk om aandacht te hebben voor het bereiken van het onbenutte arbeidspotentieel. Het onbenutte arbeidspotentieel bestaat uit: de werkloze beroepsbevolking (5000 mensen), de werkende beroepsbevolking die heeft aangegeven meer uren te willen werken (6200 mensen) en de niet-beroepsbevolking die willen of kunnen (8.200 mensen).

### c. Uitdagingen en kansen

- Voor de veelal kleine bedrijven ligt er een kans om de open innovatie en slagkracht te versterken door meer met elkaar samen te werken<sup>8</sup>. Een werkgeversinitiatief op dit gebied is het 'Huis van de Logistieke samenwerking'. Ook bij het realiseren van de energietransitie en de inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt lijkt een vorm van collectief ondernemerschap de kans om mensen duurzaam te kunnen plaatsen te vergroten.
- Scholingsaanbod tekortberoeven: er zijn nieuwe (vormen van) opleidingen nodig om te voldoen aan de toenemende en veranderende vraag naar nieuwe beroepen.
- Hoewel er volop werk is voor voortijdige schoolverlaters met basisonderwijs of vmbo als hoogst behaalde opleiding, gaat het wel vaak over laagbetaalde, kleine flexibele banen met weinig doorgroeimogelijkheden. Dit is terug te zien in de sterke groei van banen bij uitzendbedrijven.
- Er stromen in de periode van 2017-2022 ongeveer 20.000 schoolverlaters de markt op. De instroom op de arbeidsmarkt van schoolverlaters is niet overal toereikend.
- Maatschappelijke ontwikkelingen zoals robotisering en de noodzaak tot een duurzame en inclusieve samenleving stellen nieuwe (te hoge) eisen aan de scholing en wendbaarheid van de (potentiële) beroepsbevolking en onbenut arbeidspotentieel, zeker voor Rivierenland als praktisch opgeleide en laaggeletterde regio.
- Het aanbod van mensen die kunnen en willen werken bestaat grotendeels uit klantgroep 3 en 4. Deze mensen vragen meer en steeds langer de tijd om werkfit te worden. Andere, vernieuwende instrumentaria zijn nodig naast/aanvullend op reguliere instrumenten.
- De mismatch is terug te zien in de vraag van werkgevers: kennis, opleiding en werkervaring van de werkloze en deels ook werkende beroepsbevolking komen in veel gevallen niet één-op-één overeen met functie-eisen in sectoren en beroepen met veel openstaande vacatures. Vacatures zijn vaak functie- en ervaringsgericht (bijvoorbeeld de vraag om technisch opgeleid personeel met jarenlange ervaring) en zouden innovatiever kunnen worden ingestoken (vraag om technisch opgeleid personeel insteken door in de vacature te vragen 'Vind jij het leuk om in je vrije tijd aan auto's te sleutelen?').

<sup>8</sup> Provincie Gelderland, De kracht van Oost NL. Een economisch-geografische analyse, 2017, blz. 127

## 2 Ambitie

### a. Doelstellingen

Er wordt uitgegaan van vijf pijlers in de aanpak van Perspectief op Werk:

1. Aanbod → werkfitter en transparanter maken van werkzoekenden
2. Vraag → meer passende werkplekken bieden
3. Route → het matchen in een toegankelijker bestand
4. Scholing → extra inzetten op scholing als onderdeel van de begeleiding
5. Een effectievere regionale werkgeversdienstverlening

Op basis van de analyse hebben de pijlers invulling gekregen, een aanpak passend bij de regio. De aanpak moet leiden tot het verminderen van knelpunten en het versterken van succesvolle activiteiten van de afgelopen jaren. Met de middelen van Perspectief op Werk willen we de volgende ambitie realiseren:

#### *Aanbod*

- 1500 mensen werkfitter maken

#### *Vraag*

- 200 vacatures op een vernieuwende manier (bijvoorbeeld op competenties) uitzetten  
- 150 passende werkplekken creëren

#### *Vraag/aanbod matchen in een toegankelijker bestand*

- 3000 mensen transparanter maken en/of in beeld brengen  
- 16 bijeenkomsten effectiever organiseren om vraag/aanbod bij elkaar brengen  
- 1500 werkzoekenden bij deze bijeenkomsten in contact brengen met 100 werkgevers

#### *Scholing/begeleiding*

- 250 mensen scholing/begeleiding bieden op de werkvloer

### b. Verbetering ten opzichte van huidige situatie

De kwantitatieve ambitie vormt het resultaat van de volgende verbeteringen. De lopende aanpakken die vernieuwend en effectief zijn, worden verder doorontwikkeld, passend bij de nieuwe behoeften van werkgevers en het aanbod van werkzoekenden. Voorbeelden hiervan zijn:

- De doorontwikkeling van bijeenkomsten waarbij werkgevers en werkzoekenden elkaar ontmoeten, maar ook het verkennen van de mogelijkheden van een virtuele (matchings-/ontmoetings-)app zoals 'Hallo Werk'.
- De doorontwikkeling van leerwerkroutes in tekortsectoren en opkomende sectoren.
- De doorontwikkeling van (groeps)aanpakken voor kwetsbare groepen die een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben zoals psychisch kwetsbaren, jongeren die voortijdig school verlaten, statushouders en werkzoekenden met schulden.

