

Marktbewerkingsplan



2018

Januari 2018

Inhoud

| | |
|--|----|
| De uitdaging voor arbeidsregio Holland Rijnland | 3 |
| Uitgangspunten | 5 |
| Kenmerken van de arbeidsmarktregio | 6 |
| Marktbewerkingsplan Holland Rijnland 2018 | 9 |
| De projecten | 14 |
| Werkgeversbenadering en projecten UWV | 21 |
| Landelijk Schakelpunt (LSP) en Locus Netwerk | 23 |
| Samenvattend | 24 |
| Bijlage 1: Betrokken werkgevers, sectoren, professionals regio | 26 |
| Bijlage 2: Horeca | 27 |
| Bijlage 3: Matchen op werk | 28 |
| Bijlage 4: Werkgeversbenadering UWV | 31 |
| Bijlage 5: Beschrijvingen trainingen SBCM | 35 |
| Bijlage 6: Brochures opleidingen vakmanschap UWV | 38 |

De uitdaging voor arbeidsmarktregio Holland Rijnland

De vooruitzichten op de arbeidsmarkt in Holland Rijnland voor 2018 zijn gunstig. Vervanging van medewerkers door de vergrijzing en een uitbreidingsvraag zorgen voor een groeiende vraag naar werknemers.

Voor de arbeidsmarktregio Holland Rijnland verwacht UWV dat het aantal banen van werknemers in 2018 met 2% toeneemt tot 225.900. Dat ligt boven de landelijke groei van het aantal banen met 1,8%.

Dit komt vooral doordat sterk groeiende dienstverlenende sectoren (zorg & welzijn, detailhandel), in verhouding sterker vertegenwoordigd zijn dan landelijk. De meeste nieuwe banen – in absolute aantallen gezien – ontstaan in 2018 in de sector zorg & welzijn. Daarna volgen de detailhandel, overige zakelijke dienstverlening¹ en het onderwijs.

Een gunstige ontwikkeling. Tegelijkertijd blijft ook een grote groep aan de zijkant staan. Het gaat om dezelfde groepen als in 2017: laaggeschoolden, oudere werkzoekenden (55+) en mensen met een arbeidsbeperking – zowel uit de participatiegroep als arbeidsongeschikten. Ook statushouders die in Nederland een nieuw bestaan opbouwen, vinden vaak geen werk.²

Drie gemeentelijke werkgeversservicepunten en een regionaal servicepunt van UWV

In Holland Rijnland zijn drie werkgeversservicepunten van gemeenten en een regionaal servicepunt van UWV. Samenwerking tussen UWV en gemeenten is operationeel gericht. De structurele samenwerking is beperkt.

Doel van de samenwerking is om de regionale arbeidsmarkt optimaal te faciliteren. Zodanig dat vraag en aanbod elkaar kunnen vinden. De activiteiten richten zich op zowel werkzoekenden als werkgevers. Het gaat om het actief ondersteunen van werkzoekenden in hun zoektocht naar werk en in het aan het werk blijven.

Bijvoorbeeld door begeleiding en facilitering van werkgevers bij het creëren van passende functies, vervullen van vacatures en het verminderen van administratieve lasten. Dat vraagt om een eenduidige werkgeversdienstverlening en om een goede afstemming tussen publieke partijen. Daarmee willen zij een bijdrage leveren aan:

‘Het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt in de regio Holland Rijnland. Iedereen zou, naar vermogen, zijn/haar waarde moeten kunnen inbrengen in arbeidsorganisaties.’

Het marktwerkingsplan: gemeenschappelijke regionale projecten

¹ Hieronder valt ook de uitzendbranche.

² Invoegen recente CBS cijfers over werkloosheid 16-1-2018.

³ Zie voor een overzicht van de gesprekspartners de bijlage.

² Invoegen recente CBS cijfers over werkloosheid 16-1-2018.

⁶ Leiden en Alphen aan de Rijn hebben een project in de Installatietechniek in samenwerking met de brancheorganisatie OTIB en Metalektro, specifiek voor statushouders. In de ict is een

Ambitie voor 2018 is om een aantal regionale projecten gemeenschappelijk op te pakken. Deze worden in dit marktbeperkingsplan 2018 beschreven. De projecten richten zich op het plaatsen van werkzoekenden en op het versterken of faciliteren van de samenwerking. Ook samen leren door medewerkers van de verschillende werkgeversservicepunten staat hoog op de agenda.

Het credo is: 'liever een beperkt aantal goed, dan veel half'. De plannen zijn opgesteld op basis van een reeks gesprekken met regionale uitvoerders en werkgevers.³ Deze projecten zijn aanvullend op de subregionale activiteiten.

Het marktbeperkingsplan gaat over wat de deelnemende partijen *gezamenlijk* willen doen in een jaar en welke activiteiten daarvoor nodig zijn binnen de bestuurlijke uitgangspunten. In dit marktbeperkingsplan stellen we de regionale kaders op. Dit om meerwaarde voor de uitvoering te creëren.

Voortbouwen

Dit plan voor 2018 bouwt voort op de projecten, initiatieven en plannen uit 2017. In het bestuurlijk overleg voor 2017 is afgesproken om de nodige stappen te zetten in de richting van een eenduidige werkgeversbenadering.

Samen harmoniseren van de instrumenten die UWV en de subregio's inzetten en inzichtelijk maken van de kandidaten zijn belangrijke doelen. Ook willen de betrokken partijen de instrumenten voor de werkgeversdienstverlening harmoniseren. Zoals de opstapsubsidie, periode proefplaatsing, bonus voor de participatieplaats en het regime voor jobcoaching.

Het afgelopen jaar zijn forse stappen gezet in het transparant maken van klantprofielen. Werkgevers kunnen op deze manier de profielen van werkzoekenden inzien. In de voorbereiding van het plan voor 2018 hebben partijen aangegeven deze initiatieven verder door te ontwikkelen.⁴

De kracht van de subregio's/UWV

Net zoals in 2017 ligt de focus in 2018 op de kracht van de subregio's/UWV. In het marktbeperkingsplan van 2017 staat:

'De activiteiten in Holland Rijnland om werkgevers en werkzoekenden te verbinden en plaatsingen te realiseren vinden hoofdzakelijk in de subregio's plaats. Op dat niveau moet de samenwerking tussen gemeenten en UWV en het verbinden van vraag en aanbod nader vorm gegeven worden. Van belang is dat in de sub regio's wel gelijk wordt opgetrokken bij wijziging van wet- en regelgeving en in het uniform bedienen van werkgevers.' (bron: MBP 2017)

³ Zie voor een overzicht van de gesprekspartners de bijlage.

Uitgangspunten voor de regionale samenwerking 2018⁵

De verschillende subregio's en UWV vormen de basis voor de regionale samenwerking. Veel activiteiten en initiatieven zijn lokaal georganiseerd, en dat werkt goed. De lokale inbedding is van groot belang. Regionale samenwerking tussen gemeenten en UWV is aanvullend op die activiteiten en niet 'in de plaats van'.

Samenwerking moet meerwaarde hebben voor alle partijen. Dat betekent dat subregionale initiatieven toegejuicht worden en alleen in het regionale programma komen als bijvoorbeeld:

- a. Het als inspiratie kan dienen voor andere subregio's,
- b. Het door volume-eisen wenselijk is om het op regionaal niveau aan te bieden,
- c. Het relatiebeheer coördinatie vraagt, bijvoorbeeld met werkgeversorganisaties, sectorale opleiders en O&O fondsen.

Kortom, samenwerking is geen doel op zich maar mondt uit in een grotere tevredenheid van werkgevers – en aan hen gelieerde organisaties. Ofwel: samenwerking resulteert in meer plaatsingen, duurzame werkgelegenheid en voorkomt grote tekorten op de regionale arbeidsmarkt.

Wie zijn de samenwerkingspartners? Op regionaal niveau komt er een (betere) verbinding met grote werkgevers, sectorale organisaties, opleiders en werkgeversorganisaties.

Kenmerken arbeidsmarktregio Holland Rijnland

De arbeidsmarktregio Holland Rijnland heeft te maken met een toegenomen tweedeling. Enerzijds zijn er groepen met een sterke positie op de arbeidsmarkt. Denk aan vakspecialisten in de ict, techniek en zorg. Anderzijds zijn er groepen met een structureel slechte arbeidsmarktpositie.

Dit betreft onder andere laagopgeleide mannen en vrouwen, werkzoekenden in specifieke beroepsklassen en niet-Westerse migranten. Andere groepen met een zwakke arbeidsmarktpositie zijn oudere, langdurig werklozen en mensen met een beperking. Hun positie op de arbeidsmarkt is tijdens de crisis verder verslechterd. Na de crisis is er niet direct zicht op verbetering.

Wat zijn de belangrijkste trends op deze regionale arbeidsmarkt?

De beroepsbevolking neemt toe

In Holland Rijnland groeit de beroepsbevolking al enige jaren en zal in 2018 verder doorgroeien: van 292.000 in 2017 naar 295.000 in 2018. Dit komt vooral door de groei van de totale bevolking. De bruto participatiegraad (het aandeel van de beroepsbevolking in de potentiële beroepsbevolking) loopt in 2018 licht op, richting 72,1%. Dit ligt boven het landelijk gemiddelde van 70,3%.

Het aantal bijstandsgerechtigden is toegenomen

Eind 2016 hadden in Holland Rijnland 9.390 personen een bijstandsuitkering, zo blijkt uit gegevens van UWV. In 2015 waren dat er 8.740. Uit de analyse blijkt dat de stijging, die groter is dan het landelijk gemiddelde, vooral afkomstig is van statushouders en mensen uit de doelgroep banenafpraak, (de nieuwe participatiewet).

