

Strategische Agenda Regio Amersfoort 19-22



Themaboek

Thema Inclusieve arbeidsmarkt

Inhoudsopgave

- 1. Inleiding**
 - 2. Werkwijze**
 - 2.1 De Dialoog
 - 2.2 Dialooggroepen
 - 2.3 Vervolg
 - 3. Vraagstelling**
 - 3.1 Hoofdvraag
 - 3.2 Uitwerking hoofdvraag
 - 3.3 De kaders
 - 3.4 Resultaat themaboek
 - 4. Het thema inclusieve arbeidsmarkt: de feiten**
 - 4.1 Wat is er al bekend
 - 4.2 Informatie over de deelnemers
 - 5. De stappen**
 - 6. Resultaten**
 - 6.1 Kick-Off bijeenkomst
 - 6.2 Visie, Kansen en Bedreigingen
 - 6.3 Oplossingen genereren
 - 6.4 Verdiepen en aanvullen
 - 6.5 Afronden en knopen tellen
 - 6.6 Conclusies
- Bijlagen :**
1. Deelnemerslijst
 2. Spelregels
 3. Resultaten per bijeenkomst
 4. Groslijst ideeën

1. Inleiding

Dit themaboek is een werkdocument en behoort bij de Strategische Agenda Regio Amersfoort 19-22. Deze Strategische Agenda geeft weer waar de bestuurlijke samenwerking in de Regio Amersfoort zich de komende jaren op richt. De Regio Amersfoort bestaat uit de gemeenten Amersfoort, Baarn, Barneveld, Bunschoten, Eemnes, Leusden, Nijkerk, Soest en Woudenberg.



In de Strategische Agenda wordt benoemd op welke onderwerpen wordt samengewerkt. Daarbij zijn er 4 categorieën:

- Thema's waarop al wordt samengewerkt en die op de agenda blijven staan;
- Thema's die al op de agenda stonden, maar waarbij een verdieping aan de orde was; hierin is in 2018 gewerkt in de dialooggroepen met de samenleving, te weten Fiets en Regio profilering;
- Nieuwe thema's die de 9 raden een hoge prioriteit geven en waaraan in 2019 wordt gewerkt door middel van een dialoog met de samenleving;
- Overige nieuwe thema's.

Er zijn 3 onderwerpen geselecteerd voor de Dialoog 2019. Dit themaboek hoort bij het onderwerp Inclusieve arbeidsmarkt. Een deel van dit document is bij start van de dialoogavonden al gevuld. Het overige is gaandeweg in de komende periode gevuld worden: voor een deel tijdens de bijeenkomsten en deels tussen de bijeenkomsten door.

In het raadsvoorstel *Opdracht Dialooggroepen Strategische Agenda 2019-2022 Regio Amersfoort* spreken de raden van de Regio Amersfoort uit graag met de samenleving een aantal thema's vanuit de Strategische Agenda in de vorm van een dialoog verder op te pakken met de samenleving. Dit is niet om de makkelijke weg te kiezen: leg het probleem terug in de samenleving. Zij doen dit vanuit de oprechte wens om de aanwezige krachten, expertise en creativiteit die aanwezig zijn in de samenleving aan te boren en te benutten.

Leeswijzer

Na deze inleiding vindt u in hoofdstuk 2 de werkwijze voor dit themaboek. De vraagstelling/probleemstelling komt in hoofdstuk 3 aan de orde. Hoofdstuk 4 gaat over de feiten en deelnemers, en hoofdstuk 5 bevat het stappenplan voor deze fase. In hoofdstuk 6, tot slot, vindt u de uitwerking van alle inspanningen die door de dialooggroep Arbeidsmarkt zijn geleverd.

Wij wensen u veel leesplezier.

2. Werkwijze

2.1 De Dialoog

Voor dit proces is gekozen voor een zeer interactieve vorm van werken, namelijk een dialoog met de samenleving. Ze kenmerkt zich door een werkvorm waarbij alle relevante belangenvertegenwoordigers participeren: de werkvorm is zowel in doorlooptijd als in uitvoering beperkt. Hierdoor is het beroep op de deelnemers relatief kort maar krachtig.

In de dialoogfase gaat het om twee dingen. Ten eerste het verkennen van het probleem vanuit alle denkbare perspectieven, in feite 360°. Het beeld wordt vastgelegd in dit themaboek. In dit stadium worden dus geen oplossingen aangedragen. Daarna komt het moment om concrete voorstellen te delen en te kiezen. Ook deze worden vastgelegd.

Het is van groot belang dat alle belanghebbenden aan tafel zitten en ruimte hebben voor inbreng. Bij dit laatste gaat het erom dat alle stemmen aan tafel even zwaar wegen: de dialoog wordt aan tafel gevoerd op basis van feiten en argumenten! En daarmee niet op basis van “beeldvorming”. Het gaat om een kwalitatieve en creatieve bijdrage aan probleem en oplossing. Om deze reden is het van belang dat er een mix van deskundigheid, ervaring en belang uit de regionale samenleving aan tafel zit. Diegenen die namens een groep of instelling aan tafel zitten doen dat met last en ruggespraak. Daarmee wordt bedoeld dat wat u inbrengt kan rekenen op steun van uw achterban. Zie ook de bijlage over de spelregels.

2.2 De dialooggroepen

Er is door drie dialooggroepen parallel gewerkt aan de volgende thema's:

1. Energietransitie
2. Inclusieve arbeidsmarkt
3. Woningbouw (kwalitatief)

Dit themaboek gaat over het thema Inclusieve Arbeidsmarkt. De dialooggroep bestond uit maximaal 19 personen (zie bijlage 1).

De dialooggroep is vijf keer bij elkaar geweest. Er is voor gekozen om op twee avonden van de week te vergaderen, zodat vaste afspraken van deelnemers niet 4 of 5 keer hoeven te wijken.

De data waren:

- Maandag 25 maart (startbijeenkomst) in Nijkerk
- Maandag 1 april in Woudenberg
- Maandag 15 april in Hoevelaken
- Maandag 6 mei in Nijkerk
- Woensdag 15 mei in Hooglanderveen

De Dialoog is begeleid door procesbegeleiders. Voor dit thema waren dat José van Beeck, Anneke van London en Carolien Drupsteen.

2.3 Het vervolg

De gezamenlijke themaboeken worden aangeboden aan de Stuurgroep van de Strategische Agenda en worden daarna voorgelegd aan colleges en raden van de negen gemeenten. De raden nemen de voorstellen die binnen de kaders blijven in principe over van de dialooggroepen, tenzij er zwaarwegende (politieke) argumenten zijn. In dat geval beargumenteren zijn hun keuzes.

3. Vraagstelling

3.1 Hoofdvraag

Door de gemeenteraden is de volgende vraag voorgelegd aan de dialooggroep:

Kom aanvullend op wat al loopt voor de Regio Amersfoort met een actieplan om in 2024 te komen tot een inclusieve arbeidsmarkt waarbij vraag en aanbod op elkaar aansluiten.

3.2 Uitwerking hoofdvraag

Deelvragen aan de dialooggroep zijn:

- Welke oplossingen kunnen onderwijs, ondernemers en overheden aandragen om de tekorten aan passend personeel (technisch, zorg, horeca, ICT) te verminderen?
- Welke innovatieve oplossingen kunnen we bedenken om een inclusieve arbeidsmarkt te organiseren?

3.3 De kaders

Voor het thema Inclusieve Arbeidsmarkt hebben de negen gemeenteraden de volgende kaders meegegeven:

Inhoudelijk

- Het plan is concreet over:
 - al dan niet innovatieve maatregelen om het arbeidspotentieel te vergroten
 - maatregelen voor onderwijs
 - wie (maatschappelijke organisaties, marktpartijen en overheden) welke actie uitvoert
- In het plan worden meetbare tussendoelen opgenomen die aantoonbaar per te noemen datum realiseerbaar zijn
- In het plan worden meetbare tussendoelen opgenomen over de mate van aanbod ontwikkeling
- Ten aanzien van vraagontwikkeling moet er oog zijn voor de relatie met arbeidsmarktgebied Food Valley
- Het plan bevat criteria (succesfactoren) waaraan een inclusieve arbeidsmarkt moet voldoen
- Het resultaat moet regionaal zijn
- Het plan beschrijft huidige knelpunten in/van de regio

Proces

- Het plan van aanpak van de Dialooggroep is uiterlijk 1 juli 2019 beschikbaar, waarna besluitvorming na het zomerreces zal plaatsvinden.
- Alle belangen zijn – zo mogelijk - vertegenwoordigd in de Dialooggroep
- Alle deelnemers committeren zich aan de voorkant expliciet aan de opgave en de kaders
- Het voorstel van de Dialooggroep is Smart geformuleerd

Financieel

- De acties worden bij voorkeur gefinancierd door zowel markt, onderwijs als overheid
- Bij de voorstellen wordt gekeken welke partijen (markt, overheid, onderwijs) gaan bijdragen aan de financiering
- De voorstellen zijn aantoonbaar financieel haalbaar voor marktpartijen en overheden

4. Het thema Inclusieve Arbeidsmarkt: de feiten

De kracht zit in de kennis en kunde van de mensen die in de dialooggroep zitten. Daar waar nodig en op verzoek van de dialooggroep levert de gemeentelijke organisatie van te voren, maar ook tijdens het proces, feitelijke informatie aan zodat de groep het werk adequaat kan uitvoeren.

4.1 Wat is er al bekend?

Partijen en regionale samenwerking

De arbeidsmarktregio Amersfoort bestaat uit 7 gemeenten: Amersfoort, Baarn, Bunschoten, Leusden, Nijkerk, Soest en Woudenberg.

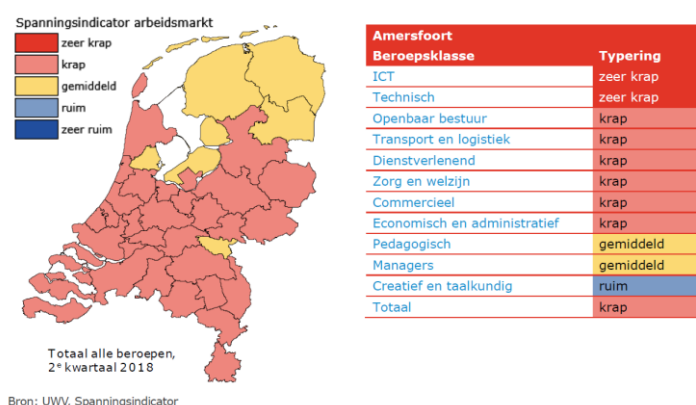
Er is een Werkbedrijf gevormd (opdracht van het Rijk in 2015) waarin UWV, gemeenten, vakbonden, werkgevers en werknemers samenwerken aan de opgave; een denktank voor oplossingen.

Verder is er een Werkgevers Service Punt (WSP) dat als doel heeft om werkgevers in de regio te ondersteunen in hun personeelsvraag en te zorgen dat het aanbod voldoet aan deze vraag. Vanuit deze doelstelling helpt het WSP werkzoekenden zoveel mogelijk op basis van maatwerk aan het werk. De vraagstelling verbindt het WSP zoveel mogelijk met hun sociale opdracht.