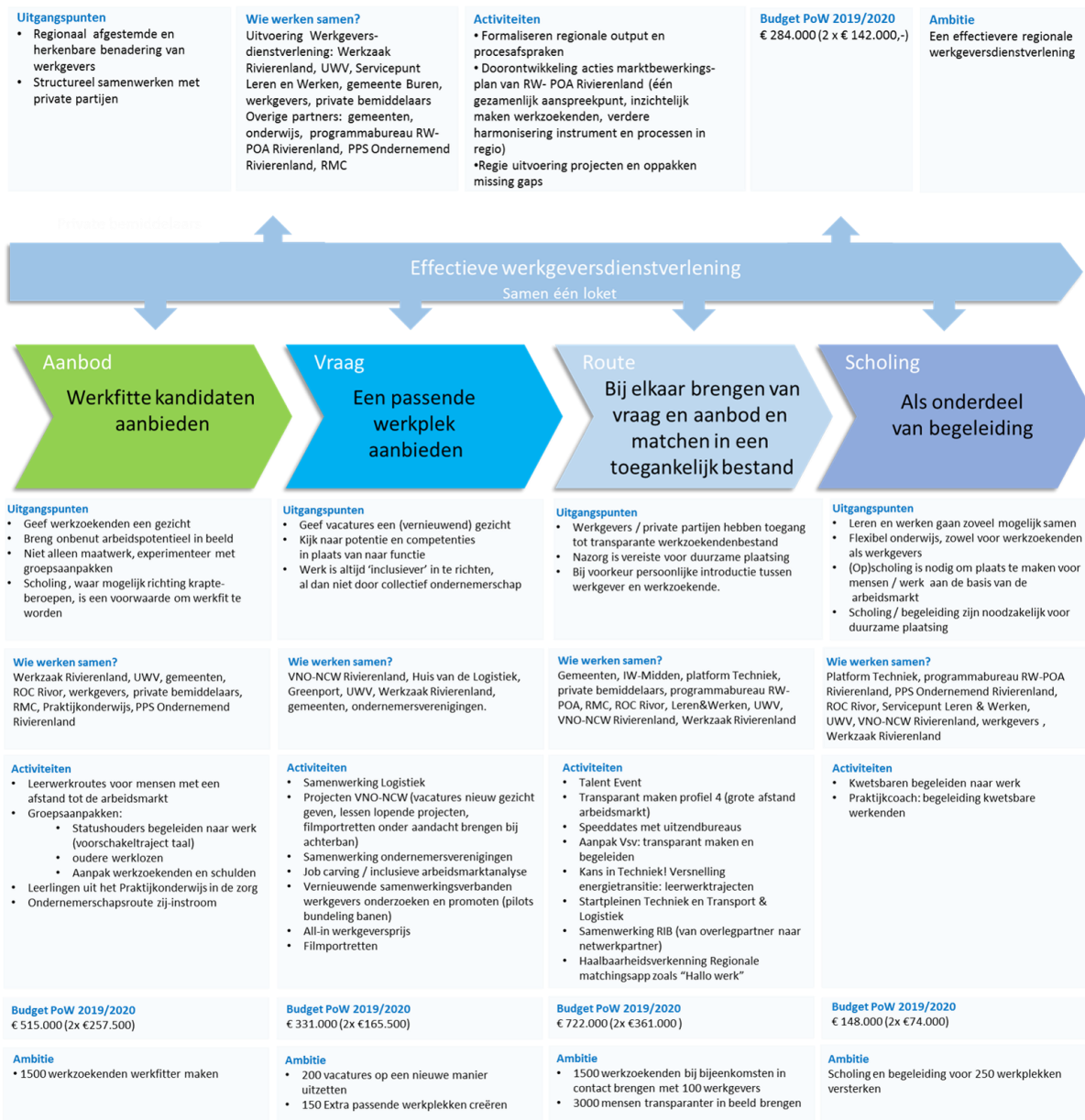
Ook wordt de onderlinge samenwerking in onze regio vergroot en geïntensiveerd. Voorbeelden zijn:

- Intensievere samenwerking met private bemiddelaars en dienstverleners;
- Intensievere samenwerking met werkgeversverenigingen en ondernemerskringen op bedrijventerreinen;
- Intensievere samenwerking met werkgevers, overheid en scholen om het scholingsaanbod zo goed mogelijk door te ontwikkelen, passend bij de wens van de werkgever én de mogelijkheden van de (potentieel) werkzoekenden.

### 3 Aanpak

#### a. Doe-agenda

Op basis van de analyse en ambitie zijn in Rivierenland uitgangspunten per pijler opgesteld. Deze uitgangspunten vormen samen met de analyse de basis voor de opgestelde doe-agenda: de gekozen aanpak en concrete projecten dragen bij aan de uitgangspunten. In onderstaande figuur en tekst en wordt verder in gegaan op de doelen, activiteiten, partners en beoogd resultaat per pijler gekoppeld aan de uitgangspunten per pijler.



#### b. Pijler 1 'Werkfit(ter) maken werkzoekenden'

##### Uitgangspunten

- Geef werkzoekenden een (vernieuwend) gezicht
- Uitgangspunt is dat in onze regio (welke bestaat uit veel kleine bedrijven) een persoonlijke ontmoeting tussen werkgever en werkzoekenden beter werkt dan CV's presenteren.