Ook in de instroom in de bijstand, vanuit de WW, zijn groepen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie sterk vertegenwoordigd. Zoals ouderen, langdurig werklozen en laagopgeleiden. Landelijke cijfers laten zien dat 6% van de WW'ers doorstroomt naar de bijstand, een regionaal percentage niet bekend.

De werkloosheid in Holland Rijnland is afgenomen

In 2016 was 5,2% van de beroepsbevolking in Holland Rijnland werkloos. Dit werkloosheidspercentage is lager dan in 2015 (5,5%) en ligt onder het landelijk gemiddelde van 6,0%. In 2017 is het werkloosheidspercentage verder gedaald, doordat de werkloosheid afneemt en de beroepsbevolking toeneemt.

In de regio Holland Rijnland hebben relatief iets meer mensen een WGA-uitkering dan het landelijk gemiddelde.

Dat blijkt uit cijfers over de ontwikkeling van het aantal mensen met WGA-uitkering. Het aantal arbeidsongeschikten blijkt ook weer toe te nemen. Zeker in sommige sectoren, zoals de sector metaal, is er sprake van een stijgend aantal geheel en/of gedeeltelijk arbeidsongeschikten.

Oudere werkzoekenden blijven achter op de arbeidsmarkt

Zeker voor hen die ouder zijn dan 55 is de kans op werk gering. Oudere werknemers verliezen over het algemeen minder snel hun baan dan jongere. Maar als zij hun baan kwijtraken, komen ze moeilijker weer aan het werk. De kans op langdurige werkloosheid is voor werkloze 55-plussers veel groter dan gemiddeld.

Volgens het CPB is de hogere langdurige werkloosheid onder 55-plussers eerder een structureel dan een conjunctureel probleem. Al voor de crisis steeg de langdurige werkloosheid onder deze groep. Hoe langer de werkloosheid duurt, hoe kleiner de kans om een baan te vinden.

In 2016 daalde het aantal langdurige werklozen, ook onder 55-plussers. Die daling bij 55-plussers zette wel een jaar later in en was kleiner dan bij andere leeftijdsgroepen. Werkzoekende ouderen stellen de arbeidsmarkt voor een grote uitdaging. De groep is zeker niet homogeen van samenstelling en er is een diversiteit aan factoren die een rol spelen. Dit zorgt ervoor dat de werkloosheid onder ouderen niet op één manier is aan te pakken.

Op regionaal niveau zijn voldoende aangrijpingspunten aanwezig om de werkloosheid onder oudere werkzoekenden te verminderen. Dit kan onder meer door gebruik te maken van de kansen in sectoren die ontvankelijk zijn voor werkzoekende 50-plussers. Ook is het zaak om rekening te houden met de krapte op de arbeidsmarkt. Die krapte stimuleert werkgevers tot een breder zoekgedrag.

Wajong'ers en mensen uit de Participatiewet die in aanmerking komen voor de garantiebannen zoeken werk dichtbij huis.

De aard van hun beperkingen maakt hen gemiddeld genomen minder mobiel. Daardoor zijn zij aangewezen op regionale of zelfs lokale werkgelegenheid als er geen vervoersvoorzieningen zijn.

Overzicht uitkeringsgerechtigden en beroepsbevolking. Bron: UWV, Panteia (cijfers over 2016).

| | |
|-------------------|----------|
| Beroepsbevolking: | 288.000, |
| WW: | 10.840 |
| Bijstand | 9.390, |
| Arbeidsongeschikt | 18.820, |
| Wajong: | 6970 |
| WAO | 6410 |
| Wia | 5450 |

Op verschillende terreinen is er sprake van een mismatch op de arbeidsmarkt

Veel werkzoekenden in Holland Rijnland zijn op zoek naar werk in administratie, verkoop of productiewerk in de industrie. Juist bij een aantal van deze beroepen, zoals administratie, is de

kans op werk steeds geringer. Dit komt onder meer door automatisering waardoor veel werkzaamheden in de administratieve sfeer weggeorganiseerd zijn of worden.

Onderzoekers zien vooral een teruggang in de dienstverlening door een verschuiving. Door digitalisering en automatisering verdwijnen steeds meer taken in repeterende dienstverleningsprocessen. Het gaat om een structurele verandering op de arbeidsmarkt. Er zijn juist veel kansen in de techniek, bouw, schoonmaak, zorg en welzijn. Dit zijn echter vacatures waarvoor maar weinig werkzoekenden in Holland Rijnland hun cv op werk.nl hebben geplaatst.

Lager opgeleiden: scholing van werkzoekende richting andere kansrijke beroepen blijkt goed te werken

Een belangrijke randvoorwaarde is het overnemen van de administratieve lasten voor werkgevers. Met succes wordt hier bij het LUMC mee geëxperimenteerd.

In Holland Rijnland ontstaan ruim 2000 vacatures per maand

De groei van het aantal banen zorgt voor nieuwe vacatures, dit is de uitbreidingsvraag. Veel vacatures zijn echter het gevolg van vervangingsvraag, vooral doordat werknemers met pensioen gaan en de arbeidsmarkt verlaten. Daarnaast zijn in periodes van economische groei steeds meer mensen bereid van baan te veranderen (zogenaamde positieverbeteraars). Ook dit resulteert in nieuwe vacatures.

Mismatch: zowel krapte als overschotten

Enerzijds zijn er werknemers (en werkzoekenden) die door werkgelegenheidskrimp de aansluiting met de arbeidsmarkt moeilijk kunnen maken. Banen staan steeds meer onder druk. Bijvoorbeeld in het financiële en administratieve segment, en werkzoekenden blijken steeds vaker niet te voldoen aan de gestelde kwalificatie-eisen.

Anderzijds zijn er werkgevers die moeilijk aan personeel met de juiste specialisaties en de juiste opleiding kunnen komen. Een toenemend aantal bedrijven geeft aan dat de productie beperkt wordt door het ontbreken van voldoende en juist opgeleid personeel. Moeilijk vervulbare vacatures kunnen zo een rem zijn op de economische groei.

De verwachte knelpunten in de personeelsvoorziening voor werkgevers zijn het grootst in de ict- en technische beroepen, pedagogische en zorg beroepen en voor managersfuncties. Met het groeien van de economie en het aantrekken van de arbeidsmarkt worden beide problemen groter en urgenter.

Dit maakt de boodschap dat het beter gaat met de arbeidsmarkt tweeledig. De arbeidsmarkt trekt aan, maar niet iedereen slaagt erin hier in dezelfde mate van te profiteren. Het biedt ook kansen door werk anders te organiseren bijvoorbeeld en medewerkers meer op hun kerntaken in te zetten waardoor taken vrijkomen voor andere nieuwe medewerkers. Dat vraagt om een andere werkgeversbenadering! (Bronnen: Rapportage UWV, CBS, Panteia)

Het marktwerkingsplan Holland Rijnland 2018

In het marktwerkingsplan Holland Rijnland 2018 wordt een concrete start gemaakt met drie speerpunten.

1. **Concrete werkgelegenheidsprojecten.** Het uitvoeren van concrete projecten gericht met name op de instroom van vier groepen die ver van de arbeidsmarkt staan: 55+, doelgroep banenafpraak, de statushouders en de WIA-populatie. We willen ons daarbij met name richten op sectoren die voor de regio van groot belang zijn en waar de vraag groot is.

We willen met een breed aantal sectoren in 2018 intensief samenwerken om werk voor bovenstaande groepen te creëren. We streven naar het concreet plaatsen van bovenstaande groepen, maar zien 2018 vooral als een ontwikkel- en leerjaar. Daarom noemen we vooraf niet een plaatsingspercentage.

Het creëren van een aantal basisfuncties, het organiseren van duurzame netwerken met regionale bedrijven en sectoren is op termijn zeker zo belangrijk. Het is een randvoorwaarde voor duurzame werkgelegenheid voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt die niet direct plaatsbaar zijn op bestaande vacatures. Kortom, we streven naar plaatsing maar het gaat zeker ook om leren, ontwikkelen en het bouwen van netwerken.

2. **Beïnvloeden van de beeldvorming.** Werkgevers hebben geen goed beeld van de doelgroepen. Werkzoekenden hebben geen goed beeld van het werk. En ook professionals van gemeenten hebben een onvoldoende goed beeld van sommige sectoren en werksoorten. Om kansen op de arbeidsmarkt te kunnen pakken, is het zaak om deze beeldvorming aan te passen.

3. **Aanscherpen van de werkgeversbenadering.** Het oude aanbodgerichte werken – vooral sleutelen aan de werkzoekenden – is enige jaren uit de mode. De laatste jaren wordt steeds vraaggericht gewerkt. De vacature die de werkgever heeft, is leidend. Dat was een passende werkwijze bij een ruime arbeidsmarkt. Immers, onder de werkzoekenden waren genoeg mensen die aan deze vraag konden voldoen. De huidige en toekomstige arbeidsmarkt vraagt om een aanpak met oog voor vraag én aanbod.

Nu de werkgelegenheid sterk aantrekt door de economische groei, de vergrijzing en de ontgroening wordt de kloof tussen vraag en aanbod groter. Ophalen van louter vacatures volstaat niet meer om mensen aan het werk te krijgen omdat er onvoldoende aanbod is om aan die vraag te voldoen. Werkgevers zullen verleid, verlost en ondersteund moeten worden om het werk anders te organiseren en functies te creëren voor bijvoorbeeld mensen met een beperking. Het aanpassen van de vraag – in samenwerking en overeenstemming met de werkgever – vraagt om een aangescherpte werkgeversbenadering.