Feiten en cijfers

In oktober 2018 is het rapport "Regio in beeld Amersfoort" (link) uitgebracht. Dit geeft een analyse van de arbeidsmarkt in de regio Amersfoort. Geconstateerd wordt dat de situatie op de arbeidsmarkt meer gespannen raakt. In bijna alle branches en sectoren is er een enorme groei van de vraag naar arbeid en tegelijkertijd is de direct inzetbare aanbod flink kleiner geworden. De mismatch tussen vraag en aanbod is nu zichtbaarder geworden. Onderstaande afbeelding geeft aan in welke sectoren er een tekort aan personeel is in de Regio Amersfoort. De personeelskrapte is relatief het grootst in de sectoren ICT, techniek, transport & logistiek en zorg. In de periode 3e kwartaal 2017 t/m 2e kwartaal 2018 ontstonden in de regio 24.600 nieuwe vacatures.

Afbeelding 1.1 Spanning arbeidsmarkt
35 arbeidsmarktregio's (landkaart) en regio Amersfoort naar beroepsklasse (tabel), 2e kwartaal 2018



Er zijn 7.000 werklozen in de regio (het werkloosheidspercentage is 4,1 %). Het aanbod van werkzoekenden is groter; ook parttimers die meer zouden willen werken, personen met een arbeidsbeperking en personen die niet direct beschikbaar zijn worden hiertoe gerekend. In Amersfoort zijn per december 2017 in totaal 12.900 werkzoekenden zonder dienstverband bij UWV

geregistreerd en 6.140 werkzoekenden met een dienstverband. In totaal gaat het om 19.040 werkzoekenden. Werkzoekenden hebben met name een economisch-administratieve achtergrond.

Het Werkgeversservicepunt bemiddelt nu voor ongeveer 2000 van de ongeveer 8000 werkgevers met 5 of meer werknemers in onze regio. Het regionaal Werkbedrijf is een campagne gestart ('WSP werkt voor iedereen' om dit aantal omhoog te krijgen.

Het rapport Regio in beeld 2018 bevat een schat aan meer gedetailleerde informatie. Actuele data op het niveau van de provincie Utrecht zijn verder te vinden op: <https://arbeidsmarktinzicht.nl/>

Uitdagingen en speerpunten

In het rapport Regio in Beeld 2018 signaleren de regionale arbeidsmarktpartijen de volgende uitdagingen:

1. Meer werkzoekenden uit kwetsbare groepen aan de slag;
2. Uitdagingen voor werkgevers;
3. Realiseren van een evenwichtige arbeidsmarkt;
4. Bevorderen van aansluiting onderwijs op de arbeidsmarkt;
5. Intensiveren van (boven) regionale samenwerking.

Het Werkbedrijf heeft de volgende speerpunten benoemd:

- Meer werkzoekenden uit kwetsbare doelgroepen aan de slag.
- Begeleiding in de werksituatie voor mensen die nog niet werkfit zijn. Daarbij worden de expertise en inclusieve innovaties van RWA/Amfors benut. Bijvoorbeeld de inzet van slimme beamer-technologie en 'collaboratieve robots'
- Realisatie van duurzame arbeidsrelaties tussen werkgevers en werknemers uit kwetsbare doelgroepen.
- Voldoende leerwerk- en stageplekken.
- Impuls voor Social Return On Investment.
- Het tegengaan van arbeidsdiscriminatie.

Daarbij wordt het sociaal ondernemerschap in de regio gestimuleerd.

Bij het derde punt zijn twee belangrijke initiatieven:

- het servicepunt Techniek Utrecht, Amersfoort en Gooi&Vechtstreek
- het Regionaal Actieplan Aanpak Tekorten (RAAT) Amersfoort- Eemland.

Door allerlei organisaties worden diverse instrumenten en pilots ingezet.

Onderwijs en arbeidsmarkt

Het onderwerp Onderwijs en Arbeidsmarkt is opgenomen als speerpunt in de strategische agenda van Regio Amersfoort voor de periode 2016-2018. Er is een memo opgesteld ([link](#)) die aangeeft welke acties hierin lopen en wenselijk zijn. Concluderend is geadviseerd:

- Uitbreiding van het Toekomstfonds van de gemeente Amersfoort naar de regio. Nu al profiteren regionale partijen van deze subsidie, dat kan verder worden versterkt. Dat kan dan ook betekenen dat regiogemeenten een bijdrage gaan leveren! Bij de agenda van het toekomstfonds is een groot aantal partijen betrokken. Daar moeten dan ook een aantal gemeenten worden aangehaakt. De manier waarop moet verder worden uitgewerkt.
- Regio Amersfoort gaat vanaf 2018 ook financieel bijdragen aan EBU. Dat betekent dat het voor de werkzaamheden van EBU belangrijk wordt om die ook in onze regio te laten landen. Binnen het cluster Human Capital Agenda (HCA) worden onderwerpen besproken die voor de gehele regio interessant zijn. Het is daarom goed om een liaison te hebben bij dit cluster, een functie die de volgende regionale portefeuillehouder Onderwijs en Arbeidsmarkt ook goed kan vervullen.

Binnen het thema aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt worden regionaal 27 projecten gesubsidieerd.

Perspectief op werk

VNO-NCW, MKB-Nederland, LTO Nederland, VNG, G4, G40, MBO Raad, UWV, OCW, SZW hebben een intentieverklaring Perspectief op Werk gesloten. Daarin worden regio's opgeroepen om een gezamenlijk regionaal actieplan te formuleren, waarbij het voortouw ligt bij de centrumgemeente en een vertegenwoordiger van werkgeverszijde. De focus zal liggen op een korte termijn doe-agenda voor de huidige kansen die krappe arbeidsmarkt biedt. De bedoeling is dat de vraag (de plekken) en het aanbod (werkzoekenden) praktisch bij elkaar worden gebracht. Het Rijk stelt 2 keer € 35 miljoen beschikbaar voor 2019 en 2020. Onze arbeidsmarktregio gaat een regionaal actieplan indienen voor een korte termijn doe-agenda om de kansen van de huidige krappe arbeidsmarkt te verzilveren. Dit plan moet vóór 15 juli ingediend worden.

Maatwerk

Het regionale Werkgeversservicepunt levert maatwerk. Enerzijds op vraagniveau door met werkgevers in gesprek te gaan over vacatures, om te kijken wat de taken precies zijn en welke competenties een kandidaat echt moet hebben en anderzijds op aanbodniveau, door waar nodig kandidaten te versterken met werkplekaanpassingen, jobcoaching, plaatsingspremies, proefplaatsingen, loonkostensubsidies, no-risk polis, loonkostenvoordeel etc.

Niet alle vacatures en werkzoekenden zijn te matchen. Sommige uitkeringsgerechtigden werken (gedeeltelijk), zitten in een re-integratietraject of kunnen nooit meer werken. Er is nog wel onbenut arbeidspotentieel, mensen die zich niet geregistreerd hebben bij het UWV als werkzoekend, maar dat wel zijn (bijvoorbeeld partners van kostwinnaars). En mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt hebben soms nodig dat er toch nog nieuwe banen gecreëerd worden. De sectoren met grote tekorten aan personeel (technisch, zorg, horeca, ICT en waarschijnlijk onderwijs) zijn wel sectoren met meestal een behoefte aan vakgeschoold personeel. Dat is niet voor iedereen haalbaar.

Coalitie programma's gemeenten

Alle gemeenten in de regio hebben het thema van een inclusieve arbeidsmarkt op de agenda staan. Het gaat dan vooral om de vraagzijde: werkzoekenden aan de slag helpen. Aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt is ook vaak een thema. Aandacht voor het ingevuld krijgen van vacatures is er niet veel. Wel wordt soms gerichte scholing als actie benoemd om in de vraag naar arbeidskrachten te kunnen voorzien.

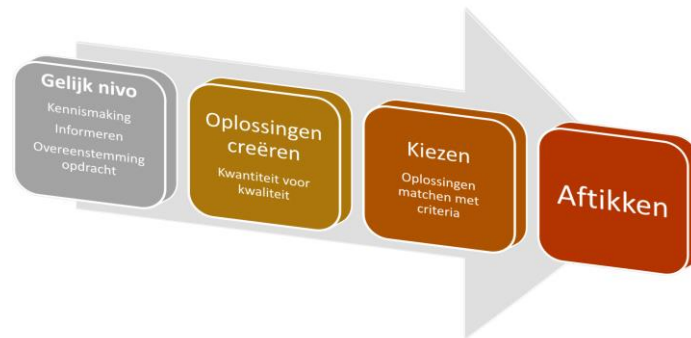
Er worden verschillende accenten gelegd in acties en aanpak. Genoemd worden bijvoorbeeld: ondersteuning bij opleidings- en omscholingsactiviteiten, aanbieden van stageplaatsen, kansen bieden om de taal te leren, zelf mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst nemen, samenwerking met de EBU en samenwerking met het bedrijfsleven en het onderwijs om de opgaven aan te pakken.

4.2 Informatie van de deelnemers

Deze paragraaf is voor dit themaboek niet beschikbaar.

5. De stappen

De Dialoog is een aantal stappen doorlopen, waarbij in elke stap dit themaboek is aangevuld. Van belang was dat aan het einde van de Dialoog de vragen die in Hoofdstuk 3 geformuleerd zijn, zijn beantwoord. Dit zal terugkomen in Hoofdstuk 6.



- Stap 1 Kick-off bijeenkomst. Het eerste deel van deze avond stond in het teken van gezamenlijke kennisoverdracht (zoals spelregels en kaders). Het tweede deel van de avond ging om de kennismaking binnen de dialooggroepen. De belangen werden hier voor het eerst gewisseld en een ieder gaf aan wat hij of zij in wilde brengen en bij kon dragen. Voor iedere deelnemer was een map met relevante stukken beschikbaar.
- Stap 2 1e bijeenkomst: Visie, kansen en bedreigingen
- Stap 3 Tussen de 1e en de 2e avond wordt de deelnemers gevraagd de informatie uit hoofdstuk 4 te doorgronden en aan te vullen!
- Stap 4 2e bijeenkomst: Oplossingen genereren
- Stap 5 Ter voorbereiding op de 3e bijeenkomst is gevraagd om een pitch voor te bereiden van de meest kansrijke oplossingen.
- Stap 6 3e bijeenkomst: Verdiepen en aanvullen
In deze bijeenkomst hebben experts gereflecteerd op de top 5 van oplossingen.
- Stap 7 Door de trekkers van de top 5 zijn de oplossingen uitgewerkt in een concreet voorstel.
- Stap 8 4e bijeenkomst: Afronden en knopen tellen
- Stap 9 3 van de 5 voorstellen zijn ingediend bij Perspectief op werk (zie hoofdstuk 4) om te worden toegevoegd aan het Regionaal Actieplan.
- Stap 10 Opstellen van de presentatie voor de raadsledenbijeenkomst; dit is tevens het eindresultaat van deze groep.