- *Breng onbenut arbeidspotentieel in beeld*  
Uit de analyse blijkt dat Rivierenland in theorie een onbenut arbeidsmarktpotentieel heeft. In de bestaande aanpak voor het bij elkaar brengen van vraag en aanbod (bijvoorbeeld regionale goedwerkende matchingevenementen zoals het Talent Event, Startpleinen en speeddates) is het belangrijk om aandacht te hebben voor het bereiken van het onbenutte arbeidspotentieel.
- *Niet alleen maatwerk, experimenteer met groepsaanpakken*  
Het percentage WW'ers en werkzoekenden in de bijstand is relatief laag. De groep mensen die nu nog niet aan het werk zijn, zijn de meest kwetsbaren: het kost meer en langer de tijd om deze werkzoekenden werkfit te krijgen. Naast maatwerk wordt er in de regio daarom gelijktijdig geëxperimenteerd met groepsaanpakken.
- *Scholing (waar mogelijk richting krapteberoepen) is een voorwaarde om werkfit te worden*  
Het werkfitter maken van de huidige kwetsbare doelgroep lukt alleen door te investeren in scholing. Krapteberoepen in onze regio in de sectoren techniek, transport en logistiek en energietransitie vormen het uitgangspunt voor de doorontwikkeling van de scholing.

### **Wie werken samen?**

Gemeenten, PPS Ondernemend Rivierenland, praktijkonderwijs, private bemiddelaars, RMC, ROC Rivor, UWV, werkgevers en Werkzaak Rivierenland.

### **Activiteiten**

- Doorontwikkeling leerwerkroutes: een leerwerkroute is een goedlopend instrument om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt werkfit te maken. De doorontwikkeling bestaat uit aanpassingen voor een steeds moeilijker te plaatsen doelgroep en het nog beter inrichten van de leerwerkroutes voor de tekortsectoren transport en logistiek, zorg en techniek. Hiertoe behoort ook het doorontwikkelen van de leerwerkroutes voor de gevolgen van de energietransitie.
- Doorontwikkeling groepsaanpakken voor de volgende doelgroepen:
  - statushouders begeleiden naar werk: aanbieden van sectorgerichte voorschakeltrajecten op het gebied van taal voor de leerwerkroutes.
  - oudere werklozen: doorontwikkelen van een integrale aanpak en activiteiten voor oudere werkzoekenden om te werken aan positieve beeldvorming, matches en empowerment.
  - werkzoekenden en schulden: verbinding samenwerkingsverband Financieel Fit om mensen met schulden duurzaam te laten uitstromen naar werk.
- Doorontwikkeling PrO- leerlingen in de zorg: het strategisch verbinden van leerlingen uit het praktijkonderwijs met werkgevers in de zorg om vraag en aanbod beter op elkaar te laten aansluiten.
- Doorontwikkeling Ondernemerschapsroute zij-instroom: via de succesvolle publiek-private samenwerking Ondernemend Rivierenland krijgen mbo-leerlingen krijgen de kans om zich te ontwikkelen als ondernemer. Met dit project wordt getracht de Ondernemerschapsroute ook kansrijk te maken voor zij-instromers en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

### **Beoogd resultaat**

Met bovengenoemde extra inspanningen willen de partners in totaal 1500 werkzoekenden werkfit(ter) maken.



## c. Pijler 2 'Meer passende werkplekken bieden'

### Uitgangspunten

- *Geef vacatures een (vernieuwend) gezicht*  
In de huidige arbeidsmarkt is het noodzakelijk om bij werkzoekenden naar motivatie en potentieel te kijken, niet alleen naar relevante werkervaring in de branche. Dit vraagt iets van de werkgevers en de manier waarop zij vacatures opstellen: geen opsomming aan functievereisten of verplichte jarenlange ervaring in de branche en/of functie.
- *Kijk naar potentieel en competenties in plaats van naar functie*  
Uitgangspunt is dat iedereen een talent heeft. Het wordt steeds belangrijker om werkzoekenden te profileren in termen van vaardigheden en competenties ipv in functie-ervaringen, zowel bij de werkgevers als in de registraties en bestanden.
- *Werk is altijd inclusiever in te richten, al dan niet door collectief ondernemerschap*  
Er zijn altijd mogelijkheden om een bedrijf inclusiever te maken, zelfs in onze regio met veel kleine bedrijven. Dit vraagt experimenteeruimte met bundeling van banen per bedrijventerrein, per sector of juist sectoroverstijgend. Wel is ondersteuning van kleine werkgevers, waar vaak geen ruimte voor strategisch personeelsbeleid is, bij het inclusief en sociaal ondernemen belangrijk.

### Wie werken samen?

Gemeenten, Greenport, Huis van de Logistiek, ondernemersverenigingen, VNO-NCW Rivierenland, UWV, werkgevers en Werkzaak Rivierenland.

### Activiteiten

- Doorontwikkeling samenwerking Logistiek: het bevorderen van een ondernemersgedreven samenwerking die gericht is op verschillende arbeidsmarktpilots. Dit om onvervulde vacatures aan te pakken met nieuwe en creatieve ideeën.
- Doorontwikkeling projecten VNO-NCW: lessen trekken uit en voortzetten van lopende projecten. Betreft ook het extra onder de aandacht brengen bij de achterban van instrumenten als jobcarving en innovatieve projecten zoals vacatures op een nieuwe manier insteken.
- Samenwerking ondernemersverenigingen: het laten aansluiten van werkzoekenden bij bijeenkomsten van ondernemersverenigingen om zo extra matchmomenten te creëren.
- Doorontwikkeling inzet bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie, job carving en/of functiecreatie: uitgangspunt is dat er in de regio nog ruimte is om deze instrumenten extra in te zetten. Uitvoering hiervan hangt samen met doorontwikkeling van de projecten van VNO-NCW en de samenwerking met ondernemersverenigingen.
- Vernieuwende samenwerkingsverbanden werkgevers onderzoeken en promoten: bijvoorbeeld een pilot gericht op de bundeling van banen.
- All-in werkgeversprijs: een prijs die jaarlijks in de regio wordt uitgereikt aan werkgevers die bijdragen aan een inclusieve arbeidsmarkt.
- Ontwikkelen nieuwe filmportretten: de filmportretten tonen werkgevers in Rivierenland die werken met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De portretten zijn met name bedoeld als ter inspiratie voor werkgevers die nog geen of weinig ervaring hebben met de banenafpraak.