Het tienpuntenplan

Uit deze drie speerpunten volgt een tienpuntenplan:

1. **Zeven sectoren.** De focus voor 2018 ligt op zeven sectoren waar de vraag groot is en zeker ook kansen zijn voor werkzoekende met een grote afstand tot de arbeidsmarkt: zorg, bouw, onderwijs, transport en logistiek, horeca, schoonmaak en techniek. In sommige van deze sectoren zijn al regionale projecten gaande.⁶

Die projecten zullen voor zover mogelijk verder uitgebouwd worden. In andere sectoren worden nieuwe projecten opgestart. De targets die partijen willen realiseren zijn concrete projecten in ten minste zeven sectoren. De precieze aantallen die gerealiseerd gaan worden, worden per project nader vastgesteld. De projecten worden gefaseerd vanaf Q1 gestart in samenwerking met de betrokken werkgevers en sectoren. In een jaarkalender zullen de verschillende activiteiten vastgelegd worden.

2. **Vier doelgroepen.** Dienstverlening is voor alle burgers toegankelijk. Maar net zoals in het voorafgaande jaar zal speciale aandacht uitgaan naar de plaatsing van specifieke groepen die extra ondersteuning nodig hebben. Juist om de stap naar een meer inclusieve arbeidsmarkt te zetten: WIA, 55+, werkzoekenden met een beperking en de statushouders. Door onder andere barrières in taal (statushouders), beperkte inzetbaar (WIA en werkzoekenden met een beperking), beeldvorming (55+) blijven deze groepen langer aan de kant staan. Voor iedere groep zullen specifieke projecten opgestart of uitgerold worden.
3. **Aanbod gericht werken met de werkgever als klant.** Uitgangspunt voor onze dienstverlening is zowel de vraag en mogelijkheden van werkgevers als de vraag en mogelijkheden van de werkzoekenden. Werkgevers krijgen meer moeite om vacatures te vervullen en zullen ondersteund worden bij het zoeken naar mogelijkheden om werk anders te organiseren waardoor er ruimte ontstaat voor groepen die niet volledig plaatsbaar zijn op bestaande vacatures.

De krapte nu en in de komende jaren door de vergrijzing en ontgroening op de arbeidsmarkt vraagt om het zoeken naar creatieve oplossingen. Bijvoorbeeld taken uit functies halen zodat beter opgeleide mensen efficiënter ingezet worden. En processen anders inrichten zodat werk wel gedaan kan worden door het arbeidspotentieel dat beschikbaar is. Bijvoorbeeld door het creëren van startbanen voor mensen die wel ontwikkelbaar zijn maar tijd nodig hebben. De werkgever blijft natuurlijk 'de baas' over de inrichting van het eigen bedrijf. Vandaar dat aanbodgericht werken met de werkgever als klant hoog op de agenda staat. Hij of zij moet het willen en kiezen. Hoe krijg je een

⁶ Leiden en Alphen aan de Rijn hebben een project in de Installatietechniek in samenwerking met de brancheorganisatie OTIB en Metalektro, specifiek voor statushouders. In de ict is een (interregionaal) omscholingstraject voor hoger opgeleide statushouders tot programmeur.

klant zover dat hij of zij iets anders gaat willen? Bijvoorbeeld door te laten zien dat anders organiseren van werk en werkprocessen waarde toevoegt. Of omdat de klant- en medewerkerstevredenheid toeneemt.

Een business case kan aantonen dat anders organiseren van werk ook financieel loont. Dure medewerkers worden efficiënter ingezet en ondersteund door mensen in assistent- of ondersteunende functies. Dat vraagt iets nieuws van de accountmanagers van gemeenten, sw-bedrijven en UWV.

Het vraagt ook om het opbouwen van andere relaties met werkgevers in de regio. Op termijn komt er een netwerk van bedrijven die samenwerkingspartner van de gemeenten zijn. In het maken van die omslag in denken en doen worden de accountmanagers geschoold. Ook komen er regionaal activiteiten om het nieuwe denken en doen te bespreken en van elkaar te leren.

4. **Een regionaal scholingsfonds.** De verwachting en inzet is dat vooral in de bouw, techniek, horeca en zorg scholingstrajecten opgezet gaan worden. Dit soort trajecten vragen om volumes en dat is een van de redenen deze regionaal te organiseren. De arbeidsmarktregio wil zich graag opstellen als een partner van sectoren die investeren in zijn stroom. Daarom wordt een regionaal opleidingsbudget ingericht om waar nodig trajecten te co-financieren. Dit instrument zal ook de samenwerking op regionaal niveau versnellen en vergemakkelijken. Zowel sectoren als subregio's worden dan door de arbeidsmarktregio Holland Rijnland gefaciliteerd.

Scholingsvouchers worden tegen een nader vast te stellen bedrag toegekend aan werkzoekenden die een eerste diagnose en intake⁷ goed doorlopen hebben. Samen met het mbo en sectorale private opleiders worden nieuwe leer-werktrajecten nader ingevuld.

5. **Beeldvorming over werkzoekenden en werk.**

Werkgevers over werkzoekenden: Een van de redenen waarom de gekozen groepen moeilijk aan de slag komen, is beeldvorming bij werkgevers over de mogelijkheden van deze werkzoekenden. Het wegnemen van die beelden is een van de speerpunten van het komende jaar in de vorm van het organiseren van een aantal nog nader uit te werken activiteiten. Bijvoorbeeld het organiseren van speeddates, ambassadeurs uit de doelgroep die voorlichting geven aan werkgevers et cetera.

Werkzoekenden over werk: Andersom speelt ook. Werkzoekenden hebben een verkeerd beeld van het werk. In de genoemde sectoren worden samen met werkgevers en sectorale organisaties activiteiten georganiseerd waardoor werkzoekenden beter beeld krijgen van werken in deze specifieke sector. Bijvoorbeeld door het organiseren van werkbezoeken aan bedrijven.

⁷ Diagnose en intake voor regionale arrangementen wordt samen met werkgevers(vertegenwoordiging) afgenomen

Professionals over werk: Een ander vraagstuk voor een succesvolle bemiddeling is beeldvorming over het werk bij professionals van gemeenten, sw-bedrijven. Over bepaalde beroepen, functies en/of sectoren bestaan hardnekkig vooroordelen dat het bijvoorbeeld vuil werk zou zijn en dat werkzoekende vooral een voorkeur zouden hebben voor administratieve beroepen.

Dit beeld moet bijgesteld worden. Er komt steeds minder vraag naar bijvoorbeeld administratieve functies omdat door automatisering en robotisering al veel van deze werkzaamheden zijn verdwenen. Kansen worden ook hier door negatieve beeldvorming niet gepakt, bijvoorbeeld werken in groenvoorziening. Dat is bij uitstek zeer geschikt voor sommige doelgroepen. Maar er is gebrek aan belangstelling. Het begint bij de professionals die werkzoekenden begeleiden te enthousiasmeren voor deze functies.

6. **Regionaal vacatures invullen.** Alledrie de subregio's en UWV verkopen regelmatig 'nee' tegen werkgevers, een vacature kan niet ingevuld worden met de eigen kandidaten. Meer samenwerking op dit vlak is bittere noodzaak. Op regionaal niveau gaan de subregio's en UWV aan de slag met het uitwisselen van vacatures en werkzoekenden. Partijen willen die uitwisseling organiseren, maar vragen om aandacht voor vervoer.
7. **Samen leren en professionaliseren.** Meer uitwisseling tussen professionals over aanpakken en de inzet van bepaalde instrumenten. Het succesvol inzetten van bijvoorbeeld functie-creatie of het ontwikkelen van startbanen willen we meer onderling gaan delen en uitwisselen. Door het UWV zijn een leerweg en een aantal cursussen ontwikkeld die hierbij gebruikt kunnen worden (zie bijlage voor de leergang).

Een andere mogelijkheid is om gezamenlijke cursus voor alle sub-regio's en het UWV te gaan organiseren. SBCM (kenniscentrum en A&O fonds sociale werkgelegenheid) organiseert een aantal kwalitatief goede cursussen over bijvoorbeeld de nieuwe werkgeversbenadering en functiecreatie. Uiteraard is bij sommige partijen al de nodige kennis aanwezig. Verbreding en gezamenlijk leren zal de samenwerking versterken.

8. **Actieve inzet SROI bij overheidswerkgevers.** SROI wordt zowel door publieke als private opdrachtgevers gehanteerd. Er zijn een aantal succesvolle voorbeelden elders in het land dat overheidswerkgevers voor een deel aan de banenafpraak voldoen door in de inkoop hier afspraken over te maken met vooral de facilitaire dienstverleners. Vaak gaat het om grote facilitaire bedrijven. De regio kan de subregio's faciliteren door het organiseren van een regionaal voorlichtings- en stimuleringsprogramma/bijeenkomst waarvoor alle overheidswerkgevers in de regio benaderd worden.
9. **Successen meer delen in de regio.** Zowel met elkaar (sectoren en doelgroepen) als met werkgevers onderling. Zo kan er, op basis van de praktijk een profielenboek gemaakt worden. Ofwel: een verzameling profielbeschrijvingen voor doelgroep garantiebannen per branche of sector. Om mee onder de arm te nemen naar andere werkgevers. Als bewijs dat het kan! Deze kunnen ook via UWV en Locus opgevraagd worden uit andere regio's.
10. **Communicatie, zowel intern als extern.** Voor de interne communicatie (communicatie tussen de subregio's) is het zaak om een communicatiekalender te

maken met een overzicht van welke projecten wanneer, waar en met wie gestart worden. Zodra dat alles bekend is, kunnen mensen zich aanmelden. Er is een website van wsp Holland Rijnland die nu onvoldoende wordt benut. Het ligt voor de hand deze daarvoor te gaan gebruiken.

Voor de externe communicatie is gevraagd om tweemaal per jaar een *infographic* te maken met informatie over vraag en aanbod op de arbeidsmarktregio Holland Rijnland. Om beter zicht te krijgen op de activiteiten die alle betrokken partijen reeds in de gekozen sectoren ondernemen, wordt een inventarisatie gemaakt.