6. De resultaten

In de 5 bijeenkomsten is door de groep aan de stappen gewerkt zoals beschreven in het vorige hoofdstuk. Per avond was er een bezetting van zo'n 70% procent. In dit hoofdstuk treft u samengevat de opbrengsten van de bijeenkomsten aan. In bijlage 3 is het "fotooverslag" per bijeenkomst opgenomen

6.1 Kick off bijeenkomst (25 maart 2019)

Tijdens de kick off hebben de deelnemers kennis gemaakt met elkaar en zijn de belangen die aan tafel zitten verkend. Tevens zijn de vraag/opdracht en de kaders van de van de gemeenteraden toegelicht en besproken. Tot slot is een toelichting gegeven op de spelregels voor de dialoog en het themaboek, afgesloten met de vraag of alle deelnemers zich kunnen committeren aan het voorgestelde proces.

6.2 Visie, kansen en bedreigingen (1 april 2019)

Tijdens de eerste bijeenkomst is gezocht naar een gemeenschappelijke visie van de Dialooggroep en zijn de kansen en bedreigingen voor een inclusieve arbeidsmarkt verkend.

Visie

Voor een inclusieve arbeidsmarkt is het belangrijk om meerwaarde te creëren door uit te gaan van de menselijke kracht.
Er zit enorm veel potentieel in de samenleving. Door hier slim mee om te gaan, kan deze optimaal benut worden.

Kansen

- Functieroulatie – anders inrichten werk – zonder diploma's – maatwerk – praktijk gericht
- Belangrijkste arbeidsvreugde – met plezier naar het werk- dan komt de rest van zelf wel
- Het beïnvloeden van onbetaald werk – basisinkomen

Bedreigingen

- Regelgeving beperkt- kosten gaat voor de baten uit- ingewikkeld proces – investering op lange termijn terug verdienen
- Diploma-inflatie - voldoende middelen voor over en prioritering- door wet en regelgeving - medewerkers moeten ontslaan - daarna medewerker in dienst nemen
- Privacy wetregelgeving maakt uitwisseling van gegevens van mensen lastig- hierdoor raakt de arbeidsmarkt op slot- negatief benadering wat iemand niet kan

De resultaten hiervan zijn opgenomen in bijlage 3.

6.3 Oplossingen genereren (15 april 2019)

Twee vragen stonden centraal:

Welke innovatieve oplossingen kunnen we aandragen om de tekorten aan passende personeel te verminderen?

Welke innovatieve oplossingen kunnen we bedenken om een inclusieve arbeidsmarkt te organiseren?

Via diverse werkvormen zijn 68 oplossingen bedacht en geprioriteerd volgens de volgende methodiek:



Deze ideeëngroslijst treft u in bijlage 4 aan.

6.4 Verdiepen en aanvullen (6 mei 2019)

Opnieuw is gekeken naar prioritering. Daarnaast is tijdens deze bijeenkomst ook een relatie gelegd met het programma “Perspectief op Werk”. Via dit (rijks)programma zijn er kansen om een deel van de oplossingen van de dialooggroep te financieren. Het resultaat van de avond is een Top 5. Per oplossing zijn twee “eigenaren” aangewezen die de oplossingen voor de volgende bijeenkomst zo concreet mogelijk zullen uitwerken.

6.5 Afronden en knopen tellen

De Top 5 zijn deze avond geconcretiseerd en ter plekke aangevuld. De conclusie is getrokken dat deze vijf voorstellen kunnen rekenen op commitment van alle deelnemers. Tijdens deze avond zijn ook concrete afspraken gemaakt over de voorbereidingen voor de radenbijeenkomst op 24 juni 2019. De Top 5 ziet er als volgt uit:

Voorstel 1. Sociaal Instituut Opleidingen

<p>Wat is concreet het voorstel?</p>	<p>Voorbeeld: House of Skills in Amsterdam. In dit samenwerkingsverband participeren 18 verschillende partners die allemaal een belang hebben bij een inclusieve arbeidsmarkt. Zij focussen zich op Skills-Based werken. Met Skills-Based werken wordt er naar de mens gekeken, waar liggen de talenten en hoe benutten we deze. Een voorbeeld hiervan was het tekort aan apothekassistenten in Amsterdam. Via een samenwerking met MBO Amersfoort hebben zijn in korte tijd veel assistenten weten op te leiden via modulair onderwijs.</p> <p>Wanneer de aangesloten gemeenten met scholen, bedrijven en andere belanghebbenden in gesprek gaan kan een samenwerkingsverband zoals hierboven ook in de Regio Amersfoort opgezet worden. Momenteel voldoet het aanbod op de arbeidsmarkt niet aan de vraag. Dit heeft verschillende</p>
---	--

	<p>oorzaken zoals een klassiek onderwijssysteem zoals wij dat kennen. Via het samenwerkingsverband kunnen we verschillende modules aanbieden zodat er in korte tijd snel iets aan de vraag gedaan kan worden. Dit vraagt van de onderwijs instellingen zoals MBO Amersfoort een ander aanbod en van de particuliere kant een constructieve houding en voldoende feedback.</p> <p>Wanneer de Regio Amersfoort zo ver zou komen, is er ook behoefte een afdoende screeningsapparaat. In het voortraject is het de bedoeling dat personen op deze positie kunnen achterhalen waar ze goed in zijn en waar ze gelukkig van kunnen worden. Hier kan als eerste aandacht worden gegeven aan zij-instromers. Een voorbeeld hiervan is het zij-instroomproject van Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn. Hier zijn 49 leerlingen in juni gestart om zich te laten omscholen tot verzorgende.</p> <p>In Nederland wordt eerst naar opleiding en meest recente werkervaring gekeken. Terwijl in Denemarken momenteel wordt gekeken naar de talenten van een werkzoekende. Tijdens het sollicitatie proces bij het Deense UWV wordt er gekeken naar de talenten van een persoon in plaats van naar werk en opleiding. Op deze manier gaan meer mensen hun talenten ontdekken en doen wat zij leuk vinden. Dit zou direct in Nederland ook toepasbaar zijn.</p> <p>Het concrete voorstel is :</p> <p>een samenwerkingsverband waarin verschillende organisaties, onderwijsinstellingen en gemeenten aangesloten zijn om zij-instroom een reële kans te geven. Dit samenwerkingsverband moet een legitieme basis hebben om daadkrachtig te zijn en een eigenaarschap te kunnen tonen. Via modulair onderwijs wordt de juiste kennis aangeboden en voldoet het aanbod snel aan de vraag.</p>
<p>Op welke deelvraag van de raden heeft dit voorstel betrekking?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vraagkant: tekort aan personeel; • Aanbodkant: inclusieve arbeidsmarkt) 	<p>1. Doordat er via modulair onderwijs snel de juiste personen worden opgeleid wordt er voldaan aan een tekort aan personeel. De eerder genoemde apotheekassistenten is hier een voorbeeld van. Naar verwachting zal het aantal zij instromers toenemen.</p> <p>2. Wanneer er wordt gekeken naar de mogelijkheden van een kandidaat zullen er meer mensen perspectief krijgen op werk en dit heeft als gevolg dat er een inclusievere arbeidsmarkt ontstaat in de Regio Amersfoort</p>
<p>Voor welke doelgroep(en) is het voorstel bedoeld?</p>	<p>De doelgroep die hier bereikt wordt is niet eenduidig te bepalen. Er zal concreet gekeken moeten worden naar de aanbod en vraag zijde. Op basis van deze analyse zal er gekeken worden naar de personen die beschikbaar zijn. De organisatie kan dus in samenspraak met de gemeenten en bedrijven hun prioriteiten stellen.</p>
<p>Wat gaat het opleveren (bijv. stageplaatsen, banen, invulling vacatures)?</p>	<p>Het levert de regio meer verschillende banen op die beter aansluiten bij de vraag. Dit heeft als gevolg dat er meer vacatures ingevuld zullen worden, maar ook dat er meer mensen aan het werk zullen gaan, een match!</p>
<p>Wie gaat het trekken en wie doen er nog meer</p>	<p>Het initiatief zal vanuit de regiogemeenten moeten komen. Wanneer de gesprekken gestart zijn zullen de onderwijsinstellingen en bedrijven aan</p>

mee?	moeten sluiten.
Hoe moet dit idee uitgevoerd worden? (benoem zo concreet mogelijk de stappen die hiervoor gezet moeten worden)	<p>Stap 1: Voorstel aan de raad</p> <p>Stap 2: Akkoord van de raad</p> <p>Stap 3: Gesprekken starten en er wordt gekeken naar de vraag</p> <p>Stap 4: De gesprekken leveren een eindresultaat op en er zal een coöperatie gestart worden.</p> <p>Stap 5: De coöperatie zal het rapport gaan uitvoeren en op zoek gaan naar de mogelijkheden</p> <p>Stap 6: De eerste modules zullen starten</p>
Wat is de planning (start, eind en eventuele tussenstappen van project en tijdsduur van effect)?	<p>Mnd 1-5 gesprekken met de belanghebbende</p> <p>Mnd 6-12 start van de coöperatie en de eerste modules kunnen gestart worden.</p> <p>Mnd 12 – Wanneer het door de tussentijdse evaluaties een succes blijkt kan er steeds meer ontwikkeld worden.</p>
Wat is er nodig voor dit voorstel (kosten, inzet)?	<p>Wat betreft de kosten, is dit voor nu moeilijk in schatten hier zal verder onderzoek nodig zijn. Dit onderzoek zal gedaan worden door de verschillende gesprekken tussen de belanghebbenden. Deze gesprekken zullen ook de eerste inzet zijn die nodig is. Dit kost een afvaardiging van een ambtenaar. Tijdens deze gesprekken moeten de kosten ook besproken worden.</p> <p>Eerst investeren voor uiteindelijk rendement door o.a. afname van uitkeringen.</p>
Hoe maken we het samen betaalbaar?	<p>House of Skills is betaalbaar door de verschillende gemeentes en organisaties. Daarnaast krijgen zij ook subsidie van de EU. Dit is iets dat de Regio Amersfoort ook zou kunnen toepassen.</p> <p>Opsomming inleg verantwoordelijke:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Onderwijsinstellingen - Gemeentes - Organisaties <p>Subsidie Aanvraag bij Regionaal InvesteringsFonds</p>
Aan welke kaders van gemeenteraden wordt niet voldaan, en waarom niet (argumenten)?	Het plan is voor nu niet aantoonbaar financieel haalbaar. Dit komt doordat de belanghebbende met elkaar in gesprek moeten gaan om met elkaar te kijken hoe, en wie er wat gaat betalen.