### Beoogd resultaat

Samen willen de partners 200 vacatures op een nieuwe manier uitzetten en 150 extra passende werkplekken creëren.

#### d. Pijler 3 'Meer matches en vanuit een toegankelijker bestand'

##### **Uitgangspunten**

- *Werkgevers / private partijen hebben toegang tot transparante werkzoekendenbestand*  
Werkgevers en private bemiddelaars behoren eenvoudig toegang te krijgen tot bestanden met beschikbare kandidaten. Kandidaten worden zoveel mogelijk in beeld gebracht aan de hand van competenties.
- *Nazorg is vereiste voor duurzame plaatsing*  
Centraal in de regionale aanpak staat niet het matchen, maar het realiseren van een duurzame plaatsing. Uit ervaring blijkt begeleiding van de werkgever én van de geplaatste kandidaat cruciaal voor een duurzame en langdurige plaatsing.
- *Bij voorkeur persoonlijke introductie tussen werkgever en werkzoekende.*  
In een regio met veel kleine bedrijven blijkt een persoonlijke introductie het beste te werken. Dit geldt ook voor de grootschalige evenementen waar vraag en aanbod bij elkaar wordt gebracht.

##### **Wie werken samen?**

Gemeenten, Greenfox, InstallatieWerk-Midden, platform Techniek, private bemiddelaars, programmabureau RW-POA, RMC, ROC Rivier, Servicepunt Leren en Werken, UWV Rivierenland, VNO-NCW Rivierenland en Werkzaak Rivierenland.

##### **Activiteiten**

- Doorontwikkeling Talent Event: een groot bestaand regionaal matchingevent.
- Doorontwikkeling transparant maken (en diegenen met arbeidspotentieel begeleiden)  
klantprofiel 4: het opvallend grote bestand met klantprofiel 4 in Rivierenland doorlichten om eventuele kansen naar werk te signaleren en de juiste begeleiding en trajecten te bieden.
- Doorontwikkeling speeddates met uitzendbureaus: uitbreiding van de reeds bestaande speeddates georganiseerd vanuit het UWV met verschillende uitzendbureaus.
- Doorontwikkeling aanpak Voortijdig schoolverlaters (Vsv): het totale bestand van 1850 Vsv-ers wordt doorgelicht om eventuele kansen naar werk te signaleren en de juiste begeleiding en trajecten te bieden.
- Kansen in de techniek: leerwerktrajecten waarbij private en publieke organisaties samenwerken en hun producten/diensten en kwaliteiten zo inzetten dat de vraag van werkgevers naar technisch geschoold personeel beter ingevuld kan worden.
- Startpleinen Techniek en Transport&Logistiek: bijeenkomsten van werkgevers en werkzoekenden (ook zij-instroom) waarbij werkgevers en werkzoekenden zich aan elkaar presenteren.
- Doorontwikkeling samenwerking UWV en re-integratiebureaus: intensivering en verdieping van de samenwerking tussen de re-integratiebureaus en de arbeidsdeskundigen van het UWV om te komen tot duurzame uitstroom van de doelgroepen als Wajong en WIA.
- Haalbaarheidsverkenning Regionale matchingsapp zoals 'Hallo werk': het streven is om de verschillende 'klant- en vacaturebestanden' via een regionaal instrument te ontsluiten. Of dit haalbaar is via de app 'Hallo werk', willen de partners onderzoeken.

##### **Beoogd resultaat**

16 bijeenkomst effectiever organiseren om vraag en aanbod bij elkaar te brengen. 1500 werkzoekenden bij deze bijeenkomsten in contact brengen met 100 werkgevers. 3000 mensen transparanter in beeld brengen.

## e. Pijler 4 'Extra inzetten op scholing als onderdeel van de begeleiding op de werkvloer'

### Uitgangspunten

- *Leren en werken gaan zoveel mogelijk samen*  
Leren in de praktijk neemt in onze praktijkgerichte regio een belangrijke plaats in. Dit wordt doorvertaald in de aanpakken voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt.
- *Flexibel onderwijs, zowel voor werkzoekenden als werkgevers*  
Uitgangspunt is het versterken van modulair leren, e-learning, training-on-the-job en in-house praktijktrainingen met en voor werkzoekenden, werknemers en werkgevers.
- *(Op)scholing is nodig om plaats te maken voor mensen en werk aan de basis van de arbeidsmarkt*  
In een regio met veel praktisch opgeleiden en geen hbo- of wo-instelling is het belangrijk om ruimte te creëren aan de onderkant van de arbeidsmarkt door middel van opscholing.
- *Scholing / begeleiding zijn noodzakelijk voor duurzame plaatsing*  
Uitgangspunt in onze regio is niet het matchen, maar het komen tot een duurzame plaatsing. Scholing en begeleiding van de werkgevers, bijvoorbeeld over het omgaan met werknemers met psychische aandoeningen is hiervoor noodzakelijk. Ook staan we als regio achter de ontwikkeling van 'logoloze' coaches om kwetsbare werkenden te begeleiden.

### Wie werken samen?

Platform Techniek (incl. Bouwmensen), praktijkonderwijs, programmabureau RW-POA Rivierenland, PPS Ondernemend Rivierenland, ROC Rivor, Servicepunt Leren & Werken, UWV, VNO-NCW Rivierenland, werkgevers en Werkzaak Rivierenland.