De projecten

Dit marktwerkingsplan is voorbereid door gesprekken met werkgevers en sectorale organisaties. Deze werkgevers en sectorale organisaties hebben zich geëngageerd om voor specifieke groepen serieus met de subregio's rond de tafel te gaan. Doel: samen zoeken naar mogelijkheden om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in te laten stromen.

Daarbij is afgesproken dat het gaat om het veranderen van hun vraag om matches met de doelgroepen mogelijk te maken. Ook staan het organiseren van een scholings- of voortraject voor een succesvolle instroom van statushouders en 55+ op het programma.

Twee projecten zijn zover dat gestart kan worden met de uitvoering. De andere projecten zijn nog in de beginfase. Het commitment bij de werkgever is er maar een uitgewerkt idee en gedragen plan nog niet.

Inventariseren en samen leren

Naast de onderstaande projecten organiseren de subregio's en UWV in de sectoren eigen projecten. Het is goed om dat van elkaar te weten, om van te leren en door geïnspireerd te worden. Deze worden geïnventariseerd. Afhankelijk van de uitkomst kan gedacht worden aan het organiseren van bijvoorbeeld regionale leercirkels.

Sector: Bouw

Partners: Bouwmensen en SPB Gouwe-en Rijnstreek BV

Voor wie: statushouders en andere doelgroepen

Wat: voortraject, opleiding en instroom bij aannemers

Start: eerste helft 2018: project staat in Alpen aan de Rijn en Leiden in de startblokken. Rijnstreek werkt samen met SPB en de Leidse Regio met Bouwmensen Leiden. Duin en Bollenstreek gaat in gesprek met Bouwmensen in een andere regio.

Trekker voor Rijnstreek: Klaske Sinnema.

Holland Rijnland blijft de drie verschillende trajecten monitoren. Later moet gekeken worden of eenzelfde aanpak met de verschillende opleiders mogelijk is.

Opmerkingen

De schaarste in de bouwnijverheid is dusdanig dat de instapeisen voor nieuwe medewerkers omlaag is gegaan. Door aannemers is aangegeven dat zij ook gedeeltelijk opgeleide vakmannen willen aannemen en zelf verder willen opleiden op de werkplek en dat biedt kansen.

In de drie subregio's worden gesprekken gevoerd om mensen naar de bouw toe te leiden. Bouwmensen (een opleider voor de bouwnijverheid zowel in de regio als landelijk) voor de regio Leiden en Duin en Bollenstreek en SPB worden in Alphen gesprekken gevoerd over de toeleiding van statushouders. Er zijn goede assessments beschikbaar om zicht te krijgen of mensen wel of niet geschikt zijn voor werken in de bouw.

Vervolg:

- Inventariseren wat de opleidingsmogelijkheden zijn, zicht krijgen op de verschillende trajecten die aangeboden worden, zicht krijgen op de kosten en de eisen van de aannemers/sector
- Organiseren van werkbezoek(en) voor geïnteresseerden
- Start Q1 van de eerste trajecten Bouwmensen en bij SPB Gouwe-en Rijnstreek BV

Sector: Zorg

Drie projecten en initiatieven:

1. Partner: Focus (werkgever voor pgb zorg aan huis)

Voor wie: vooral 50 en 55+.

Wat: Fokus verleent zorg aan mensen met een fysieke beperking in aangepaste woningen. Fokus heeft vacatures en wil ook 55+ werk aanbieden bij de Fokuswoningen.

Trekker: Roger Oomen, Hanne Overbeek

Vervolg:

- Nader uitwerken van plannen Fokus,
- Afstemmen met de sub regio's en UWV of er geschikte kandidaten zijn,
- Opzetten werving, voorlichting en selectie,

Start: overleg gepland februari 2018, start uitvoering mogelijk Q2.

2. Partner: Care2Care (zorgkoepel Holland Rijnland en Midden-Holland)

Voor wie: 55+ (50+) en eventueel statushouders

Wat: Care2Care faciliteert sectoraal programma zijnstroom in de zorg.

Trekker: Holland Rijnland

Start: februari overleg met Care2Care

Vervolg:

Werkgevers in de zorg hebben extra middelen gekregen om instroom te organiseren. Middelen die ten goede moeten komen aan extra personeel. Eind januari 2018 wordt duidelijk welke plannen. In overleg met Care2Care zal onderzocht worden welke mogelijkheden deze plannen hebben om genoemde doelgroepen te laten instromen en welke samenwerkingspartners hierin het meest geëigend zijn.

Afhankelijk van de uitkomst van de inventarisatie worden projecten gestart. Een van de ideeën is om een voorlichtingscampagne op te zetten om te laten zien wat de sub regio's en het UWV te bieden hebben en wat er mogelijk is. Een van knelpunten is dat anders dan in andere regio's de

werkgevers in de zorg in Holland Rijnland vooralsnog geen nieuwe medewerkers op niveau 1 en 2 willen hebben. Elders in het land is er wel ervaring met de instroom van deze groepen.

3. Basis van de arbeidsmarkt zorg: Aandacht banen in de zorg

Partners: Ministerie VWS, SZW, andere gemeenten, mbo Rijnland

Wat: voor 2018 en verder zijn vanuit de overheid extra middelen vrijgemaakt om mensen te scholen en aan te nemen door zorgwerkgevers.

Start: januari 2018

Trekker: Joost Bruggeman

Opmerkingen

Gemeenten Leiden doet mee aan project van ministerie SZW en VWS over het organiseren van 'aandacht banen' in de zorg. Ook daarvoor zal medewerking van werkgevers in de regio gezocht worden en dus ook de andere sub-regio's bij betrokken worden.

Sector: Techniek

Partners: OTIB en Met Technica als uitvoerder ten behoeve van Uneto/VNI leden

Voor wie: werkzoekenden waaronder statushouders

Wat: opleidingstraject naar (assistent)monteur/werkvoorbereider

Start: januari 2018 met een groep van 17 deelnemers (9 afkomstig uit Leiden en 8 uit Alphen)

Trekker: Klaske Sinnema (Rijnstreek)

Opmerkingen

Op dit moment stromen in heel Nederland statushouders succesvol in bij de installatiebedrijven. De schaarste aan (assistent)monteurs en werkvoorbereiders is groot. Eerste project succesvol afgerond. Tweede project start eind januari met de opleiding. Trajecten zijn gefinancierd door OTIB. Gesprekken zijn gaande, met en binnen de sector, over een derde tranche die breder opgezet kan worden (voor de hele regio en voor een brede doelgroep). Regio kan eventueel gaan co-financieren vanuit het regionaal scholingsbudget.

Actiepunten 2018

- Monitoren uitvoering tweede tranche
- Voorbereiden derde tranche (vanaf Q2).

Sector: Horeca

Twee projecten.

Partners: NH Hotel⁸ Leeuwenhorst Noordwijkerhout, Koninklijke Horeca Nederland en Horecanetwerk Holland Rijnland

Voor wie: statushouders en doelgroep banenafspraken

Wat 1: werkervaringstraject voor statushouders bij NH Hotel (en andere grotere horeca organisaties) en vervolgens uitplaatsing bij breder horecanetwerk in de regio

Wat 2: in de Housekeeping experiment met doelgroep banenafspraken

Start: Januari 2018 (doorlopend traject)

Trekker: Locus en Roger Oomen

Opmerkingen

Bij (1) een eerste project met statushouders bij NH Hotel is geweest (zie bijlage 2). Koninklijke Horeca heeft aangegeven met haar leden in de regio te willen aansluiten bij dit project. Een specifiek probleem in deze sector betreft het grote tekort aan koks. Koninklijke Horeca wil met de regio onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om instroom vanuit statushouders of andere doelgroepen te organiseren en wat daarvoor nodig is. Een taalinstituut in Alphen (TAMA) is reeds gestart met het toe leiden van 8 statushouders richting assistent kok. Het geleerde van die praktijk wordt meegenomen.

Vervolg:

- Evaluatie NH-project Q 1 januari 2018
- Vervolgproject Leiden Q 2 maart 2018, onderzoeken of Duin en Bollenstreek kan aanhaken
- Organiseren van een netwerk van grotere horecabedrijven in de regio (Hilton, Van der Valk, etc.) gericht op het plaatsen van statushouders (en andere groepen) in de horeca opstart met KHN Q1
- Monitoren project in Alphen Q1 en verder

Bij (2): Pilot housekeeping: Voor de doelgroep banenafspraken is de horeca van oudsher interessant. NH Hotel wil mensen vanuit de banenafspraken gaan inzetten onder meer bij

Housekeeping. Gestart wordt met een pilot i.s.m. de sub regio Duin en Bollenstreek.

Start: Voorbereiding vanaf januari 2018

Trekker: Locus en Roger Oomen

Vervolg:

- Opstellen plan van aanpak housekeeping (onder meer beschrijving van de werkzaamheden en taken, werktijden en begeleiding)

⁸ NH Hotel is Locuspartner. NH Leeuwenhorst is de pilot Housekeeping voor andere locaties. Landelijk HR is aangehaakt om eventuele belemmeringen weg te nemen

- Beschrijven van 'model' takenpakketten.
- Communicatieplan i.s.m. Horeca Nederland over de ervaringen van deze projecten

Sector: Transport en Logistiek

Partners: Transport en Logistiek Nederland, STL, Distripool, SBB en het mobiliteitscentrum van de sector

Voor wie: statushouders (wellicht 55+), andere langdurig werklozen

Wat: kennismaken met de sector en instroom als koerier, chauffeur, logistiek medewerkers

Start: TLN wil in mei 2018 voorlichtingsbijeenkomsten in de regio organiseren, daarna opstellen plan van aanpak. Uitvoering Q3

Trekker: Klaske Sinnema vanuit Rijnstreek. Coördinatie en bredere implementatie Holland Rijnland

Opmerkingen: TLN heeft een succesvol mobiliteitscentrum dat veel activiteiten organiseert om mensen naar de sector te leiden. TLN heeft commitment afgegeven om van Holland Rijnland de pilotregio te maken om te onderzoeken hoe hun eigen wervings- en opleidingsinfrastructuur aangepast moet worden voor de doelgroepen van de gemeenten en UWV. Doel: organiseren van de instroom richting chauffeurs en koeriers.