Voorstel 2. Scholen op de werkvloer

<p>Wat is concreet het voorstel?</p>	<p>Bedrijven faciliteren om leermeesters op te leiden.</p> <p>Goed vakmanschap moet zichtbaarder worden, daarom wordt voorgesteld de meester en gezelschap formule verder uit te breiden voor een bredere groep met name in de ambachtssector, bijvoorbeeld bouw, techniek, zorg en groen. Dit opleidingsprincipe wordt sinds de middeleeuwen succesvol gehanteerd om vakkennis over te dragen van meester naar leerling. Er zijn mensen die al doende leren en niet gedijen in de schoolbanken. In het meester/gezelschap-model leert de gezelschap de basis van het vak op school, maar wordt hij of zij uiteindelijk in de praktijk een meester. De ambachtssector is de smeerolie van de Nederlandse economie en de samenleving. De meestertitel laat zien dat vakwerk, 'ambachten', serieus worden genomen en worden erkend als ruggengraat van onze economie. We hebben ze ook hard nodig. Doe dit niet alleen bij tekorten op de arbeidsmarkt zoals bij Zorg en Techniek, maar trek het breder. Dat maakt dat het maatschappelijk normaal wordt. Maak het duurzaam doordat alle partijen (overheid, werkgevers en werknemer) hierin willen investeren. Wij stellen voor om te gaan voor de grote aantallen. Het vraagt om een "krachtige" investering!</p>
<p>Op welke deelvraag van de raden heeft dit voorstel betrekking?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vraagkant: tekort aan personeel; • Aanbodkant: inclusieve arbeidsmarkt) 	<p>Het betreft beide vragen, zowel de vraag- als de aanbodkant. Om tekorten binnen de ambachtelijke werkzaamheden te voorzien van werk en aan de aanbodkant om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te bemiddelen.</p>
<p>Voor welke doelgroep(en) is het voorstel bedoeld?</p>	<p>Goed vakmanschap moet zichtbaarder worden, daarom wordt voorgesteld de meester en gezelschap formule verder uit te breiden voor een bredere groep o.a. nieuwkomers, oudkomers, omscholers, zij- instromers, jongeren en ouderen zonder startkwalificatie en mensen met een beperking.</p>
<p>Wat gaat het opleveren (bijv. stageplaatsen, banen, invulling vacatures)?</p>	<p>De basis is: leren doe je door te doen. Een vaardigheid leer je door te oefenen. Door in de praktijk er mee bezig te zijn. En vooral door, af en toe, fouten te maken. Van fouten maken leer je. Leren doe je ook door af te kijken. Door te kijken naar voorbeelden, naar helden, naar meesters. Goed voorbeeld, doet goed volgen. Je leert sneller met een goede "meester" naast je. Een coach. De meester stimuleert je om vooral eerst zelf te proberen. Als je vast loopt, ga je te rade bij je meester. Je meester doet het voor en jij kijkt en leert. En dan probeer je het zelf nog een keer. Nu met meer succes. Je krijgt vertrouwen en je groeit in kennis en vaardigheden. Met deze mindset gaat dit veel arbeidsgeluk opleveren bij de doelgroep en kunnen structureel vacatures worden ingevuld.</p> <p>Zelfvertrouwen voor gezelschap wat ook bevorderlijk is voor de (mentale) gezondheid.</p> <p>Wij zorgen voor 10 arbeidsplaatsen in de meester/gezelschap constructie.</p>
<p>Wie gaat het trekken en</p>	<p>Maak het duurzaam doordat alle partijen (overheid, onderwijs (ROC en</p>

wie doen er nog meer mee?	MBO), werkgevers en werknemer) hierin willen investeren. Maak een "pilotorganisatie" waarin "nieuwe" deelnemers zitting hebben vanuit zowel gemeenten, werkgevers en werknemers. Tot op heden hebben de bestaande organisaties geen kansen gezien om dit breed uit te rollen. Met innovatieve denkkraft en geen "last hebben van zo doen wij dat nou eenmaal" kunnen vernieuwende werkprocessen - zonder bureaucratie- tot 2022 (raadsperiode) worden uitgevoerd als pilot.									
Hoe moet dit idee uitgevoerd worden? (benoem zo concreet mogelijk de stappen die hiervoor gezet moeten worden)	Vorm: een pilotorganisatie van 4 fte (formatie 4 x 36 uur) : het kernteam. Eind dit jaar is het uitvoeringsplan gereed om te starten met de pilot. Het bureau Regio Amersfoort heeft een plek beschikbaar waar het kernteam bij elkaar komt. In de jaren 2020 en 2021 zal het kernteam op basis van experimenten: kansen pakken om grote aantallen in de ambachtelijke sector Wordt Meester in de ambachtssector uit te rollen Er moet samenwerking zijn met de afdeling W&I en het WSP (gemeenten en UWV). De uitvoering ligt logischerwijs bij leerwerkloket.									
Wat is de planning (start, eind en eventuele tussenstappen van project en tijdsduur van effect)?	Het kernteam heeft eigen verantwoordelijkheid en hoeft geen verantwoording af te leggen aan de gemeenten. Zij kunnen slagvaardig te werk gaan en focussen op het realiseren van het uitvoeringsplan. Begin 2022 zal een evaluatie plaatsvinden: en de do en dongs inzichtelijk maken inclusief advies hoe verder een en ander zou kunnen									
Wat is er nodig voor dit voorstel (kosten, inzet)	Opstarten van een pilotorganisatie : inclusief uitvoeringsplan 2 jaar en evaluatie 2022: <table border="0"> <tr> <td>Formatie van 4 fte:</td> <td>80.000 p.p</td> <td>640.000</td> </tr> <tr> <td>Huisvesting en indirecte kosten</td> <td></td> <td>210.000</td> </tr> <tr> <td>Totaal</td> <td></td> <td>850,000</td> </tr> </table> <p>Ook onderwijs moet een rol krijgen, zodat er ook begeleiding is! na 2 jaar structureel inbedden in het regulier onderwijs en bedrijven. Eventueel inbedden onderbrengen bij het beroepsonderwijs.</p>	Formatie van 4 fte:	80.000 p.p	640.000	Huisvesting en indirecte kosten		210.000	Totaal		850,000
Formatie van 4 fte:	80.000 p.p	640.000								
Huisvesting en indirecte kosten		210.000								
Totaal		850,000								
Hoe maken we het samen betaalbaar?	Subsidie Perspectief op Werk									
Aan welke kaders van gemeenteraden wordt niet voldaan, en waarom niet (argumenten)?	Past binnen de kaders.									

Voorstel 3. Functiecreatie propageren en faciliteren

<p>Wat is concreet het voorstel?</p>	<p>Het doel is meer (deeltijd) banen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te realiseren. Dit doen we door werkprocessen van bedrijven en instellingen te analyseren. Hier kijken we naar het samenvoegen van afgesplitste (eenvoudige) taken om zo deze banen te realiseren. Hierbij gaat het niet alleen om mensen met een arbeidsbeperking, maar ook om mensen met andere vormen van afstand tot de arbeidsmarkt.</p>
<p>Op welke deelvraag van de raden heeft dit voorstel betrekking?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vraagkant: tekort aan personeel; • Aanbodkant: inclusieve arbeidsmarkt) 	<p>Op beide deelvragen, al ligt de nadruk op de aanbodkant, het creëren van kansen voor mensen met een achterstandspositie. Voor bedrijven en instellingen met structurele personeelstekorten is Functiecreatie een manier om de zittende medewerkers te ontlasten en hun productiviteit te verhogen.</p>
<p>Voor welke doelgroep(en) is het voorstel bedoeld?</p>	<p>Mensen met een achterstandspositie op de arbeidsmarkt: doelgroep banenafpraak, bijstandsgerechtigden, mensen met een psychiatrisch ziektebeeld/verleden; mensen met een licht verstandelijke beperking; statushouders; 50-plussers met of zonder beperking; mensen jong of oud met Wia, Wa-jong, etc kansen geven!</p>
<p>Wat gaat het opleveren (bijv. stageplaatsen, banen, invulling vacatures)?</p>	<p>Meer werkervaringsplaatsen en banen voor de doelgroep. Hogere arbeidsvreugde en productie en minder werkdruk voor de zittende werknemers. Dit kan in het eerste jaar 20 extra mensen aan het werk opleveren en vanaf het tweede jaar 30 extra mensen aan het werk.</p> <p>Winst: Beter aansluiten bij de behoefte van de werkgever, social return bevorderen, doelgroep wordt geholpen, minder uitkeringen.</p>
<p>Wie gaat het trekken en wie doen er nog meer mee?</p>	<p>De WSP's in de regio in samenwerking met de afd. Werk & Inkomen van gemeenten. Samenwerking met arbeidsdeskundigen, UWV.</p>
<p>Hoe moet dit idee uitgevoerd worden? (benoem zo concreet mogelijk de stappen die hiervoor gezet moeten worden)</p>	<p>a. Het aanbod Functiecreatie ontwikkelen en realiseren:</p> <ul style="list-style-type: none"> - meer analyse capaciteit genereren - een quick-scan in gebruik nemen - de feitelijke analyse realiseren <p>b. Functiecreatie (meer) inbedden in werkproces WSP's</p> <p>c. Campagne Functiecreatie ontwikkelen en met de uitvoering daarvan bedrijven en instellingen enthousiasmeren</p> <p>d. Quickscans en analyses uitvoeren, doelgroep plaatsen met de gebruikelijke instrumenten en dienstverlening met als doel dat de werkgever ontzorgd wordt.</p>
<p>Wat is de planning (start, eind en eventuele tussenstappen van project en tijdsduur van</p>	<p>Mnd 1-5: Functiecreatie stevig inbedden in WSP's en nadrukkelijk in campagne naar voren laten komen.</p> <p>Mnd 6-24: Analyses uitvoeren, doelgroep plaatsen</p>

effect)?	Tussentijds: resultaten vaststellen en aanpak eventueel bijstellen
Wat is er nodig voor dit voorstel (kosten, inzet)?	<ul style="list-style-type: none"> - Bedrijfsadviseur Functiecreatie – 1 fte voor twee jaar: € 120.000 - Management en implementatie: € 20.000 - PR & Communicatie: € 40.000 - Gespecialiseerde bureaus inzetten voor inkoop op maat/quickscans € 20.000 Totaal € 200.000
Hoe maken we het samen betaalbaar?	<ul style="list-style-type: none"> - Bijdrage gemeenten - Subsidie Perspectief op Werk
Aan welke kaders van gemeenteraden wordt niet voldaan, en waarom niet (argumenten)?	<p>Functiecreatie is een bestaande activiteit. in onze regio wordt Functiecreatie te weinig benut en is te onbekend onder werkgevers en instellingen.</p>