### Activiteiten

- Doorontwikkeling psychische kwetsbaren begeleiden naar werk: meer mensen met psychische kwetsbaarheden worden begeleid naar duurzame plaatsingen in zo regulier mogelijk werk. Dit door het dichterbij elkaar brengen van de driehoek werkzoekende - begeleider - werkgever. De kwaliteit en snelheid van de begeleiding naar werk wordt vergroot en de aansluiting op de markt wordt het best passend.
- Doorontwikkeling praktijkcoach: begeleiding kwetsbare werkenden door de inzet van 'logoloze' praktijkcoaches die de werkzoekenden (voornamelijk afgestudeerde mbo'ers en zij-instromers) helpen in hun zoektocht naar een baan.

### Beoogd resultaat

Samen willen de partners voor 250 werkplekken de scholing en begeleiding versterken.

## f. Pijler 5 'Effectievere regionale werkgeversdienstverlening'

### Uitgangspunten

- *Regionaal afgestemde en herkenbare benadering van werkgevers*  
Samen 1 loket, dat is het uitgangspunt: achter de schermen werken de uitvoeringsorganisaties Werkzaak Rivierenland, UWV en gemeente Buren (die uitvoering ook voor de Participatiewet ook voor de gemeente Neder-Betuwe uitvoert) samen aan een herkenbare benadering van werkgevers.
- *Structureel samenwerken met private partijen*  
Er wordt op structurele basis samengewerkt tussen de uitvoeringsorganisaties Werkzaak Rivierenland, het UWV, gemeente Buren en private bemiddelaars.

## Wie werken samen?

Voor de uitvoering van de werkgeversdienstverlening: gemeente Buren, private bemiddelaars, Servicepunt Leren en Werken, UWV, werkgevers en Werkzaak Rivierenland. Overige betrokken partners bij de werkgeversdienstverlening zijn: gemeenten, onderwijs (VSO/PrO en mbo), programmabureau RW-POA Rivierenland, PPS Ondernemend Rivierenland, RMC en werkgevers.

## Activiteiten

- Formaliseren regionale output en procesafspraken: Perspectief op Werk vormt een extra stimulans om de afspraken over gezamenlijke regionale output, harmonisatie van diensten en instrumenten en werkprocessen te versterken en de komende twee jaar vast te leggen.
- Doorontwikkeling acties Marktbewerkingsplan RW-POA Rivierenland 2019/2020  
In het marktbewerkingsplan RW-POA Rivierenland hebben de partners voor 2019/2020<sup>9</sup> de volgende versterkende afspraken en acties benoemd die ze samen willen doorontwikkelen en/of verbreden naar partners in het kader van Perspectief op Werk:
  - Eén gezamenlijk aanspreekpunt: de landelijke overheid stuurt op de doorontwikkeling van de integrale dienstverlening richting werkgevers. Werkzaak Rivierenland en UWV hebben al een gezamenlijk accountteam. Buren (die ook de uitvoering namens de gemeente Neder-Betuwe verzorgd), Werkzaak Rivierenland en UWV zien kansen in het verstevigen van de onderlinge samenwerking en zo de dienstverlening naar werkgevers verder te versterken. Ze zien kansen in verdere kennisuitwisseling en relatiemanagement. In de eerste helft van 2019 bespreken de gemeente Buren, Werkzaak Rivierenland en UWV de kansen met betrekking tot verdere samenwerking in de dagelijkse praktijk en ondernemen hierop actie. Een voorbeeld hiervan is dat zij samen de ontwikkeling naar meer strategisch accountmanagement vormgeven en bijvoorbeeld meer gaan inzetten op instrumenten zoals jobcarving.
  - Het inzichtelijk maken van werkzoekenden van UWV en gemeenten op het Werkgeversservicepunt, ook voor werkgevers en private bemiddelaars: in 2019/2020 voeren de uitvoeringsorganisaties in Rivierenland de volgende acties uit:
    - Buren (die ook de uitvoering namens de gemeente Neder-Betuwe verzorgd) vult voor inwoners uit Buren en Neder-Betuwe in 2019 de klantprofielen in Sonar verder in. Werkzaak Rivierenland heeft de klantprofielen ingevuld maar moet nog een werkproces inregelen waarbij deze gegevens ook up to date worden gehouden.
    - Afstemming invulling klantprofielen.  
Er moet meer afstemming komen over de manier van invullen van de profielen tussen Werkzaak, UWV en Buren.
    - Verkenning en inrichting regionale matchingsapp.  
Werkzaak Rivierenland en UWV zien mogelijkheden in het maken van een app die de regionale vacatures bevat en werkzoekenden makkelijk op kunnen reageren. Werkgevers kunnen zo beter zicht hebben en houden op het aanbod.
  - Verdere harmonisering en vereenvoudiging van instrumenten en processen in de regio, ook tussen gemeenten en UWV, om zo de dienstverlening te verbeteren en administratieve lasten te beperken. Bestaande effectieve instrumenten worden versterkt: leerwerkroutes, samenwerking ondernemersverenigingen, samenwerking private partners, Talent Event, All-in werkgeversprijs en de filmportretten.

## Beoogd resultaat

Een effectievere regionale werkgeversdienstverlening.

---

<sup>9</sup> In de voorbereidingen voor het Marktbewerkingsplan 2019/2020 werd de intentieverklaring van Perspectief op Werk gepubliceerd. Partners hebben getracht tijdig in de geest van Perspectief op Werk met elkaar vast te stellen wat in deze regio zou moeten worden doorontwikkeld. Daarom is het Marktbewerkingsplan pas op 14 maart jl. door het Bestuurlijk Overleg van RW-POA Rivierenland vastgesteld.

