WERKBEDRIJF
RIJK VAN NIJMEGEN

College van Burgemeester en Wethouders

Datum	Onderwerp	Contactpersoon
19 november 2021	Banenarrangementen	Ina Hol

Telefoonnummer
06-54 23 40 03

Geacht college,

Naar aanleiding van de motie ‘Het coalitieakkoord is soms te mooi om niet uit te voeren’ bent u met ons in gesprek gegaan om hieraan uitvoering te geven. In de motie wordt verzocht werk te maken van banenarrangementen zoals afgesproken in uw coalitieakkoord ‘Nijmegen: Samen vooruit’. In dat coalitieakkoord is vastgelegd dat gemeente Nijmegen uitkeringsgerechtigden met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt extra kansen wil bieden op duurzaam betaald werk. Een combinatie van omscholing en een slimmere inzet van loonkostensubsidies, de zogenoemde ‘omgekeerde loonkostensubsidie’, zou leiden tot meer duurzame arbeidsrelaties.

In deze brief lichten we toe op welke wijze we met u in de afgelopen periode met elkaar van gedachten hebben gewisseld en welke activiteiten we ondernemen om het gedachtengoed uit uw coalitieakkoord handen en voeten te geven.

Omgekeerde loonkostensubsidie
Om de duurzaamheid van plaatsingen te stimuleren opperde u het idee om de inzet van loonkostensubsidie om te keren: aan het begin van een dienstverband tussen werkgever en kandidaat een lage subsidie verstrekken, die vervolgens in de daaropvolgende twee jaren zou oplopen. Op deze wijze zou de werkgever een extra financiële prikkel krijgen om de kandidaat in dienst te houden.

In onze gesprekken ervaren wij dagelijks dat werkgevers geen extra financiële prikkel nodig hebben om een goed functionerende medewerker in dienst te nemen. Omgekeerd geldt dat een minder functionerende medewerker niet vanwege een financiële prikkel zal worden behouden. Wij ervaren bovenal dat werkgevers behoefte hebben aan eenduidigheid en eenvoud in voorzieningen. Wij betwijfelen dan ook sterk of een omgekeerde loonkostensubsidie het gewenste effect zal hebben.

Daarnaast zijn wij natuurlijk gebonden aan de Participatiewet. Bij inzet van loonkostensubsidie wordt de eerste zes maanden 50% loonkostensubsidie verstrekt, ongeacht de loonwaarde die de werknemer heeft. Mocht de werknemer tijdens deze periode verminderde loonwaarde houden dan volgt een loonwaardemeting. Op basis van deze meting wordt de omvang van de subsidie bepaald. Deze subsidie is blijvend zolang er sprake is van verminderde loonwaarde. Zodra iemand 100% loonwaarde heeft, stopt de loonkostensubsidie. Deze werkwijze ligt vast in de Participatiewet.

Wat doet WerkBedrijf voor kanssectoren?
Een match tussen de personeelsvraag van de ondernemer en de kwaliteiten van de kandidaten is niet vanzelfsprekend. Voor een duurzame plaatsing is het belangrijk om kandidaten goed voor te bereiden op werk, hen te scholen in functies waar vraag naar is en jobcoaching in te zetten indien nodig. In dergelijke baanarrangementen maken we afspraken met ondernemers zodat kandidaten na afloop betaald aan het werk kunnen.

Bij de vormgeving van deze arrangementen werken regionale onderwijsinstellingen, ondernemers en overheid (gemeenten, UWV en WerkBedrijf) samen. Ook de Regionale Tafel Arbeidsmarkt (RTA) heeft hierin een belangrijke rol.

Het arrangement bestaat in eerste instantie uit een oriëntatieperiode voor kandidaat en werkgever. Daarna een leerwerktraject of BBL-traject, waarbij werkervaring wordt opgedaan en wordt gewerkt aan het behalen van de noodzakelijke certificaten. De route van het programma (leerwerktraject of BBL) wordt individueel bepaald en hangt af van de werkgever en de kandidaat. Afhankelijk van de situatie van de kandidaat is het mogelijk een loonkostensubsidie te verstrekken.

Voorbeelden van banenarrangementen zijn: Talent in het groen, Verzorgende 3 IG en, van recentelijke datum, het kansberoepproject Daatlab, waarbij 10 á 12 uitkeringsgerechtigden worden opgeleid tot de functie van data-analist op niveau 4.