Voorstel 4. De Sociale Coöperatie

Wat is concreet het voorstel?	<p>Het mogelijk maken en faciliteren van (het oprichten van) sociale coöperaties in de gemeenten binnen onze regio.</p> <p>Sociale coöperatie: Wat is het? Ondanks de economische groei is er in Nederland een behoorlijke groep mensen die om welke reden dan ook heel moeilijk aan het werk komt en (vaak langdurig) is aangewezen op een uitkering. Terwijl zij wel heel graag een zinvolle bijdrage willen en kunnen leveren aan de samenleving. Het huidige re-integratie systeem werkt voor deze groep onvoldoende.</p> <p>De sociale coöperatie is een nieuw concept in Nederland. Het is een innovatieve manier om mensen deel te laten nemen aan de arbeidsmarkt. Een sociale coöperatie lid krijgt de mogelijkheid om onder de vlag van een coöperatie te ondernemen naar vermogen. Mensen krijgen de ruimte, tijd en begeleiding om aan de slag te gaan met hun kwaliteiten en ondernemend te worden en daarmee iets te verdienen. Ook mensen die niet in de bijstand zitten zoals NUGgers (niet uitkeringsgerechtigden) en liever in coöperatief verband ondernemen zijn welkom.</p> <p>Sociale coöperatie: Hoe werkt het? Een sociale coöperatie wordt opgezet samen met en vanuit de doelgroep zelf. Leden kunnen met behoud van hun uitkering aan de slag om hun eigen bedrijf op te bouwen onder de vleugels van een coöperatie. Zij krijgen naast persoonlijke begeleiding, gerichte ondersteuning bij het oprichten en runnen van hun bedrijfjes. De leden richten zich op datgene waar ze goed in zijn, de coöperatie helpt hen met overkoepelende zaken als administratie, inkoop, en huisvesting. De ondernemers versterken elkaar, vangen samen tegenslagen op en vieren samen successen.</p> <p>De coöperatie is van de leden zelf Meestal is er een kartrekker/begeleider die het voortouw neemt en daarnaast zijn de ondernemers mede verantwoordelijk voor het runnen van de coöperatie. De coöperatie is ingeschreven bij de KvK, niet de leden zelf. Alle financiële stromen (offerte, facturen, BTW en belasting aangiften) lopen op coöperatie niveau De deelnemers vanuit de bijstand krijgen hun winst niet zelf in handen, maar</p>
--------------------------------------	--

	<p>stoppen die in een spaarpot onder de vlag van de coöperatie, waaruit zij onkosten kunnen betalen en kunnen investeren in de ontwikkeling van hun bedrijf en zichzelf. Ze dragen een substantieel percentage af aan de coöperatie voor de algemene kosten en betalen daarnaast een gedeelte van de uitkering terug. Het model is dat de leden een percentage van de winst die ze maken afstaan aan de coöperatie om zo de gemeenschappelijke kosten te kunnen betalen zoals coaching, administratie, huisvesting etc. De bijdrage van de leden blijkt uit de praktijk echter niet voldoende om alle kosten van een coöperatie te kunnen dragen. Externe sponsoring / financiering zal nodig blijven met name voor de financiering van de begeleider.</p> <p>Een, een deel) van de coöperatieleden zal zal dankzij de coöperatie uitstromen naar volledige zelfstandigheid of een baan. Ze bouwen namelijk weer een netwerk op, komen vaker buitenshuis en doen weer mee aan het arbeidsproces. Hun zelfvertrouwen en eigenwaarde nemen toe. Voor een ander deel zal uitstroom waarschijnlijk niet haalbaar zijn. Zij kunnen een gedeelte van hun inkomen verdienen waardoor het beroep op de uitkering minder wordt. De winst voor deze groep zit ook in de creatie van sociaal kapitaal en niet dikwijls waardecreatie in de lokale wijk economie. De niet-uitkeringsgerechtigden in een sociale coöperatie mogen hun verdiende inkomen houden na aftrek van een percentage aan de coöperatie. De sociale coöperaties laten zien hoe participatie van mensen met een zgn. 'afstand tot de arbeidsmarkt' op een nieuwe manier kan worden vorm gegeven. De sociale coöperaties stellen mensen die dit aankunnen in staat hun waarde te verzilveren en eigen klussen en vraag naar hun diensten te creëren. De coöperaties zijn vooral een middel waarmee mensen hun inherente kwaliteiten kunnen laten gelden en spelers in de arbeidsmarkt te overtuigen van een meer inclusieve werkwijze.</p> <p>De gemeente is een belangrijke partner in dit initiatief. Zij moeten toestemming verlenen zodat bijstandsgerechtigden mogen deelnemen aan een sociale coöperatie. Ook is de gemeente een belangrijke partner in het mogelijk maken van een sociale coöperatie door bv mee te denken over huisvesting, bekendheid bij de trajectbegeleiders vergroten en andere gemeentelijke afdelingen waar leden van de coöperatie eventueel een opdracht voor zouden kunnen doen en ook rondom financiële ondersteuning. Daarnaast zullen er afspraken moeten worden gemaakt over de verrekening.</p>
<p>Op welke deelvraag van de raden heeft dit voorstel betrekking?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vraagkant: tekort aan personeel; • Aanbodkant: inclusieve arbeidsmarkt) 	<p>Het heeft met name betrekking op 2, de aanbod kant. Het is een andere manier om mensen die vaak al langere tijd niet aan het werk hebben kunnen komen op deze manier wel aan het werk kunnen doordat zij zelf activiteiten en vraag creëren, hun kwaliteiten en kennis in te zetten en verder te ontwikkelen. Sociale coöperatieleden kunnen natuurlijk ook opdrachten uitvoeren voor de vraagkant waar een tekort is aan personeel.</p>
<p>Voor welke doelgroep(en) is het voorstel bedoeld?</p>	<p>De sociale coöperatie is m.n. een goede constructie voor mensen met een bijstandsuitkering, een wajong of wia.en voor statushouders. Ook voor WW'ers zien wij goede mogelijkheden. Maar die afspraken lopen landelijk via het UWV en dat is lastiger. Mensen zonder uitkering die in coöperatief verband willen ondernemen zijn ook van harte welkom.</p>
<p>Wat gaat het opleveren (bijv. stageplaatsen, banen, invulling</p>	<p>Het belangrijkste wat de sociale coöperatie oplevert wat we uit ervaring hebben geleerd is dat het welzijn en eigen waarde van de leden enorm toeneemt. Mensen vinden een plek waar ze serieus genomen worden, waar ze gezien worden en met hun kwaliteiten aan de slag kunnen. Ook dat ze niet</p>

<p>vacatures)?</p>	<p>meer in het vrijwilligerswerk blijven ‘hangen’, maar dat ze betaalde diensten leveren geeft mensen een enorme boost. Dit is een heel belangrijk proces om een vervolg stap in hun loopbaan te kunnen maken.</p> <p>Hierbij een aantal quotes van leden van de Blauwe Paraplu in Amersfoort.</p> <p>-“Het effect dat de Blauwe Paraplu op mij heeft is dat ik weer lachend wakker wordt”</p> <p>-“Het geeft zin aan je leven”</p> <p>-“Fijn om ergens verantwoordelijk voor te zijn”</p> <p>-“Ik draag weer bij aan de samenleving”</p> <p>-“Ik heb weer positieve energie”</p> <p>-“Fijn dat er een plek is waar mijn talenten worden gewaardeerd”</p> <p>-“ Er is een zeer goede sfeer bij de Blauwe Paraplu. Iedereen is welkom zoals hij/zij is”</p> <p>Sociale Coöperatie: De voordelen en perspectieven De coöperatie levert op diverse fronten belangrijke voordelen op.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participatie in de maatschappij en het werkzame leven; meedoen en ertoe doen • Persoonlijke ontwikkeling & groei in ondernemerschap; • Professionele ontwikkeling in het eigen vak en daarbuiten; • Opbouwen en uitbreiden van een netwerk; • Meer zelfstandigheid: mensen staan zelf aan het stuur staan van de eigen ontwikkeling; • Mogelijke uitstroom uit de uitkering; • Verhoogd welzijn; betere psychische gesteldheid, minder fysieke klachten en lagere dokterskosten. • Er wordt nieuwe werkgelegenheid gecreëerd en de wijkeconomie wordt gestimuleerd. • Uitstraling van het innovatieve concept van de participatiemaatschappij op lokaal niveau. • De leden ondernemen met behoud van uitkering binnen de coöperatie. <p>Ze zullen een deel van hun uitkering terugverdienen vanuit de omzet die hun bedrijven maken.</p> <p>Perspectieven Voor de leden aan de coöperatie zijn er de volgende perspectieven:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De ondernemer heeft voldoende inkomsten uit eigen bedrijf en verlaat de coöperatie (of blijft deelnemen onder andere condities). • Het lid is in staat een deel van z’n eigen inkomsten te verdienen en blijft werken binnen de coöperatie. • Leden vinden, doordat ze weer actief zijn in het werkveld, een baan. • Soms kan het ook zijn dat ondernemen voor hem of haar niet is weggelegd en hij/zij de coöperatie verlaat en in overleg met de gemeente voor een ander traject kiest. • Sommige leden vinden een baan waarbij werkgevers kunnen profiteren van de ondernemersvaardigheden die leden hebben opgedaan.
<p>Wie gaat het trekken en</p>	<p>Het concept van de sociale coöperatie bestaat nu zo’n 4-5 jaar in Nederland.</p>

<p>wie doen er nog meer mee?</p>	<p>Ervaring heeft laten zien dat het belangrijk is dat er betaalde begeleiding is. Bij voorkeur 1 of 2 begeleiders die verschillende rollen kunnen combineren (coaching, ondernemersadvies, meertaligheid richting gemeente). Dit zijn vaak zzp'ers.</p> <p>De gemeente is een partner in dit verhaal, in samenwerking met de afdelingen werk en inkomen, zoals al hierboven is beschreven. Lokale ondernemers(netwerken) kunnen leden van een coöperatie ondersteunen als sparringpartner en door training en advies. Bedrijven en organisaties waar coöperatie leden opdrachten voor kunnen doen.</p>
<p>Hoe moet dit idee uitgevoerd worden? (benoem zo concreet mogelijk de stappen die hiervoor gezet moeten worden)</p>	<p>Je begint met een of twee kartrekker(s)/begeleiders en 4 of 5 deelnemers (uitkeringsgerechtigden) die willen deelnemen aan een sociale coöperatie. Er wordt gestart met een oriëntatietraject. Deze periode wordt gebruikt om helder te krijgen wat iemand zou willen en kunnen. Ook wordt er gekeken of de sociale coöperatie en potentiële lid bij elkaar passen. Financiële middelen moeten dan al aanwezig zijn om de kosten van het opzetten en runnen van een coöperatie te kunnen garanderen. Ook moet huisvesting zijn geregeld, een plek waar de leden bij elkaar kunnen komen.</p> <p>Het is aan te bevelen dat de coöperatieleden een plek hebben waar ze kunnen werken en in iedere geval wekelijks bij elkaar komen. In deze wekelijkse bijeenkomsten kunnen verschillende dingen worden gedaan. Er kan een training van iemand van buiten de coöperatie gegeven worden. Leden kunnen hun eigen voortgang met elkaar bespreken etc.</p> <p>De Begeleider begeleidt de coöperatie en haar leden. Uit landelijk onderzoek over sociale coöperaties wat is uitgevoerd in opdracht van Cordaid komt naar voren dat de begeleider iemand moet zijn die zelf ondernemend denkt, en begrijpt wat er bij ondernemen komt kijken. Dit is bij mensen die (alleen) een achtergrond in hulpverlening of in de publieke sector hebben niet automatisch het geval. Tegelijkertijd werkt begeleiding of coaching door 'echte' ondernemers meestal ook niet goed. Zij snappen te weinig van de (persoonlijke) situatie van de leden. Overigens kan het in individuele gevallen wel goed werken, en kunnen de leden alsnog veel leren van ondernemers.</p> <p>Maar eerst moet de coöperatie worden opgezet en vorm gegeven. Na inschrijving bij de KVK kan de sociale coöperatie aan de slag. Dit eerste traject kost wel wat tijd, omdat je met de groep bepaalt hoe de coöperatie eruit gaat zien. Daarbij moet ook de nodige aandacht gegeven worden aan groepsvorming. Vervolgens kunnen de leden vanuit de coöperatie gaan ondernemen: aan de slag met hun eigen bedrijven. Er is inmiddels een ondernemerstraject ontwikkeld voor startende coöperaties. Die bestaat uit 13 lessen waar verschillende ondernemersvaardigheden aan bod komen en ook de nodige soft skills, zoals communicatie, hoe presenteer ik me zelf etc.</p> <p>Aansluitend op bovenstaande punten, is de begeleiding van leden een kwestie van de goede balans zoeken tussen leden ruimte geven om zichzelf te ontwikkelen, en hen te stimuleren. Deze balans verschilt per lid, wat maakt dat begeleiders een goed inschattingsvermogen en coachingsvaardigheden nodig hebben. Als coöperatie wil je ook niet afhankelijk zijn van vrijwillige begeleiding, omdat dit de coöperatie kwetsbaar maakt. Dit impliceert dat er</p>