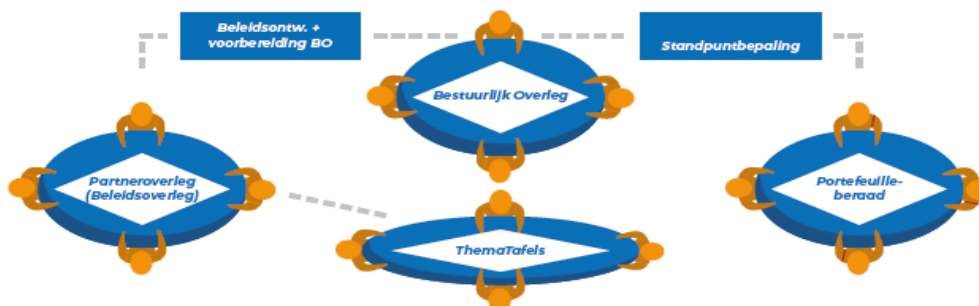
## 4 Betrokkenen en samenwerking

### a. Perspectief op Werk - Partners RW-POA Rivierenland

Via het Regionaal Werkbedrijf-Platform Onderwijs en Arbeidsmarkt Rivierenland (RW-POA Rivierenland) wordt de doe-agenda voor Perspectief op Werk geborgd. Onderstaand overzicht toont alle partners van RW-POA die in het kader van Perspectief op Werk een aanvraag of project hebben ingediend<sup>10</sup>.



### b. Infrastructuur RW-POA Rivierenland



- **Bestuurlijk Overleg**

*Doel:* Bestuurlijk Overleg is verantwoordelijk voor de realisering van de regionale agenda Onderwijs & Arbeidsmarkt en de realisering van de Banenafspraken. Het Bestuurlijk Overleg geeft richting, stelt kaders en beslist over de voorstellen vanuit het Partneroverleg.

*Partners:* werkgeversvertegenwoordiging vanuit VNO-NCW en MKB en Greenport, werknemersvertegenwoordiging (FNV en CNV), UWV, gemeentelijke vertegenwoordiging (West Betuwe en West Maas en Waal namens de overige gemeenten) en onderwijsvertegenwoordiging

<sup>10</sup> In dit overzicht zijn nog niet alle publieke en private partners en/of samenwerkingsverbanden weergegeven waarin de partners in hun project de aansluiting mee zoeken. Enkele voorbeelden: PPS Ondernemend Rivierenland, de coöperatie Financieel Fit Rivierenland (betrokkenheid bankwezen en welzijnsorganisaties), zorgorganisaties (i.v.m. begeleiding van mensen met psychische kwetsbaarheden via de IPS-trajecten), Huis van de Logistiek (via Logistieke Hotspot) en uiteraard de private bemiddelaars en dienstverleners (re-integratiebureaus etc).

(vanuit het MBO en VSO/PrO).

- **Portefeuillehouderberaad**

*Doel:* standpuntbepaling gemeenten ten behoeve van Bestuurlijk Overleg. Het Portefeuillehouderberaad vormt tevens het Algemeen Bestuur van de uitvoeringsorganisaties. Voor de sturing op de uitvoering van Perspectief op Werk dient het Portefeuillehouderberaad niet alleen een standpunt te bepalen, maar ook dit te agenderen in het Algemeen Bestuur van de uitvoeringsorganisaties. De secretaris van het Regionaal Werkbedrijf draagt zorgt voor de agendering (zie verder, hoofdstuk 6, overige regionale afspraken).

*Partners:* wethouders van de gemeente Buren, Culemborg, Maasdriel, Neder-Betuwe, Tiel, West Betuwe, West Maas en Waal en Zaltbommel.

- **Partneroverleg**

*Doel:* delen van informatie over ontwikkelingen binnen de eigen organisatie, gezamenlijk signaleren van regionale uitdagingen, het voorbereiden en ontwikkelen van voorstellen voor het Bestuurlijk overleg en het uitzetten van acties.

*Partners:* werkgeversvertegenwoordiging (VNO-NCW), werknemersvertegenwoordiging (FNV en de positie CNV is vacant), UWV, gemeentelijke vertegenwoordiging (Tiel en Neder-Betuwe), Werkzaak, vertegenwoordiging vanuit het Werkgeversservicepunt, onderwijsvertegenwoordiging (PrO/VSO en mbo). De provincie Gelderland sluit aan op agendabasis.

- **Thematafels en projectgroepen**

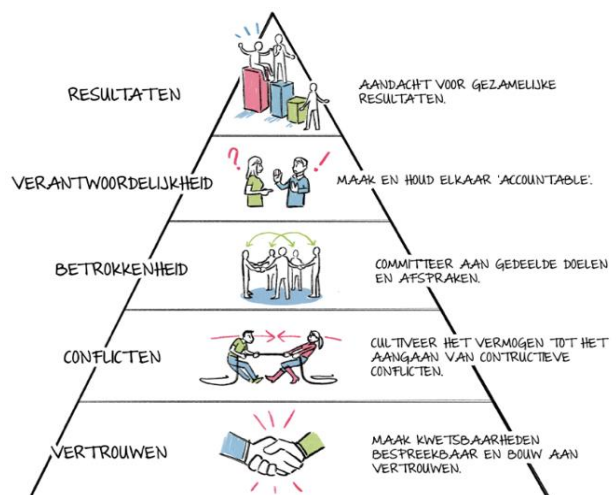
Rondom het partneroverleg worden 'overlegtafels' georganiseerd op basis van actuele arbeidsmarktvaagstukken. De samenstelling kan verschillen en is afhankelijk van de behoefte die er op dat moment bestaat. De huidige overlegtafels zijn ingericht op de volgende onderwerpen: Agribusiness, Techniek, Transport en Logistiek, kwetsbare jongeren, Leven Lang Ontwikkelen en Zorg & Welzijn. Daarnaast zijn er ook projectgroepen rondom grote bijeenkomsten of evenement zoals het Talent Event en de All-in werkgeversprijs. Tot slot zijn er ook nog bovenregionale tafels, bijvoorbeeld het bovenregionaal provinciaal overleg op het gebied van onderwijs&arbeidsmarkt.