Vervolg:

- Mede-organiseren voorlichtingscampagne mei 2018
- Organiseren kennismakingsstages, ook voor consulenten
- Opstellen plan van aanpak voor instroom en opleidingstrajecten
Inventariseren activiteiten in aanpalende regio's (Den Haag)

Sector: overheid en onderwijs

Voor wie: doelgroep banenafpraak

Met welke partners: Stichting Gezel

Quotumwet

De quotumwet voor de overheid is geactiveerd. Dit houdt in, dat overheidswerkgevers een bepaald percentage aan mensen met afstand tot de arbeidsmarkt in dienst moeten hebben.

Uit deze quotumverplichting volgen tweetal projecten:

- 1) Activeren overheidswerkgevers
In Holland Rijnland zijn een aantal grote overheidswerkgevers als Rijksuniversiteit Leiden, de grote gemeenten als Leiden, Katwijk en Alphen aan den Rijn.
In 2016 is een bijeenkomst voor overheidswerkgevers georganiseerd. Met het activeren van de quotumwet zijn vervolgacties aan de orde.
- 2) Onderwijs, inzetten zorgassistenten

Trekker: Roger Oomen

Het onderwijs dient als overheidssector ook te voldoen aan het quotum.

Ook worden er nu extra middelen vrijgemaakt om de werkdruk in het onderwijs te verminderen. Dat biedt mogelijkheden voor het project van de zorg assistent in de groepen 1,2 en 3. Opdrachtgevers zijn hier de basisscholen. Dit vraagt aandacht in de lobby naar schoolbestuurders. Zij moeten een deel van deze middelen willen inzetten voor financiering van deze functie in de onderbouw. Stichting Gezel heeft hier een traject in ontwikkeld. Gemeenten kunnen bepalen of zij mee in dit project willen participeren en bij willen dragen in de financiering

Opmerkingen: Dit project is een experiment. Bekeken wordt of gemeenten volgend jaar dit traject zelf met het mbo Rijnland kunnen organiseren. Sub regio's zijn vrij om hier wel/niet bij aan te sluiten. In 2018 doen Duin en Bollenstreek en Leiden mee aan dit project.

Start: eerste kwartaal 2018

Sturingsinstrumenten vanuit de overheid

Wat: In sommige overheidsorganisaties wordt met succes mensen uit de doelgroep banenafpraak geplaatst maar de overheid blijft als werkgever achter. Onduidelijk is waar de kansen liggen bij de verschillende overheidsorganisaties en wat deze organisaties al wel of niet doen bij de realisatie van de banenafpraak.

Allereerst zal er een inventarisatie moeten komen wat de verschillende overheidsorganisaties wel of niet doen en wat voor mogelijkheden zij zien. De focus zal liggen op de facilitaire diensten en SROI. Met succesvoorbeelden van andere overheidswerkgevers (bijvoorbeeld Academisch Ziekenhuis Utrecht)⁹ willen we deze werkgevers stimuleren hetzelfde te doen.

Start: Inventarisatie Q1, afhankelijk uitkomst Q3/4 projecten

Trekker: Hanne Overbeek

Vervolg:

- Inventarisatie (quick scan),
- Uitwisselen good practices,
- Ontwikkelen projecten.

WIA re-integratie metaal en techniek

Voor wie: ex-medewerkers (nu WIA) uit de metaal en techniek.

Partner: NV Schade (sectorale verzekeraar van sociale partners Metaal en Techniek)

Trekker: Misha Schmidt

⁹ Asito plaatst oud PRO/VSO leerlingen in de facilitaire diensten die zij in opdracht van het Academisch Ziekenhuis in Utrecht uitvoeren. Deze medewerkers werken onder leiding en toezicht van Asito en tellen mee voor de quotumverplichting van het ziekenhuis. Dit is interessant voor alle kennisintensieve arbeidsorganisaties.

Wat: In de sector metaal en techniek willen sociale partners (oud)werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn de mogelijkheid bieden om weer, naar vermogen aan de slag te gaan in de sector. Door de sectorale verzekeraar van de sociale partners uit de metaal en techniek NV Schade is een project opgezet om deze werknemers te ondersteunen bij terugkeer en/of het onderzoeken van nieuwe perspectieven. Door onder meer via het opzetten van een speciaal netwerk onder deze groep wil NV Schade hen ondersteunen bij terugkeer naar werk.

Werkgeversbenadering en projecten van UWV

De werkgeversbenadering van UWV sluit goed aan bij dit marktwerkingsplan en biedt volop mogelijkheden voor samenwerking met gemeenten. In dit deel van het plan lichten we enkele delen toe. Ook benoemen we de mogelijkheden voor samenwerken.

In Bijlage 4 staat uitgebreide informatie over de inzet van UWV voor 2018.

'Voor de werkgeversdienstverlening UWV geldt de insteek diversiteit en inclusie in de meest brede zin, in plaats van een doelgroepgerichte insteek (50+, jongeren, arbeidsbeperkten).'

Deze aanpak zorgt voor een toenemende vraag naar de genoemde doelgroepen in dit marktwerkingsplan. Een diverse en inclusieve arbeidsorganisatie weet om te gaan met verschil tussen mensen. Denk aan verschil in sekse, leeftijd, cultuur en productiviteit.

Sterker nog, een inclusieve organisatie streeft naar een divers samengesteld werknemersbestand. Projecten bieden dan in principe mogelijkheden voor de instroom van statushouders, 55+ en mensen met een beperking vanuit de gemeenten.

UWV stelt in haar doelen voor 2018 ook:

'De ambitie is om van de vraag van de werkgever kansen te maken voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt.'

De aanpak is gebaseerd op verschillende pijlers, die goed aansluiten bij dit marktwerkingsplan. Namelijk: investeren in partnerschap met werkgevers en meer aandacht voor het matchingsproces. Ook wil UWV in 2018 in deze regio ontmoetingen organiseren met werkgevers en werkzoekenden zoals inspiratiedagen. Investeren in vakmanschap professionals is een ander streven van UWW.

Al deze punten worden ook beschreven als ambitie in dit gezamenlijke marktwerkingsplan. In de concretisering van de activiteiten zal duidelijk worden welke initiatieven UWV apart organiseert en waar de subregio's aan kunnen meedoen en welke activiteiten daadwerkelijk gezamenlijk worden georganiseerd.

Zoals gezegd staan in Bijlage 4 projecten uitgewerkt die UWV als kansrijk ziet voor instroom van mensen uit de gekozen doelgroepen vanuit de subregio's. We lichten er enkele projecten uit die mooi aansluiten op het marktwerkingsplan, en waar dus kansen liggen voor samenwerking.

Openbaar vervoer

Cleanteam

Doelgroep : Wajong
Inhoud project : Schoonmaakwerkzaamheden in en rondom de bus. Inwerkperiode op de werkvloer. Coaching of jobcoaching van klanten is noodzakelijk in de eerste periode.

50+

Doelgroep : Klanten vanaf 47 tot 50+
Inhoud Project : Opleidingsmogelijkheden of omscholing binnen het vervoersbedrijf. Interne opleiding. Hierbij wordt een mentor van de werkgever ingezet voor de begeleiding. Vastgelegd in opleidingsplan vanuit

UWV (landelijk). Regio Holland Rijnland is voor de landelijke samenwerking aangegaan in een pilot. Evaluatie volgt eind januari 2018.

Taxibranche

Taxichauffeur

Doelgroep : Alle klanten met een VOG
Inhoud project : Omscholing voor het behalen van de taxipas.

Een keer per maand komt de werkgever bij UWV voorlichting geven. Dit is op een vast tijdstip zodat de collega's van de werkzoekenden dienstverlening, potentiële klanten kunnen doorsturen. Na deze bijeenkomst is er een mogelijkheid om deel te nemen aan een speedmeet.

Touringcarchauffeurs

Doelgroep : Zij-instromers met enthousiasme voor de vervoersbranche
Inhoud project : 50 % financiering vanuit de werkgever voor het behalen van de code 95 certificaat.

Call Centers

Project doelgroep : (slechthorend)
Doelgroep : Wajong, WIA/WGA
Inhoud project : Klantenservice (chat)

Bij de uitwerking van het plan zal nogmaals voor alle projecten beoordeeld worden in hoeverre instroom van de doelgroepen mogelijk is. Dit met het oog op de toelatingseisen.

Landelijk Schakelpunt (LSP) en Locus Netwerk

In 2017 is door het ministerie van SZW voor de duur van twee jaar financiering vrijgemaakt om een Landelijk Schakelpunt (LSP) in te richten. Bij dit schakelpunt maken werkgevers met vestigingen in meerdere arbeidsmarktregio's/gemeenten centraal afspraken over het aan het werk helpen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Gemeenten en UWV organiseren dit schakelpunt gezamenlijk.

De komende twee jaar worden pilots gedaan met zes bedrijven. Het gaat vooral om bedrijven in de Retail (Albert Heijn), Facilitaire dienstverlening (Asito en ISS) en de Logistiek (PostNL) die volumeafspraken willen maken en nu al in alle regio's actief zijn.

Het LSP sluit aan op de dienstverlening van Locus (en vice versa). Locus maakt geen centrale afspraken maar hanteert een bottom up-benadering; zij ontwikkelt samen met gemeenten/sw-bedrijven en grote reguliere bedrijven decentraal aanpakken en verspreid deze na succes. Op het moment dat bedrijven volumeafspraken willen maken over het hele land dan verwijst Locus de bedrijven naar het Landelijk Schakelpunt.