	<p>financiële middelen beschikbaar moeten zijn voor inhuur, welke vaak niet (of niet alleen) door de inkomsten van de coöperatie kunnen worden opgebracht</p> <p>Andere activiteiten die moeten worden opgestart zijn o.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het werven van nieuwe leden - Externe communicatie, opzetten website, social media (etc.) om zichtbaar te worden voor de stad en opdrachtgevers - Een gunnend netwerk van lokale organisaties en bedrijven opbouwen - Eventueel fondsenwerven/ sponsoring voor extra financiering <p>En er blijft continue coaching en begeleiding nodig voor de coöperatie en haar leden. Want er stromen mensen uit en nieuwe mensen weer in. Ook is er begeleiding nodig vanwege de aard van de deelnemers. Het zijn vaak mensen die te maken hebben met depressie, ADHD, vormen van autisme, bipolaire stoornissen of chronische ziekten. Zij lopen vaak (opnieuw) tegen beperkingen aan, waaraan binnen het kader van de coöperatie en in overleg met de gemeente aandacht aan kan worden besteed en daarmee aan de slag gaan. Ook zijn er leden die met hun schuldenproblematiek aan de slag gaan.</p>														
<p>Wat is de planning (start, eind en eventuele tussenstappen van project en tijdsduur van effect)?</p>	<p>Opstartfase is erg afhankelijk wat er al beschikbaar is aan capaciteit, leden en financiële middelen.</p> <p>Het duurt wel snel een half jaar om een coöperatie op te zetten en operationeel te krijgen.</p>														
<p>Wat is er nodig voor dit voorstel (kosten, inzet)?</p>	<p>Het eerste jaar kent de grootste investeringskosten. Het kost tijd om een coöperatie op te zetten. Een kartrekker zal zeker in het eerste jaar daaraan 2-3 dagen in de week besteden. Daarnaast zijn er de kosten voor het daadwerkelijk opzetten van de coöperatie dus notariskosten e.d.. Er zal ruimte moeten worden gevonden waar de leden kunnen werken en bij elkaar kunnen komen. Gemeenten kunnen hier op inspringen met leegstaande gebouwen om zo ook waarde terug te brengen in de stenen.</p> <p>Als de coöperatie er eenmaal staat, kunnen de uren van de kartrekker wat worden verminderd. Maar er blijft continue coaching en begeleiding nodig voor de coöperatie en haar leden.</p> <p>Hieronder een inschatting van de kosten afhankelijk van een aantal factoren zoals aantal en achtergrond van de deelnemers, beschikbaarheid van vrijwilligers en huur. De kosten nemen na het eerste jaar af.</p> <table border="1" data-bbox="518 1675 1369 2049"> <thead> <tr> <th>Jaar 1</th> <th>Bedragen ex BTW</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Opstart kosten coöperatie, notaris etc</td> <td>5000,-</td> </tr> <tr> <td>Begeleiding/projectmanagement</td> <td>15000,-</td> </tr> <tr> <td>Eenmalige investeringspot waar leden geld uit kunnen lenen voor mogelijke opstartinvesteringen</td> <td>5000</td> </tr> <tr> <td>Huur</td> <td>6000,-</td> </tr> <tr> <td>Training ondernemerstraject</td> <td>7500</td> </tr> <tr> <td>Communicatie/marketing</td> <td>1000</td> </tr> </tbody> </table>	Jaar 1	Bedragen ex BTW	Opstart kosten coöperatie, notaris etc	5000,-	Begeleiding/projectmanagement	15000,-	Eenmalige investeringspot waar leden geld uit kunnen lenen voor mogelijke opstartinvesteringen	5000	Huur	6000,-	Training ondernemerstraject	7500	Communicatie/marketing	1000
Jaar 1	Bedragen ex BTW														
Opstart kosten coöperatie, notaris etc	5000,-														
Begeleiding/projectmanagement	15000,-														
Eenmalige investeringspot waar leden geld uit kunnen lenen voor mogelijke opstartinvesteringen	5000														
Huur	6000,-														
Training ondernemerstraject	7500														
Communicatie/marketing	1000														

	Netwerken	1000	
	Telefoon, internet	600	
	Accountant, verzekeringen	3000	
	Kantoorbenodigdheden/ en boodschappen	600	
	Overig	500	
	Totaal	45.400,-	
	Jaar 2 en volgend zullen de kosten lager uitvallen (geen opstartkosten meer, geen investeringspot, en minder trainingskosten en communicatiekosten)	34.700,-	
	Jaarlijks 10 deelnemers stromen uit naar betaald werk		
Hoe maken we het samen betaalbaar?	<p>Fondsen, gemeente, lokale sponsoring, en opbrengst leden.</p> <p>Lokale gemeenten gaan in hun aanbestedingsregels SROI opnemen waarbij inzet van een sociale coöperatie een mogelijkheid is.</p>		
Aan welke kaders van gemeenteraden wordt niet voldaan, en waarom niet (argumenten)?	<p>Het concept van de sociale coöperatie past binnen de p-wet. Het is wel een nieuwe constructie dus gemeenten moeten vaak de regels t.a.v. de bijstand enigszins 'oprekken' om een sociale coöperatie mogelijk te maken.</p>		

Voorstel 5. Bewustwording en campagne werkgevers

Wat is concreet het voorstel?	<p>Bewustwording en campagne bij Werkgevers</p> <p>Werkgevers hebben serieuze personeelstekorten. Werkgevers willen nog ouderwetse vacatures omzetten in pakketten van taken waar niet een 'hoog' diploma of eindeloze werkervaring voor nodig is, niet meer werkt. Meer mensen kwalificeren voor een functie, kan een serieuze oplossing bieden. De bewustwording dat het anders is/ gaat worden, moet er komen. Sommige bedrijven zijn zich nog onvoldoende bewust van de krapte op de arbeidsmarkt ontbreekt. Acties zijn nodig.</p> <p>Werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt hebben misschien extra aandacht nodig, in het begin. Er gaat wel eens iets mis. Maar er gaat ook heel veel goed. En dat mag ook gewaardeerd. Werkgevers hebben gebrek aan kennis van de mogelijkheden die er zijn rond het inzetten van een medewerker met een afstand tot de arbeidsmarkt. Een goede communicatie/ campagne Ondernemerschap zou kunnen helpen.</p> <p>Idee om via social media en bijeenkomsten een campagne opzetten.</p>
Op welke deelvraag van de raden heeft dit voorstel betrekking?	<p>Het voorstel heeft betrekking op de vraagkant.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Vraagkant: tekort 	

<p>aan personeel;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aanbodkant: inclusieve arbeidsmarkt) 	
<p>Voor welke doelgroep(en) is het voorstel bedoeld?</p>	<p>Voorstel is primair bedoeld voor commerciële bedrijven, met name MKB. Werkgevers zonder bijvoorbeeld een HRM-afdeling.</p>
<p>Wat gaat het opleveren (bijv. stageplaatsen, banen, invulling vacatures)?</p>	<p>Werkgevers op een andere manier naar de doelgroep laten kijken, zodat ze meer naar de mogelijkheden gaan kijken. Door te investeren in bewustwording van (kleine) werkgevers door middel van een campagne. Door goede communicatie over wat allemaal mogelijk is in de regio zullen er meer stageplaatsen en vacatures worden ingevuld (vanuit de doelgroep mensen met een afstand op de arbeidsmarkt).</p>
<p>Wie gaat het trekken en wie doen er nog meer mee?</p>	<p>Een projectorganisatie vormen: 1 ambtenaar vanuit de ambtelijke organisatie Regio (UWV) 5 trainees van de VNG (Vereniging Nederlandse Gemeenten)</p>
<p>Hoe moet dit idee uitgevoerd worden? (benoem zo concreet mogelijk de stappen die hiervoor gezet moeten worden)</p>	<p>Informeren, bewust worden en ondersteunen. Laat vooral in de periode experimenteren om bewustwording en communicatie te gaan doen en te borgen.</p>
<p>Wat is de planning (start, eind en eventuele tussenstappen van project en tijdsduur van effect)?</p>	<p>Eind van dit jaar heeft de projectorganisatie een strategisch inclusief uitvoeringsplan vastgesteld. 2020 en 2021 wordt door de projectorganisatie het plan uitgevoerd. Begin 2022 zal evaluatie plaatsvinden inclusief advies van de projectorganisatie . Totale doorlooptijd: 2 jaar.</p>
<p>Wat is er nodig voor dit voorstel (kosten, inzet)?</p>	<p>Een projectorganisatie: inzet van ambassadeurs (ervaringsdeskundigen/doelgroep) Totaal budget: € 100.000</p>
<p>Hoe maken we het samen betaalbaar?</p>	<p>Subsidie Perspectief op werk</p>
<p>Aan welke kaders van gemeenteraden wordt niet voldaan, en waarom niet (argumenten)?</p>	<p>Het past binnen de kaders.</p>

6.6 Conclusies

De Dialoog heeft voor de dialooggroep Inclusieve Arbeidsmarkt opgeleverd:

Een gedeeld beeld over:

- De visie op het thema;
- De kansen en bedreigingen;
- De gewenste maatschappelijke effecten;
- De meest kansrijke oplossingen (top 5).
- Het speelveld op het gebied van Arbeidsmarkt.