- **Programmabureau RW-POA Rivierenland**

Het programmabureau van RW-POA Rivierenland zorgt voor een directe relatie met regionale vertegenwoordigers op beleidsterreinen waarbij structurele betrokkenheid geboden is. Denk daarbij aan Economische Zaken (EZ) en Sociale Zaken (SZ). Afhankelijk van de regionale organisatievorm wordt gekozen voor het aansluiten bij reguliere regionale overleggen (zoals bij EZ) of het organiseren van een apart regionaal overleg.

### c. Streven binnen Perspectief op Werk

De partners van RW-POA Rivierenland werken op basis van vertrouwen (zie bijlage 2, convenant RWR). Wanneer we kijken naar de piramide van Lencioni is het bereiken van trede 4 en 5 is het doel voor de komende jaren. De partners van RW-POA Rivierenland werken op basis van vertrouwen (zie bijlage 2, convenant RWR).



Wanneer we kijken naar de piramide van Lencioni is het bereiken van trede 4 en 5 binnen Perspectief op Werk het doel voor de komende jaren. Door de intensivering van de samenwerking en financiële mogelijkheden binnen het programma van Perspectief op Werk kunnen collectieve doelen en gezamenlijke outputresultaten eerder bereikt worden. Denk hierbij aan gezamenlijke outputresultaten voor de overkoepelende regionale werkgeversdienstverlening (paragraaf 3f) en het realiseren van een werk-, leer- en stageplekken voor een inclusieve arbeidsmarkt. Alle partners gaan samen werken aan het gezamenlijke regionale belang en kijken binnen Perspectief op Werk waar nodig verder of breder dan alleen hun eigen belang. Door dit te doen levert hun samenwerking een breed positief resultaat voor de regio op. Deze intensivering en professionalisering van de samenwerking biedt een positief regionaal perspectief voor de samenwerking en resultaten van de partners van RW-POA Rivierenland nu en in de toekomst.

## 5 Overzicht van in te zetten instrumenten en middelen

Voor de uitvoering van de Perspectief op Werk aanvraag, zetten de partners van RW-POA reguliere instrumenten, financiële middelen en capaciteit in. Dit wordt toegelicht aan de hand van de begrippen die in de Perspectief op Werk aanvraag worden gebruikt (werkfit maken, begeleiden, matchen) .

### **Reguliere instrumenten**

Werkzaak Rivierenland, UWV, de gemeenten, het onderwijs en het RMC hebben ieder diverse instrumenten die ondersteunen bij het in beeld krijgen van een werkzoekende/leerling, het werkfit(ter) maken en het begeleiden, al dan niet op de werkplek. Voorbeelden daarvan zijn de gegevens die via landelijke bronnen inzichtelijk zijn vanuit bijvoorbeeld SUWI en DUO. Verder de inzet van bijvoorbeeld Dariuz, waarmee de afstand tot de arbeidsmarkt van een werkzoekende in beeld wordt gebracht maar ook andere methodes om een verdiepende diagnose uit te voeren zoals competentietesten en testen met betrekking tot het leervermogen. Daarnaast beschikken de organisaties over instrumenten om werkzoekenden te begeleiden zoals (e-)coaching, trainingen gericht op sollicitatievaardigheden en taal, e-learning waaronder webinars en leerwerkroutes. Ook trajecten zoals 'Job actief' worden ingezet waarin mensen onder andere weer leren om arbeidsritme op te doen. Verder wordt er gebruik gemaakt van instrumenten die een rol spelen bij het plaatsen van mensen op een werkplek zoals een werkervaringsplek, een loonwaardemeting, de no-risk polis, een werkgeversinstructie. Tot slot zijn er ook nog instrumenten voor het begeleiden van de werkzoekende op de werkvloer zoals jobcoaching en het begeleiden van de werkgever (bijvoorbeeld de training Mentorwijs, gericht op het scholen van de werkgever hoe om te gaan met psychisch kwetsbaren).

### **Financiële middelen**

De Perspectief op Werk aanvraag is vooral bedoeld om bestaande initiatieven een impuls te geven. Deze bestaande initiatieven worden momenteel uitgevoerd door medewerkers van de diverse organisaties (gemeenten, Werkzaak, UWV, PrO/Vso-scholen, mbo-onderwijs (ROC Rivor en Helicon), werkgevers, uitzendbureaus en Regionaal Werkbedrijf en Platform Onderwijs en Arbeidsmarkt). Deze organisaties worden op verschillende manieren gefinancierd.