Afstemming met Locus Netwerk

De regio Holland Rijnland is lid van Locus, een netwerk van landelijke en bovenregionale bedrijven (zo'n negentig in totaal), sectorale organisaties en arbeidsmarktregio's. Locus ondersteunt deze bedrijven specifiek op het aanpassen van de arbeidsorganisatie om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt te kunnen plaatsen. Het gaat om alle doelgroepen. Zij starten pilots met de bedrijven in een specifieke arbeidsmarktregio en verspreiden deze naar andere regio's bij gebleken succes.

Statushouders

In 2017 is Locus met de aan haar gelieerde bedrijven in de regio Holland Rijnland gestart met de doelgroep statushouders. Deze activiteiten worden verder geborgd in dit plan en voor alle sub regio's toegankelijk en bekend gemaakt. Ook activiteiten waarvan Locus al weet dat deze in 2018 gaan spelen worden meteen meegenomen in deze regionale aanpak. Voor het eerst heeft zo bij aanvang van het jaar afstemming plaatsgevonden.

In 2018 zal in ieder geval samenwerking plaats vinden bij NH Hotel Noordwijkerhout, ISS en Sportfondsenbad Voorschoten. Dit in samenwerking met arbeidsmarktregio Zuid-Holland Centraal en onder meer internationale hoofdkantoren van Shell, Unilever, CGI voor hoger opgeleide statushouders.

Deze hoofdkantoren hebben een zeer divers personeelsbeleid, vaak bestaande uit meer dan dertig nationaliteiten. Engels is de voertaal. De taalbelemmering bestaat daar niet. Een uitgelezen kans voor de hoger opgeleiden om op hun eigen niveau sneller aan het werk te komen.

Samenvattend

Een vliegende start

In zeven sectoren zullen in 2018 projecten starten gericht op het aan het werk helpen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in de regio Holland Rijnland. In het volgende schema zijn sectoren en doelgroepen aangegeven. Uiteraard kunnen ook andere groepen instromen, afhankelijk van de vraag van de werkgever(s) en de geschiktheid van de kandidaat.

Overzicht sectoren en doelgroepen

| | Statushouders | 55+ | Garantiebanen | WIA |
|------------------------|---------------|-----|---------------|-----|
| Bouw | xxx | | | |
| Zorg | xxx(niv.3&4) | | | |
| Techniek | xxx | | | |
| Horeca | xxx | | xxx | |
| Transport en logistiek | xxx | ??? | | |
| Overheid en onderwijs | ? | ? | xxx | ? |
| WIA Metaal en Techniek | | | | xxx |
| Call centers | | ? | xxx | ? |
| Vervoer | xxx | xxx | | ? |
| | | | | |

Jaarplanning projecten met sectoren (*globaal en voor zover nu duidelijk)

| Sector | Opstart/ontwikkelen | Uitvoeren | Evalueren | Verspreiden |
|------------------------|--|--|---|--|
| Bouw | | Q1 Bouwmensen en SPD | Q3 | |
| Zorg | Q1 Care2care, aandachtsbanen en Fokus | | | |
| Techniek | | Q1 en Q3 Metalectra Installatie monteurs | Q3 | |
| Horeca | Q1 KHN netwerkaanpak opzetten Q1 Housekeeping NH Hotel Leeuwenhorst | Q1 NH Hotel 2 ^e traject (maart) | Q1 NH Hotel 1 ^e traject (feb) Monitoren TAMA Alphen | Q 1 en Q2 NH aanpak naar andere grote hotels |
| Transport en Logistiek | Q1 en Q2 Ontwikkelen gezamenlijke aanpak | Q2 voorlichting (mei) Q3 start traject? | Q4 | |
| | | | | |

| | | | | |
|------------------------|---|--------------------------------|--|--|
| Overheid en Onderwijs | Q1 Inventarisatie overheidswerkgevers in regio en goede voorbeelden elders uit het land | Afhankelijk van inventarisatie | | |
| WIA Metaal en Techniek | Q1? Opstart en ontwikkelen gezamenlijke aanpak | | | |
| | | | | |
| | | | | |

Vier projecten zijn reeds van start of zullen in Q1 gaan starten. De bouw, statushouders in de horeca en de tweede tranche in de techniek starten in het eerste kwartaal. De andere projecten zijn nog in de fase van ontwikkelen, uitwerken en opstellen plan van aanpak.

Voor de ontwikkeling zal het samenwerkingsverband Holland Rijnland fungeren als aanjager en facilitator van de regionale samenwerking. Dat geldt ook voor de inventarisaties die dit jaar uitgevoerd gaan worden. Inventarisaties die nodig zijn voor de samenwerking en om te voorkomen dat het wiel meerdere malen wordt uitgevonden.

Naast deze projecten willen UWV en de drie subregio's ook de onderlinge samenwerking stimuleren. Het betreft:

1. Uitwisseling van goede praktijken en kennisdeling
 - a. Toegankelijk maken via de website
 - b. Organiseren bijeenkomsten uitvoerders
 - c. Opstellen voorbeeldprofielen
 - d. Filmpjes maken van succespraktijken
 - e. ...

2. Ontwikkelen van een nieuwe werkgeversbenadering; het gezamenlijk volgen van trainingen, mogelijkheden zijn bijvoorbeeld:
 - a. Leergang UWV
 - b. Training functieanalyse (SBCM)
 - c. Leergang De nieuwe werkgeversbenadering (SBCM)
 - d.

3. Veranderen van beeldvorming over werk en over werkzoekenden, ook samen met werkgevers en lopende campagnes van sectoren.

4. Experimenteren met een regionaal vacature overleg.
 - a. Maandelijks overleg uitwisseling moeilijk te vervullen vacatures

Bijlage 1

Betrokken werkgevers/sectorale organisaties:

Bouw: Bouwmensen en SPB Gouwe- en Rijnstreek BV

Techniek: Metalectro, Installatiewerk, OTIB, van Voskuilen, Rijndorp

Transport en Logistiek: Sectorinstituut Transport en Logistiek

Zorg: Care2Care, Fokus en tevens project “Basis van de Arbeidsmarkt Zorg” van de gemeente Leiden met ministeries SZW en WVS

Horeca: Koninklijke Horeca Nederland, NH Hotel en horecanetwerk in de regio

Onderwijs: Stichting Gezel en regionale scholingsgroep PRO/VSO onderwijs

Schoonmaak: gevraagd, nog geen commitment, nader te bepalen. Via Locus ISS en Facilicom

Metaal: NVSchade

Vanuit de subregio's en wgsp UWV:

UWV: Misha Schmidt

Leiden: Jan Bart Heijne

Alphen aan de Rijn: Carleen Boersma

Duin- en bollenstreek: Roger Oomen

Holland Rijnland: Paul Duivensz

Bijlage 2 Horeca

NH Hotel heeft in 2017 geïnvesteerd in het toeleiden van statushouders. Drie statushouders van de gemeente Leiden doorlopen drie maanden een werkervaringstraject bij NH Hotel. Daarna blijven zij bij NH Hotel of stromen door naar andere horecagelegenheden in de regio. NH Hotel geeft een referentie mee. Twee statushouders hebben een baan gekregen bij NH Hotel. Eén is uitgevallen. Eén van de statushouders bij NH Hotel wil doorleren voor kok.

Bijlage 3 Matchen op werk

Voor indienen aanvraag ondersteuning aanpak 'Matchen op werk'

1: stand van zaken gecoördineerde werkgeversdienstverlening in uw arbeidsmarktregio

- Op bestuurlijk niveau wordt het werkbedrijf aangestuurd door het Bestuurlijk Overleg Werk. Hierin zijn de wethouders van de drie grote gemeenten (Leiden, Katwijk en Alphen aan den Rijn), het UWV en sociale partners vertegenwoordigd. Het overleg staat onder voorzitterschap van de wethouder werk en inkomen van de gemeente Leiden.
- Op managementniveau is een MT gevormd, waarin de hoofden werk en inkomen, het management van de SW bedrijven en het UWV in vertegenwoordigd zijn. Dit overleg staat onder voorzitterschap van de directeur Participatie van de gemeente Leiden
- Onze regio kent vier werkgeversservicepunten, per subregio onder verantwoordelijkheid van de gemeente en één regionaal WSP onder verantwoordelijkheid van het UWV.
- De nadruk bij onze regio ligt op de operatie in de subregio's. Hier werken gemeente en UWV samen.
- Het uitgangspunt in onze regio is de eenduidige dienstverlening naar werkgevers. Partijen hebben de afspraak niet afzonderlijk van elkaar werkgevers te benaderen.
- De instrumenten op het gebied van werkgeversdienstverlening zijn in onze regio geharmoniseerd.

Voor de werkgeversdienstverlening is één website, www.wsp-hollandrijnland.nl

2: formulering knelpunten gecoördineerde werkgeversdienstverlening in uw arbeidsmarktregio

Holland Rijnland is een regio met drie subregio's. De nadruk van de operatie ligt in de subregio's. In de review van november 2016 (zie bijlage) is geconcludeerd dat in onze regio geen draagvlak is voor verdere uitbouw van het werkbedrijf.

De basis is in onze arbeidsmarktregio op orde. De instrumenten werkgeversdienstverlening zijn geharmoniseerd en er is één website voor de arbeidsmarktregio Holland Rijnland.

De review Werkbedrijf is het vertrekpunt voor verdere ontwikkeling van de werkgeversdienstverlening in onze regio.

Onze regio signaleert, dat sprake is van een mismatch op de arbeidsmarkt. De kwalificaties van werkzoekenden sluiten niet aan op vraag werkgevers en werkgevers vragen werknemers met kwalificaties, die niet voorhanden zijn. Gericht accountmanagement kan inspelen op deze mismatch.