Banenarrangementen in de sector Transport en Logistiek
In de sector Transport en Logistiek doen zich momenteel volop baankansen voor. In deze sector is veel vraag naar personeel én de gevraagde competenties sluiten aan bij (een deel van) de kandidaten van WerkBedrijf. De populatie werkenden in deze sector vergrijst in snel tempo, waardoor er een tekort aan personeel is.

We hebben de samenwerking gezocht met de brancheverenigingTransport en Logistiek (TLN), het sectorinstituut Transport en Logistiek (STL) en Logistics Valley Regio Nijmegen. Ook het ROC is aangesloten bij deze samenwerking.

De scholing die binnen het arrangement wordt aangeboden, wordt afgestemd op de startsituatie van de kandidaat. Het kan gaan om vakgerichte (bij)scholing en training gericht op het werken in de sector. Voorbeelden: het behalen van het VCA (Veiligheidscertificaat), rijbewijs B en/of heftruckcertificaat. Ook worden praktische opdrachten gegeven in het kader van laden en lossen, wegen, tellen, schatten van inhoud, oriëntatie in het magazijn.

Toch merken we dat het aantal kandidaten voor wie een baanarrangement in de sector Logistiek en Transport passend is, vooralsnog laag is. Werktijden zijn vaak onregelmatig (veelal in ploegendienst). Dat vraagt om geschikt vervoer en een enigszins flexibele thuissituatie waarbij er bijvoorbeeld geen kinderopvang nodig is. Bovendien heeft het werk een stevig ‘fysiek’ element (veel staan en lopen) waardoor het voor sommige kandidaten als zwaar wordt ervaren.

Daarnaast merken we dat ook het imago van de sector Transport en Logistiek aandacht behoeft. Ook de sector zelf is zich er daar van bewust. Logistics Valley heeft daarom afgelopen september een roadshow georganiseerd om jongeren en werkzoekenden voor te lichten en te enthousiasmeren. Betrokken partijen hebben tevens het event “ikwordvrachtwagenchauffeur” georganiseerd in Nijmegen. Als WerkBedrijf hebben we hieraan onze medewerking verleend door bekendheid te geven aan deze activiteiten en door kandidaten hiernaar te verwijzen.

Overigens is ook het vermelden waard dat begin 2022 weer een aantal leerlingen, met name statushouders, de BBL opleiding logistiek zullen afronden.

Het havengebied
We hebben tevens met u gesproken over ontwikkelingen in het havengebied, waarvan de verwachting is dat die op termijn extra werkgelegenheid in de sector Transport en Logistiek opleveren. Dat maakt dat we als WerkBedrijf blijven inzetten op deze sector. Dat doen we door bij werkgevers vinger aan de pols te houden voor wat betreft hun behoefte aan personeel. Anderzijds blijven we kandidaten werven, selecteren en stimuleren voor een baan in de Transport en Logistiek.

Overigens kijken we daarbij ook naar ontwikkelingen elders in het land. In Rotterdam wordt momenteel een opleiding medewerker havenlogistiek ontwikkeld. Wij bekijken hoe deze opleiding, eventueel aangepast naar de Nijmeegse setting, kan worden ingezet om kandidaten te scholen voor een baan in het havengebied.

Tot slot
Kansen bieden voor langdurig werklozen begint met de beschikbaarheid van passende banen voor deze groep. Het is daarom van belang dat banen voor meer praktisch geschoolden in deze regio behouden blijven of worden uitgebreid en dat het vestigingsklimaat voor ondernemers gunstig blijft.

De sector Transport en Logistiek biedt ruimte voor onze kandidaten om een betaalde baan te vinden. Het bundelen van energie van samenwerkende partijen vergroot de kans dat vraag en aanbod beter op elkaar afgestemd raken, en ondernemers beter bediend worden in hun zoektocht naar geschikt personeel.

Specifiek voor de sector Transport en Logistiek lopen we er tegenaan dat bedrijventerreinen waarop deze bedrijven zijn gevestigd niet zijn aangesloten op het Openbaar Vervoer en vaak slecht bereikbaar zijn voor onze kandidaten zonder auto. Dat knelt des te meer omdat er vaak in de vroege ochtend en in de avonduren wordt gewerkt. Het zou fijn zijn als ook met dit soort aspecten rekening zou kunnen worden gehouden bij de ontwikkeling van dergelijke terreinen. Uiteraard denken wij hier als WerkBedrijf graag over mee.

Met vriendelijke groet,

J. Hol
Directeur