Inhoudelijke conclusies:

- Er zijn 68 ideeën gegenereerd om de hoofdvraag over de arbeidsmarkt te beantwoorden (zie bijlage 4);
- Uit de rode ideeën is door de groep een top 5 geselecteerd, opgenomen in paragraaf 6.5;
- Deze voorstellen helpen de regio vooruit om de arbeidsmarkt van de regio inclusiever te maken.

BIJLAGE 1 DEELNEMERSLIJST

Organisatie	Belang				
	Vacatures ingevuld krijgen	Aan het werk helpen	Opleiden	Werkzoekende	Overschot personeel
Hoornbeeck college			1		
Adviesraad sociaal domein Woudenberg		1			
Inwoner		1			
Vakbond				1	
Educenter	1				
Hoornbeeck college			1		
ROC midden Nederland			1		
Inwoner				1	
Gepensioneerd (wijkcoach)		1			
inwoner				1	
Ouder van kind met beperking				1	
WA-jongere				1	
WSP		1		1	
De Blauwe paraplu		1			
TM techniek	1				
MBO Amersfoort			1		
NVA		1			
Dag1		1			
Jobstap		1			

BIJLAGE 2 SPELREGELS voor de Dialoog

U bent belanghebbende op dit thema en gaat daarover de komende periode met anderen in gesprek. Samen behartigt u alle – of zoveel mogelijk - belangen en invalshoeken.

Het doel is om gezamenlijk te komen tot de kern van het vraagstuk én de oplossing(en).
Hoe kunt u dat doen? Hieronder enkele handvatten en spelregels voor u en uw collega-experts.

Om tot een goede dialoog te komen is het belangrijk om:

- Nieuwsgierig te zijn naar de overtuiging van de ander en de ander eerst te willen begrijpen, in het besef dat verschillende opvattingen naast elkaar kunnen bestaan;
- Vooruit te kijken en te realiseren dat een individueel belang ondergeschikt kan zijn aan een groter/collectief belang;
- Vooral te zoeken naar de overeenkomsten;
- Te beseffen dat alle belangen even zwaar wegen en dat de inbreng van elk lid van de dialooggroep gelijkwaardig is;
- Het gesprek in de dialooggroep te voeren op basis van feiten en argumenten;
- Ruggenspraak te houden met de achterban (indien van toepassing);
- Prudent om te gaan met wat u hoort in de dialooggroep.

BIJLAGE 3 RESULTATEN PER BIJEENKOMST

Kick off bijeenkomst

2

Een aantal quotes tijdens de kennismaking

- Eigen ervaring delen-na ziekte – niet meer een vaste baan
- Eén stakeholder kan alle mogelijke oplossingen bedenken
- Wil echt iets toevoegen!
- Het onderwijssysteem anders inrichten
- Ont-zorgen van werkgevers
- “Vloerje leggen” zodat werkzoekenden aan het werk kunnen
- Beelden recht zetten dat scheef staat
- Dwarsverbanden leggen

3

Belangen aan tafel

- Werk vinden
5 stakeholders
- Mensen aan het werk helpen
11 stakeholders
- Opleiden laten aansluiten arbeidsmarkt
2 stakeholders
- Vacatures ingevuld krijgen
0 stakeholders
- Overschot aan personeel
0 stakeholders

4

Kom met aanvullend actieplan om in 2024 ...



- **Hoofdvraag:**
Te komen tot een Inclusive arbeidsmarkt waarbij vraag en aanbod op elkaar aansluiten!
- **Deelvragen:**
 - Welke innovatieve oplossingen kunnen we aandragen om de tekorten aan passende personeel te verminderen?
 - Welke innovatieve oplossingen kunnen we bedenken om een inclusieve arbeidsmarkt te organiseren?

5

Welke kaders geven de gemeenteraden mee?



Proces

- PvA uiterlijk 1 juli 2019 beschikbaar
- Besluitvorming na zomerreces
- Alle belangen zijn vertegenwoordigd
- Alle deelnemers committeren zich aan de voorkant expliciet aan de opgave en de kaders
- Het voorstel is SMART geformuleerd

6

Welke kaders geven de gemeenteraden mee?



■ Inhoudelijk

Plan is concreet over:

- Beschrijving huidige knelpunten in en van de regio
- Resultaat voor Regio
- Maatregelen vergroten arbeidspotentieel
- Wie welke actie uitvoert
- Meetbare tussendoelen incl. datum realisatie
- Oog voor ontwikkeling Food Valley
- Criteria succesfactoren

7

Welke kaders geven de gemeenteraden mee?



■ Financieel

- Acties bij voorkeur gefinancierd door zowel markt, onderwijs als overheid
- Voorstellen welke partijen markt, overheid en onderwijs gaan bijdragen
- Voorstellen zijn aantoonbaar financieel haalbaar voor marktpartijen en overheden en onderwijs?

8

Proces van de 5 avonden

- 25 maart Kick-off en commitment van de opdracht
- 1 april Visie kansen en bedreigingen
- 15 april Oplossingen genereren
- 6 mei Verdiepen en aanvullen
- 15 mei Afronden en knopen tellen



9

Wij zijn tevreden als



- U alle avonden komt en weggaat met positieve energie
- Dat iedereen luistert naar de ander: iedereen is even waardevol
- Niet alleen kijken vanuit je eigen belang: het gaat om het gezamenlijke belang
- Innovatieve oplossingen: binnen de kaders bedenken, waarom? Omdat deze in principe worden overgenomen door de raden!

Waar sta ik: commitment met voeten



- 1. Achttien stakeholders committeren zich aan vragen, kaders en spelregels
- 2. Twee stakeholders geen commitment: te weinig werkgevers aan tafel
- 3. Als er geen (grote) werkgevers aanschulven hebben wij alle belangen om tafel om het vraagstuk op te lossen?
- 4. We -groep en procesbegeleiders -gaan inzet plegen om werkgevers alsnog aan tafel te krijgen.

De verwachtingen van de dialoog door de deelnemers, kick off bijeenkomst, 25 maart 2019



INCLUSIEVE ARBEIDSMARKT

Een geanimeerde discussie met oog voor belang van werkzoekende, werknemer en werkgever uitmondend in een plan → minste inspanning → gewenste resultaat

Ik hoop dat we tot concrete acties komen om innovatie rondom de inclusieve arbeidsmarkt te kunnen bevorderen. Dus vooral gaan doen!

Ik verwacht een inventarisatie van wat er al is. De ontwikkeling van een strategie om de gestelde doelen te bereiken. T.z.t. een meting wat bereikt is

Inzetten van 'onbenut' arbeidspotentieel

Inclusieve arbeidsmarkt:

- Betere afstemming onderwijs en arbeidsmarkt
- Voor een ieder is er een zinvolle bijdrage te leveren hetzij beschermd/ dagbesteding

Veel meer:

- Passende arbeidsplaatsen voor statushouders; met kansen op kwalificatie en diploma
- Aansluiting tussen vraag/behoefte statushouders en vraag/behoefte werkgevers
- Juiste steun begeleiding voor statushouders bij werk in NL

Inclusieve arbeidsmarkt:

- ◆ Netwerk in de regio t.a.v. in- door- en uitstroom
- ◆ Mobiliteit binnen bedrijven onderling
- ◆ Inclusieve werving en selectie/ opleidingstrajecten
- ◆ Flexibilisering arbeidsvormen

Mooie inspirerende voorbeelden!

Ik ben heel nieuwsgierig naar de ideeën van andere betrokkenen over de inclusieve arbeidsmarkt

Ik ben benieuwd en sta open.

Kennismaking met behoefte "inclusieve arbeidsmarkt"

Als ervaringsdeskundige –Wa jongere- mijn ervaring delen om het voor diegene die ná mij komen het makkelijker wordt om passend werk te vinden én te behouden

Inclusie elkaar voordeel!

Mijn verwachting is dat aan het einde van de bijeenkomst er een duidelijke visie is omschreven over de arbeidsmarkt in combinatie met het onderwijs

Van deze bijeenkomst verwacht ik interessante gesprekken, personen en uitkomsten waarbij een start wordt gemaakt voor een passende en praktische oplossing

Ik verwacht een inventarisatie van wat er al is. De ontwikkeling van een strategie om de gestelde doelen te bereiken. T.z.t. een meting wat bereikt is

Open dialoog out of the box denken over uitdagingen op arbeidsmarkt

Concrete samenwerkingsvoorbeelden

1ste bijeenkomst Visie, kansen en bedreigingen

2

Belangen en Regio Amersfoort Gemeenten aan tafel



- Werk zoekende 5 stakeholders
- Aan het werk helpen 7 stakeholders
- Opleiden laten aansluiten arbeidsmarkt 2 stakeholders
- Vacatures ingevuld krijgen 1 stakeholder
- Overschot aan personeel 0 stakeholders



Vertegenwoordiging over de gemeenten:
Alle gemeenten zitten aan tafel, op een directe of indirecte manier.

Iedereen heeft de kans gehad aan te sluiten en de gemeenteraden hebben zich gecommitteerd aan dit proces.



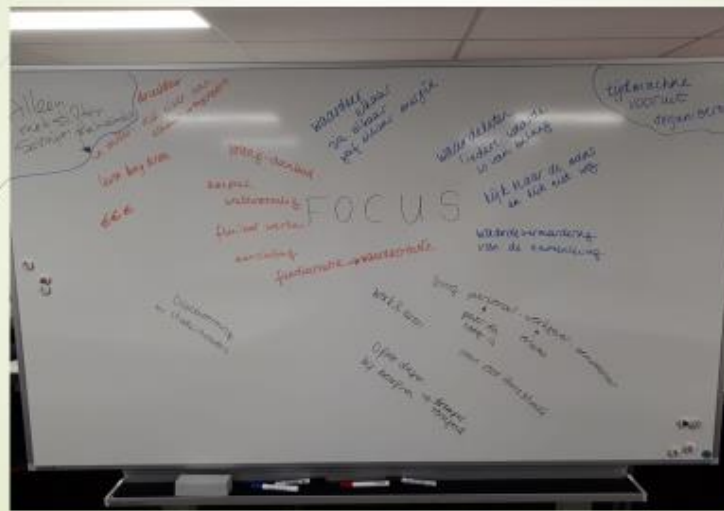
3

Visievorming met hulp van Drieluik



4

De gemeenschappelijke visie



5

Aan de slag 3 groepen Kansen en Bedreigingen



3 Bedenk minimaal 3 oplossingen voor 2 deelvragen



8

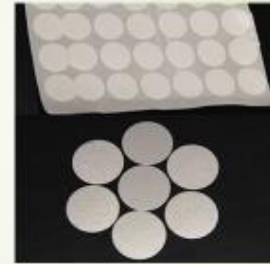
Vraag 1 en 2 **Welke innovatieve oplossingen kunnen we aandragen om de tekorten aan passende personeel te verminderen?** **Welke innovatieve oplossingen kunnen we bedenken om een inclusieve arbeidsmarkt te organiseren?**

<p>0 Ideeën (nog) niet realiseerbaar Gewone ideeën</p>	<p>3 Ideeën Ideeën voor de toekomst Uitdagingen, dromen Ideeën voor morgen Visiebestimmend Richtinggevend</p> <p>HOW?</p>
<p>1 Idee Makkelijk door te voeren Voorbeelden beschikbaar Weinig Risico Veel draagvlak Weinig inspanning</p> <p>NOW.</p>	<p>3 Ideeën Innovatieve ideeën Patroon doorbrekend Opwindende ideeën Onderscheidend Geven energie</p> <p>WOW?</p>

3de bijeenkomst Verdiepen en aanvullen

2

Het prioriteren van de 20 ideeën/oplossingen d.m.v. 5 stickers per persoon



3

Pitch eigenaren oplossingen aan de experts



In Excel bestand:
de reacties van de experts
over haalbaarheid en of
de ideeën oplossingen al
worden uitgevoerd.