Knelpunt is dat het accountmanagement onvoldoende inspeelt op deze mismatch.

De uitwisseling tussen de subregio's en het UWV is hierin eveneens nog beperkt.

Een derde knelpunt is dat de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt niet optimaal is.

Onze regio wil op deze knelpunten inspelen door versterking van het vakmanschap van consulenten en het accountmanagement. Onze regio ziet de noodzaak dat medewerkers zich doorontwikkelen door training, intervisie, coaching etc.

Onze regio zet in op:

- Betere aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt
- Stimuleren maatschappelijk verantwoord ondernemen
- Versterken werkgeversdienstverlening

3: formulering ambitie regionale gecoördineerde werkgeversdienstverlening

| | |
|--------------------------------|---|
| Uw ambitie | In onze arbeidsmarktregio Holland Rijnland ligt de nadruk op de operatie in de drie subregio's. De ambitie is te komen tot een zo optimaal mogelijke samenwerking tussen accountmanagers van gemeenten en UWV waar het gaat om werkgeversdienstverlening. |
| Uw doelstelling | <p>In het kader van Matchen op werk zijn door uw medewerker mevrouw I. Kalf en de heren P. Duijvenz (Holland Rijnland) en M. Schmidt (UWV) gesprekken met de vier WSP's gevoerd.</p> <p>Hieruit is als belangrijke rode draad de behoefte aan versterken van het accountmanagement naar voren gekomen.</p> <p>De constatering is, dat bij de huidige gunstige conjunctuur, de kans is meer banenafpraak plaatsingen te realiseren. Dit vraagt een gericht accountmanagement, waarbij verwachtingen naar werkgevers duidelijk naar voren worden gebracht. Hierbij is een benadering waar het uitgaan van de kenmerken van het aanbod meer centraal staat, van belang. In gesprek met werkgevers kunnen bijvoorbeeld mogelijkheden van jobcreation en jobcarving worden nagegaan.</p> <p>Onze werkgeversservicepunten formuleren dat accountmanagement essentieel is voor het overbruggen van de mismatch. In gesprek met werkgevers kunnen mogelijkheden voor aanpassing van inhoud van werk/arbeidsvoorwaarden en kwaliteiten van kandidaten aan de orde komen.</p> <p>Het gezamenlijk volgen van opleiding/cursussen in werkgeversbenadering jobcarving, functiecreatie, onderhandelingsvaardigheden etc. draagt bij aan onderlinge verbondenheid en professionalisering van accountmanagers.</p> <p>Het accountmanagement kan ook verder ontwikkeld worden door uitwisseling van methodieken, best practices etc.</p> <p>Samenvattend:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vraag werkgevers en aanbod door werkzoekenden dichterbij elkaar brengen • Werkzoekendenmatchen op een baan • Verbeteren werkgeversdienstverlening • Intensievere samenwerking op de WSP's, te starten met Leidse Regio • Verbeteren kwaliteit werkgeversdienstverlening en versterking van het vakmanschap van consulenten en het accountmanagement. Is essentieel. Onze regio ziet de noodzaak dat medewerkers zich doorontwikkelen door training, intervisie, coaching etc. <p>Onze regio zet verder in op:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Betere aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt • Stimuleren maatschappelijk verantwoord ondernemen • Versterken werkgeversdienstverlening |
| Stappen of activiteiten | Onze regio formuleert de ondersteuningsbehoefte om verder in te zetten op verdere ontwikkeling van het accountmanagement. Dit kan door trainingen, kennisuitwisseling, bijeenkomsten met werkgevers etc. |
| Doelgroep(en) | Management en accountmanagers van gemeenten, UWV en SW-bedrijven |
| Periode in tijd | In overleg te bepalen |
| Indicatie van | Versterken accountmanagement € 40.000 |

| | |
|-------------------------|---|
| benodigde kosten | Een gericht accountmanagement vraagt coördinatie Uitbreiding inzet coördinatie € 60.000 Totaal: € 100.000 |
|-------------------------|---|

Bijlage 4

UWV Marktbewerkingplan 2018

Januari 2018

Ten aanzien van werkgeversdienstverlening geldt dat voor 2018 de belangrijkste opgave ligt in het werken aan een eenduidig en voor de buitenwereld herkenbaar concept van werkgeversdienstverlening UWV, waarbij de vraag van werkgevers het uitgangspunt is. Ook voor de werkgeversdienstverlening UWV geldt de insteek diversiteit en inclusiviteit in de meest brede zin, in plaats van een doelgroepgerichte insteek (50+, jongeren, arbeidsbeperkten).

In de afgelopen periode is veel aandacht gestoken in de uitwerking en implementatie van dienstverleningsconcepten WW en AG. In 2018 scherpen we onze dienstverleningsaanpak voor werkgevers aan en investeren we in onze werkgeversbenadering. Dit pakken we op in samenwerking met werkgevers, door onze aanpak te toetsen en steeds om feedback te vragen, zodat onze dienstverlening en werkgevers-benadering niet alleen aansluit bij onze eigen werkzoekendendienstverlening, maar vooral ook aansluit bij de vraag en behoeften van werkgevers.

We zien nadrukkelijk dat het accent van de werkgeversdienstverlening komt te liggen op het vervullen van een volwaardige adviesfunctie en relatiebeheer, meer dan op het sec bemiddelen tussen werkzoekende en werkgever. We willen een betrouwbare, strategische partner, die werkgevend Nederland met raad en daad bijstaat bij arbeidsmarktproblemen. Meer anticiperend en responsief zijn: begrijpen wat werkgevers bezighoudt, meedenken en hen met passende dienstverlening optimaal ondersteunen.

De ambitie is om van de vraag van de werkgever kansen te maken voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. De aanpak is gebaseerd op volgende pijlers:

1. Investeren in partnerschap met werkgevers: intensiveren en uitbreiden van relaties met werkgevers(netwerken). De focus op het bemiddelen van werkzoekenden met een zwakke en matige arbeidsmarktpositie vraagt om intensivering van relaties met werkgevers(netwerken) in kansrijke sectoren en/of met vacatures voor kansrijke beroepen.
2. Meer aandacht voor het matchingsproces: voor versterken van de relaties met werkgevers, is investeren in de kwaliteit van ons matchingsproces noodzakelijk.
3. Meer ontmoetingen organiseren met werkgevers en werkzoekenden w.o. inspiratiedagen. Deze dagen staan in het teken van het verbinden (ontmoetingen creëren) van werkzoekenden en werkgevers.
4. Het "makkelijker maken" voor werkgevers door werkgevers te ondersteunen bij het voldoen aan procedures en door het transparanter maken wat UWV kan betekenen voor de werkgever.
5. Vakmanschap adviseurs: in 2018 investeren we verder in het vakmanschap van onze professionals, op weg naar strategisch partnerschap. In 2017 is een generieke leerlijn voor zittende adviseurs ontwikkeld. Deze is ook tegen kostprijs voor medewerkers van Gemeenten te volgen.
6. Al onze vacatures zijn inzichtelijk via het WBS systeem. Het UWV brengt potentiële kandidaten (ongeacht de soort uitkering) onder de aandacht bij werkgevers. Dit betekent dat alle potentiële kandidaten altijd via de afgesproken procedures en contactpersonen voorgesteld kunnen worden. Daar waar mogelijk werkt het UWV zoveel mogelijk samen met haar stakeholders.

Projecten vanuit het UWV voor het marktbevoering plan Holland Rijnland 2018

Branche Transport

Openbaarvervoer

- **Cleanteam**
 - Doelgroep : WAJONG
 - Inhoud project : Schoonmaakwerkzaamheden in en rondom de bus

Inwerkperiode op de werkvloer. Coaching of job coaching van klanten is noodzakelijk in de eerste periode.

- **50+**
 - Doelgroep : Klanten vanaf 47 tot 50+
 - Inhoud Project : Opleidingsmogelijkheden/ omscholing binnen het vervoersbedrijf. Interne opleiding. Hierbij zal een mentor van de werkgever worden ingezet voor de begeleiding. Vastgelegd in opleidingsplan vanuit het UWV. (Landelijk). Regio Holland Rijnland is voor de landelijke samenwerking aangegaan in een pilot. Evaluatie hiervan volgt eind januari 2018.
- **BBL traject**
 - Doelgroep : Klanten vanaf 18 t/m 46 jaar
 - Inhoud project : BBL constructie. Theorie en praktijk.
- **Keukenhofproject**
 - Doelgroep : Alle die aan de functie eisen voldoen
 - Inhoud project : Tijdelijke basis met mogelijk bij goed functioneren, doorstroom naar werkgever voor de functie lijndienstchauffeur. Pendelbus chauffeur tussen verschillende regio's naar de Keukenhof.
- Zij-instroom van kandidaten die in het bezit zijn van alle papieren. Mogen altijd vrijblijvend voorgesteld worden. Voor vragen of aanmelden van kandidaten via CV kunt u contact opnemen met mevrouw Colijn. emma.colijn@uwv.nl

Taxibranche

- **Taxichauffeur**
 - Doelgroep : Alle klanten met een VOG
 - Inhoud project : Omscholing voor het behalen van de taxipas.
- Een keer per maand komt de werkgever bij het UWV voorlichting geven. Dit is op een vast tijdstip zodat de collega's van de werkzoekenden dienstverlening, potentiële klanten kunnen doorsturen. Na deze bijeenkomst is er een mogelijkheid om deel te nemen aan een speedmeet.
- Voor vragen of aanmelden van kandidaten via CV kunt u contact opnemen met mevrouw Colijn. emma.colijn@uwv.nl

Touringcarchauffeurs

- Doelgroep : Zij-instromers met enthousiasme voor de vervoersbranche
- Inhoud project : 50 % financiering vanuit de werkgever voor het behalen van de code 95 certificaat.