De initiatieven worden daarnaast vaak gefinancierd door tijdelijke (subsidie) gelden afkomstig van andere organisaties. Om een aantal voorbeelden te noemen: de leerwerktrajecten worden bijvoorbeeld deels gefinancierd vanuit het ESF Actieve Inclusie, de PrO-scholen hebben de beschikking over een aanvullend provinciaal budget en voor de doelgroep voortijdig schoolverlaters is co-financiering beschikbaar vanuit het VSV-budget. Voor de begeleiding van mensen met een psychische beperking is subsidiegeld van het Rijk beschikbaar en mogelijk aanvullend ook budget vanuit het innovatiebudget van Werkzaak Rivierenland. Het Talent Event kent een budget dat afkomstig is vanuit de verschillende deelnemende organisaties. Voor het Leerbedrijf van ROC Rivor is cofinanciering beschikbaar vanuit de PPS Ondernemend Rivierenland.

### **Capaciteit**

De capaciteit aan mensen die wordt ingezet om de Perspectief op Werk aanvraag uit te voeren, is eveneens divers. Dit zijn accountmanagers van het Werkgeversservicepunt, dat bestaat uit medewerkers van zowel UWV als Werkzaak Rivierenland, werkcoaches, docenten van de scholen die onder andere taalles gaan geven aan statushouders, PrO-jongeren begeleiden naar werk in de zorg, zij-instromers begeleiden bij het zelfstandig ondernemerschap, medewerkers van RMC die de VSV bestand transparant gaan maken, medewerkers van gemeenten die helpen bij het transparant maken van 'profiel 4', adviseurs van het Servicepunt Leren en werken en natuurlijk werkgevers die onder andere inzicht geven in vacatures, en/of meewerken aan een inclusieve arbeidsmarktanalyse en passende werkplekken beschikbaar stellen.



## 6 Overige regionale afspraken

*Overwegende dat:*

- De partijen rondom Onderwijs & Arbeidsmarkt zich verenigd hebben in het Regionaal Werkbedrijf-Platform Onderwijs en Arbeidsmarkt (RW-POA) Rivierenland;
- De partners van RW-POA zich de ambitie stellen om de regionale onderwijs- en arbeidsmarkt te stimuleren, te verbinden en te regisseren;
- De partners van RW-POA de gezamenlijke ambitie hebben afgesproken om tot een inclusieve arbeidsmarkt te komen en ieder geval te komen tot het realiseren van de regionale opgave voortkomend uit de Banenafpraak<sup>11</sup>;
- Aan deze ambities een samenwerkingsconvenant ten grondslag ligt (zie bijlage 2);
- RW-POA Rivierenland daarmee volgens de betrokken partners hét platform vormt voor het regie voeren op, het uitvoeren van en monitoren van Perspectief op Werk;
- Het programmabureau van RW-POA Rivierenland namens het Bestuurlijk Overleg en Portefeuillehouderberaad de regie op het realiseren van de gezamenlijke ambitie en de uitvoering van de doe-agenda van Perspectief op Werk. Het programmabureau en specifiek de secretaris RW-POA Rivierenland het eerste ambtelijke aanspreekpunt vormt voor het landelijke ondersteuningsteam Perspectief op Werk.
- Het programmabureau twee keer per jaar verslag uitbrengt over de realisering van de gezamenlijke ambitie, de aanpak en de resultaten van de benoemde projecten Perspectief op Werk aan de bestuurders en portefeuillehouders van RW-POA Rivierenland. Waar nodig wordt de voortgang van Perspectief op Werk door bestuurders en portefeuillehouders geagendeerd in het Algemeen Bestuur van de uitvoeringsorganisaties.
- De middelen van Perspectief op Werk die ter beschikking komen via de decentralisatieuitkering worden door de centrumgemeente gealloceerd en doorgezet naar de rekening van RW-POA Rivierenland; het programmabureau RW-POA Rivierenland is verantwoordelijk voor het beheer en het verdelen van de middelen over de projecten.

---

<sup>11</sup> Met de realisering van regionale taakstelling van de Banenafpraak gaat het goed: einde derde kwartaal 2018 zijn er 1893 banen gerealiseerd (t.o.v. de taakstelling van 1489 banen).

## 7 Ondertekening

*Overwegende dat:*

- De partners van RW-POA met Perspectief Op Werk een extra impuls willen geven aan het matchen van vraag naar en aanbod van mensen die kunnen en willen werken met ondersteuning;
- Via RW-POA Rivierenland sturing wordt gegeven aan de uitvoering van de in dit document benoemde ambitie, aanpak en regionale samenwerkingsafspraken in het kader van Perspectief op Werk.

*Daarbij verklaren wij dat:*

- we de inhoud van de intentieverklaring Perspectief op Werk en het actieplan onderschrijven en een extra impuls willen geven aan het komen tot een inclusieve arbeidsmarkt;
- Alle betrokken partijen in de arbeidsmarktregio medewerking verlenen aan de monitoring die door SZW wordt ingeschakeld en gefinancierd;
- De betrokken partijen in de arbeidsmarktregio deelnemen aan de landelijke periodieke bijeenkomsten (gericht op het uitwisselen van voortgangsinformatie, goede voorbeelden en knelpunten) voor Perspectief op Werk.

### Bijlage 1 Contactgegevens

<b>Naam</b>	<b>Functie</b>	<b>Telefoonnummer</b>	<b>E-mailadres</b>
Natalie Bremmer-Ursinus	Secretaris RW-POA Rivierenland	06 - 15 65 66 23	bremmer@rwpoa.nl
Nicole Westerterp	Beleidsadviseur RW-POA Rivierenland	06 - 53 64 50 82	westerterp@rwpoa.nl

### Bijlage 2 Een samenwerkingsovereenkomst

Niet opgenomen voor publicatie op de website i.v.m. privacy en namen.