4

De derde avond: luisteren en discussies



5

Toegift: Dialoogoplossingen en budget?

- Ministerie van SZW het actieplan 'Perspectief op werk' gelanceerd.
- Het actieplan 'Perspectief op Werk' levert
Per arbeidsmarktregio een subsidie van € 1 miljoen 2019.
Bij goede voortgang volgt in 2020 nog eens € 1 miljoen.
- Afspraak met het bestuur van het regionaal Werkbedrijf
De oplossingen van de Dialooggroep mee te nemen in het actieplan.
Denksessie 22 mei aanstaande in Amersfoort van 9:00 tot 11:00 uur



6

5 Top ideeën/oplossingen Vorbereiden volgende keer, 15 mei Zo concreet mogelijk!!!!

Nr oplossing	Wie?	trekker
1. Scholen op de werkvloer Meester /gezel en Doeners praktijkonderwijs op scholen	Hillegonde Kiewiet	Hillegonde Kiewiet
2. Jobcarving: bepaalde taken van functies weghalen en er een nieuwe functie van maken. Functiecreatie breed neerzetten.	Arie van Dijk Alic van Vliet	Arie van Dijk
3. Denk niet alleen in banen. Mensen eigen werk creëren - ondernemerschap opzetten via Sociale Coöperaties.	Maarten Rector Jessica de Ruijter	Maarten Rector
4. Bewustwording bij werkgevers door middel van communicatie informerend naar de mogelijkheden en kansen	Hillegonde Kiewiet	Hillegonde Kiewiet
5. Scholen op de werkvloer bij bedrijven anders dan Overheid	Tom Kortink Bert ter Maarten	Tom Kortink

4^{de} bijeenkomst Afronden en knopen tellen

2

De vijf oplossingen

- 1^o De vijf voorstellen zijn geconcretiseerd: de aanvullingen zijn ter plekke verwerkt.
- 2^o Alle aanwezigen kunnen zich vinden in alle vijf voorstellen.
- 3^o Alle deelnemers krijgen via Jose de vijf voorstellen toegestuurd.
- 4^o 22 mei aanstaande zullen Tom en Jose de vijf voorstellen (eventueel) toelichten bij de bijeenkomst Werk op Perspectief.
- 5^o De trekkers kunnen de voorstellen nog afronden voordat deze worden gepresenteerd aan de raden.
- 6^o De trekkers bereiden de presentatie voor 24 juni gezamenlijk en in afstemming met de procesbegeleiders voor.
- 7^o Het eindproduct en de presentatie worden aan de groep gemaïld voor 24 juni.



4

Welke kaders geven de gemeenteraden mee?



Proces

- PVA uiterlijk 1 juli 2019 beschikbaar
- Besluitvorming na zomerreces
- Alle belangen zijn vertegenwoordigd
- Alle deelnemers committeren zich aan de voorkant expliciet aan de opgave en de kaders
- Het voorstel is SMART geformuleerd

5

Welke kaders geven de gemeenteraden mee?



Inhoudelijk

Plan is concreet over:

- Beschrijving huidige knelpunten in en van de regio
- Resultaat voor Regio
- Maatregelen vergroten arbeidspotentieel
- Wie welke actie uitvoert
- Meetbare tussendoelen incl. datum realisatie
- Oog voor ontwikkeling Food Valley
- Criteria succesfactoren

6

Welke kaders geven de gemeenteraden mee?



Financieel

- Acties bij voorkeur gefinancierd door zowel markt, onderwijs als overheid
- Voorstellen welke partijen markt, overheid en onderwijs gaan bijdragen
- Voorstellen zijn aantoonbaar financieel haalbaar voor marktpartijen en overheden en onderwijs?

7

5 Top ideeën/oplossingen Vorbereiden Raadsbijeenkomst 24 juni aanstaande

Nr oplossing	Trekker
1. Scholen op de werkvloer Meester /gezel en Doeners praktijkonderwijs op scholen	Hillegonde Kiewiet
2. Jobcarving: bepaalde taken van functies weghalen en er een nieuwe functie van maken. Functiecreatie breed neerzetten.	Arie van Dijk
3. Denk niet alleen in banen. Mensen eigen werk creëren - ondernemerschap opzetten via Sociale Coöperaties.	Jessica de Ruijter
4. Bewustwording bij werkgevers door middel van communicatie informerend naar de mogelijkheden en kansen	Hillegonde Kiewiet
5. Scholen op de werkvloer bij bedrijven anders dan Overheid	Tom Kortink

Bijlage 4 DE IDEEËNGROSLIJST

Bijlage 4 Ideeëngroslijst

<p>1 Open Hiring ! Mensen laten werken met talent wat ze kunnen bijvoorbeeld statushouders kijk naar wat ze hebben gedaan</p> <p>2 in het thuisland en laat mensen makkelijker hun diploma halen.</p> <p>3 Delen van goede voorbeelden ondernemen</p> <p>4 Heel veel vluchtelingen binnen laten</p> <p>5 Klein beginnen niet denken dat is te weinig</p> <p>6 Passend maken door scholing</p> <p>7 Gratis inburgeren Nederlander worden</p> <p>8 Versoepelen Rechten Vluchtelingen om te mogen werken</p> <p>9 Coaching is geen kostenpost, maar een investering in individueel opleveren en duurzame inzetbaarheid</p> <p>10 Ruimte in regeles en wetgeving ?</p> <p>11 Benut het potentieel nieuwe Nederlanders</p>
<p>12 Werken aan beeldvorming bij werkgevers over statushouders, 55+ mensen met beperking etc.</p> <p>13 Technologie voor meer mensen en inclusief meedoen, bijvoorbeeld Shelleken-pakken enz.</p> <p>14 Je bent als werkgever niet slim, je hoort er niet bij als je onderscheid maakt.</p> <p>15 Werkgever, je hebt het nog nooit gedaan maar ik denk wel dat je het KAN?</p> <p>16 Eisen verlagen "openhiring" Vluchtelingen versneld aan het werk laten gaan.</p> <p>17 Scholen op de werkvloer- meester /gezel</p> <p>18 Doeners praktijkonderwijs opscholen</p> <p>19 Minder hoge eisen in vacature advertenties</p> <p>20 Werkweken op basisschool over Techniek en Zorg Denk niet alleen in banen. Mensen eigen werk creëren - ondernemerschap opzetten via Sociale</p> <p>21 Coöperaties.</p> <p>22 Harmonisatie Werkgevers Omdenken Ook WIA,ZW en Wajong</p> <p>23 Echt werken aan wegwerken vooroordelen</p> <p>24 Werkgevers uitdagen en wijs maken. Vraag zo maken dat iedereen eigenaars is .</p> <p>25 Hoe doet men het in andere landen Leven lang leren en ontwikkelen op alle gebieden (Piano Stockholm).</p> <p>26 Doelgroep tevredenheid meten</p> <p>27 Iedereen doet mee- zorgen dat het gemeen goed wordt.</p> <p>28 Iedereen is van waarde</p> <p>29 Bedrijven & instellingen maak het werken in je bedrijf aantrekkelijk</p> <p>30 Geen gunst maar noodzaak</p>
<p>Jobcarving: bepaalde taken van functies weghalen en er een nieuwe functie van maken. Functiecreatie</p> <p>31 breed neerzetten. Méér opleiden /betaald omscholen/ Méér werkbegeleiders/ Méér medewerkers full-time werken</p> <p>32 /Jobcarving werk opknippen in delen.</p> <p>33 Leerwerk trajecten Traineeships voor mensen vanaf 30+</p> <p>34 Thuiswerken</p> <p>Opleidingen bijna gratis aanbieden, zodat er meer doorstroom is. Werkt twee kanten op. Meer kunnen</p> <p>35 onderaan, meer opgeleide mensen op hogere functies. Toepassen bij "krappe arbeidsmarkt". Praktijkleren meer benutten. Eigenlijk het oude ambacht en leerjongen in ere herstellen. Vooral voor de</p> <p>36 "doe"vakken.</p> <p>37 Organiseren van bijeenkomsten om werkgever +mensen met een beperking samen te brengen. Bedrijven in Amersfoort en omgeving , de Regio beter voorlichten, de voordelen van mensen met een</p> <p>38 beperking "no risk polis"maar ook 50+60 plussers.</p> <p>39 Vrijwillig mag niet vrijblijvend zijn.</p> <p>40 Afspreken van "normen". Social Return on Investment.</p> <p>41 Bekendheid geven aan mogelijkheden/regelingen voortbouwen op wat er is. Sociaal ondernemers uit het land actief naar deze regio halen om hier een vestiging te openen. Gericht op</p> <p>42 mensen die moeilijk hebben tot de arbeidsmarkt werk bieden. Arbeidsvoorwaarden verbeteren in de tekort sectoren (fulltime banen etc.) Imago verbeteren tekort</p> <p>43 sectoren.</p> <p>44 WSP versterken</p>

45	Leven lang leren ontwikkelen opleidingsbudget bijstandgerechtigden
46	Niet nieuw maar toch doen: goed voorbeelden laten zien.
47	Gewilde vakken (werknemers) populair maken
48	Taken geen functies
49	Werkgevers ontzorgen
50	Stuur vroegtijdig op juiste keuze van opleiding
51	Maak de regio aantrekkelijk om te wonen en te werken
52	Stuur vanaf de basisschool al op werken in tekort gebieden
53	Betrek ouders
54	Betrek de bedrijven. Instellingen. Branch verenigingen
55	Alle werknemers "scholingsbudget"
56	Wekelijks vacaturemarkt
57	Maak vraag en aanbod op termijn inzichtelijk
58	Risico's bij de werkgever verminderen /verlagen. Ruimte voor oriëntatie banen . Flexibele werktijden.
59	Quotom invoeren
60	Harominsatie Reintegratie instrumenten
61	Individuele begeleiding werkzoekenden opvoeren/ uitbreiden
62	Bewustwording werknemers scholing &ontwikkeling
63	Breng alle partijen bij elkaar
64	Beginnen met voorlichting op scholen
65	Baan volgsysteem opzetten voor jongeren
66	Illegalen pardoneren
67	70+ werven/aannemen
68	Woonsubsidie werknemers in de regio

- (nog) niet te realiseren
- in de toekomst te realiseren
- innovatieve ideeën, die uitvoerbaar zijn
- "gewone" ideeën, die uitvoerbaar zijn