Voor vragen of aanmelden van kandidaten via CV kunt u contact opnemen met Dhr. Selmani. marouane.selmani@uwn.nl

Branche Techniek

- **Inhouseconstructie**
 - Doelgroep : Alle klanten met affiniteit met de techniek branche.
 - Inhoud project : Zowel reguleren klanten met papieren of ervaring, als klanten die

opgeleid (BBL) willen worden richting:

- ✓ Electrotechniek
- ✓ Metaaltechniek/ werktuigbouw
- ✓ Installatietechniek
- ✓ Motorvoertuigtechniek
- ✓ Infratechniek
- ✓ Automatisering/ ICT
- ✓ Bouw Commercieel
- ✓ Logistiek
- ✓ Mechatronica
- ✓ Procestechiek

- Een keer per week zit UWV op locatie bij de werkgever. Voor vragen of aanmelden van kandidaten via CV kunt u contact opnemen met de heer Assadrati . karim.assadrati@uwv.nl.

Branche Schoonmaak

- **Hotel housekeeping**
 - Doelgroep : Alle, fysiek zwaar werk, wisselende uren
 - Inhoud project : schoonmaakwerkzaamheden hotellerie
- **Regulieren schoonmaak**
 - Doelgroep : Alle, fysiek zwaar werk, wisselende uren
 - Inhoud project : schoonmaakwerkzaamheden bedrijven, scholen e.d.

Voor vragen of aanmelden van kandidaten via CV kunt u contact opnemen met mevrouw Colijn. emma.colijn@uwv.nl

Branche zakelijke dienstverlening

- **Eindejaarswerk EJW**
 - Doelgroep : MBO 4/ HBO in het bezit van WFT of bereid zijn dit te halen
 - Inhoud project : Callcenter werkzaamheden. Projectbasis: bij goed functioneren mogelijk doorstroom richting de werkgever.
- **Project doelgroep** (slechthorend)
 - Doelgroep : WAJONG/ WIA/ WGA
 - Inhoud project : Klantenservice werkzaamheden (chat)
- Zij-instroom van klanten via diverse intermediairs.
- We hebben verschillende werkgevers in diverse richtingen in de callcenter branche. Hiervoor heb je een certificaat WFT nodig. Veel kandidaten willen dit werk graag, maar zijn niet in het bezit van een WFT. Hier liggen kansen.

Voor vragen of aanmelden van kandidaten via CV kunt u contact opnemen met mevrouw Colijn. emma.colijn@uwv.nl

Branche Bouw

Diverse werkgevers en uitzendbureaus in de regio Holland Rijnland met een achtergrond in de bouwsector.

- **Inhouseconstructie**
- Doelgroep : Alle werkzoekenden die al ervaring hebben in de bouw en werkzoekenden die geen ervaring hebben maar wel in de bouw willen werken.
- Inhoud project : De werkzoekenden die geen ervaring hebben kunnen eventueel een leerwerktraject volgen in diverse richtingen.

Leerwerktrajecten kunnen zijn: Opleiding timmerman, schilders, kraanmachinisten.

- Om de week zit UWV op locatie bij de werkgever.

Voor vragen of aanmelden van kandidaten via CV kunt u contact opnemen met de heer Gorissen.

Peter.gorissen@uwv.nl

Branche Beveiliging

- Doelgroep : Alle werkzoekenden met een VOG
- Inhoud project : Regulieren instroom. Klanten met pas of klanten die opgeleid willen worden tot beveiligers. Dit zijn verschillende uitstroomrichtingen. Onder andere:
 - ✓ Objectbeveiligers
 - ✓ Evenementen beveiligers
 - ✓ Beveiligers Schiphol

- Voor vragen of aanmelden van kandidaten via CV kunt u contact opnemen met mevrouw Colijn.
emma.colijn@uwv.nl

Branche Uitzenden

In samenwerking met de collega's van regio Haaglanden hebben wij een aparte uitzendconstructie opgezet. Alle uitzendbureaus kunnen zich aanmelden op een apart emailadres. Hierdoor kunnen wij sneller handelen. Omdat de uitzendbranche graag binnen 24 uur een terugkoppeling verwacht. Hierdoor kunnen wij snel schakelen.

We werken samen met de grootste uitzendorganisaties om zo vorm te geven aan de privaat/ publieke samenwerking. Zoals landelijk is afgesproken.

Overigens participeren de kleinere uitzendbureaus hierin ook mee.

Tevens hebben wij op dit moment ook verschillende inhouse-constructies opgezet bij diverse uitzendorganisaties met onze adviseurs werkgeversdienstverlening.

- Voor vragen of aanmelden van kandidaten via CV kunt u contact opnemen met mevrouw Colijn.
emma.colijn@uwv.nl of Peter.gorissen@UWV.nl

Bijlage 5: cursussen SBCM

Cursus 1: Werkgeversbenadering volgens het nieuwe denken

De uitdaging van dit moment is om mensen met een arbeidsbeperking duurzaam te plaatsen bij reguliere werkgevers. Wat is daar voor nodig? Welke randvoorwaarden moeten ingevuld worden, hoe gaat u dit als professional organiseren en hoe maakt u daarbij de duurzame verbinding met partners in de "keten"?

Voor wie

Professionals die directe contacten onderhouden met werkgevers. Bijvoorbeeld accountmanagers, jobcoaches en managers van onder andere werkgeversservicepunten.

Resultaat

Door kritische interactie en met behulp van veel concrete praktijkvoorbeelden en uitgewerkte casuïstiek krijgt u als deelnemer bagage om in uw eigen organisatie stappen te zetten. Na de masterclass is er de mogelijkheid toe te treden tot een 'community van professionals'.

Duur

De training bestaat uit vijf sessies van een dagdeel op de late namiddag/vroege avond.

Data

Helaas zit de masterclass die start op 14 december vol. Zeer waarschijnlijk gaat er een tweede masterclass plaatsvinden. Voor meer informatie hierover kunt u contact opnemen met Martin Verduyn (verduyninterim@gmail.com).

Locatie

In een kleine groep van maximaal 12 deelnemers wordt de training verzorgd op een centrale locatie in Nederland. Waarbij deelnemers de mogelijkheid krijgen dat ook bij toerbeurt op eigen locatie te doen.

Kosten

De kosten bedragen € 1.475,- per deelnemer (excl. 21% btw) voor de 5 sessies. SBCM subsidieert € 250,- p.p. voor deelnemers van sociale werkbedrijven, gemeenten en UWV. Naast SBCM, bevelen ook Cedris en Locus deze masterclass van harte aan. De masterclass versterkt de professionalisering van uw werkgeversdienstverlening.

Programma

Sessie 1: Theoretisch kader en inventariseren van de huidige bottlenecks

- Vormgeven van het theoretisch kader: de historische ontwikkelingen in vogelvlucht.
- Het nieuwe denken: de actuele thema's en kenmerken van de nieuwe doelgroep(en).
- Nieuwe accenten in de werkgeversaanpak.
- De 4^e industriële revolutie: Robotisering een kans of bedreiging?
- Inventariseren van de uitdagingen bij de cursisten.

Sessie 2 en sessie 3: De werkgeversaanpak en het bouwen van een casus

- Duurzame participatie. Wat is daarvoor nodig?
- Het werkgeversarrangement: welke acties zijn nodig om werkgevers te binden en te boeien? Hoe bouw je zo'n arrangement om duurzaam te kunnen plaatsen en uit welke elementen bestaat het?
- Het werknemersarrangement: Welke randvoorwaarden zijn nodig om te komen tot duurzame plaatsingen? Hoe ga je daarmee aan de slag?
- Binden van werkgevers via de netwerkstrategie? Wat is dat? De do's en don'ts.
- Het primaire proces en de partners, hun bijdrage en hun rollen binnen dat proces.

Sessie 4: De praktijk bekeken

Deelnemers maken op locatie kennis met best-practices. Wat zijn de lessons learned?

Op basis van de aangereikte kennis en uw eigen inbreng ervaart u de mogelijkheden van het nieuwe denken. U kunt met een kritische blik de opgedane kennis en kunde in de praktijk toetsen. U bent zover dat u in staat bent om in uw eigen praktijkomgeving aan de slag te gaan met het geleerde.

Sessie 5: Kennis delen verfijnen

In deze laatste sessie worden de opgedane praktijkvoorbeelden door u als deelnemer met mededeelnemers gedeeld. In een intervisiesetting wordt er op uw inbreng gereflecteerd door de mede deelnemers en trainers. Het programma wordt ondersteund door een externe spreker die op inspirerende wijze de reeks afsluit.

Trainers

Theo van Kroonenburg, Mavast BV en Martin Verduyn, Verduyn Interim, Training & Advies

Theo heeft een jarenlange ervaring in de publieke sector (politie, woningcorporatie, sociale dienst, sociale werkbedrijven en zorg) en heeft veel praktijkervaringen met het verbinden van werkgevers om personen uit de doelgroep te kunnen plaatsen.

Martin is specialist op het gebied van werkgeversbenadering en functiecreatie. Hij heeft ervaring in diverse managementfuncties binnen het (internationale) bedrijfsleven en de laatste twee decennia als (interim)manager binnen vooral het sociale domein.

Meer informatie

Miranda Grootscholte, projectleider SBCM

E: m.grootscholte@caop.nl

T: 06-23202994

Cursus 2: Training Functiecreatie (training 2, dag 4)

Tijdens deze training leert u hoe u duurzame functies creëert voor mensen die niet in staat zijn zelfstandig het minimumloon te verdienen. U doet dit aan de hand van verschillende methodieken van functiecreatie, die u direct in de praktijk kunt toepassen.

Na de training Functiecreatie kunt u zich laten [certificeren tot jobcreator](#).

De training Functiecreatie kunt u volgen in combinatie met de [training De waarde van inclusief werken voor werkgevers](#).

Bijlage 6: brochures vakmanschap UWV