

Actieplan Perspectief op Werk

Zaanstreek - Waterland

ZNSTD



PURMEREND

WERKOM >
talent, perspectief, resultaat

**VNO NCW
WEST**



't LOKAAL
mensen maken 't verschil

Gemeente WATERLAND



**Gemeente
EDAM
VOLENDAM**
Ondernemend en betrokken.



Regio College



Definitief
9-7-2019

Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	2
2. Analyse arbeidsmarktregio	3
2.1 Vraag naar arbeid	3
2.2 Aanbod op de arbeidsmarkt	4
2.3 Mismatch	4
2.4 Onbenut arbeidspotentieel	5
2.5 SWOT-analyse werkgeversdienstverlening.....	6
3. Ambitie en doelstellingen.....	7
Doelstellingen	7
4. Aanpak: de doe-agenda	8
Actielijn 1: Verbeteren werkgeversdienstverlening via doorontwikkeling WSP	8
Actielijn 2: Pilot praktijkleren	11
Actielijn 3: Versterken vraagzijde arbeidsmarkt.....	12
Actielijn 4: Uitbreiden leerwerktrajecten in kanssectoren.....	13
Actielijn 5: Innovatiebudget	14
5. Overzicht in te zetten middelen	14
6. Ondertekening.....	15
Bijlage 1: Contactpersoon	16
Bijlage 2: Samenwerkingsovereenkomst	17

1. Inleiding

Werkgeversorganisaties, gemeenten, UWV, MBO-Raad, ministerie van OCW en SZW hebben in een gezamenlijke intentieverklaring aangegeven de huidige kansen op de arbeidsmarkt optimaal te willen benutten. Met deze intentieverklaring willen de partijen samen een extra impuls geven aan de arbeidstoeleiding van mensen die willen en kunnen werken, maar niet zelfstandig de weg naar werk vinden. Arbeidsmarktregio's zijn opgeroepen tot een regionaal actieplan en hiermee een doe-agenda voor de korte termijn op te stellen. In de arbeidsmarktregio Zaanstreek-Waterland (hierna: onze regio) geven we hier graag gehoor aan.

De samenwerking in onze regio is de afgelopen jaren niet optimaal geweest. Partijen zetten zich allen individueel en in verschillende samenstellingen in voor inwoners en werkgelegenheid in de regio. Met dit gezamenlijk programma willen we de krachten bundelen om meer mensen aan het werk te krijgen, te houden en vacatures te vervullen. Vanuit dat oogpunt vinden wij het belangrijk om de samenwerking in de regio te vernieuwen. Wij willen de publiek-private samenwerking stimuleren om zo tot meer matches te komen. Dat doen we door te doen wat nodig is en te doen wat mogelijk is om de vragen en kansen die er liggen aan te pakken.

De re-integratieaanpak in gemeenten is sterk bepaald door een zogenaamde *colour locale*. Organisaties hebben eigen idealen en een eigen verantwoordelijkheid. Bovendien zijn er grote verschillen in de schaal van de participatieopgave, van duizenden inwoners tot maximaal een paar honderd. We hebben de keuze gemaakt om gezamenlijke voorzieningen te versterken; hier kan een breed publiek van profiteren. Dit actieplan dient als ontwikkelagenda. De bestuurlijke besluitvorming en afstemming vindt plaats in het regionaal werkbedrijf, want dit orgaan is een regionale vertegenwoordiging van publieke en private partijen, een werkgeversorganisatie onderwijs en vakbonden. Om uitvoering te geven aan dit plan maken wij nadere afspraken over de organisatorische aspecten van de governance en uitvoering.

Verantwoording van het proces

Dit actieplan is tot stand gekomen in samenspraak met betrokken partijen in de regio. Werkgevers(organisaties), onderwijs, UWV, (uitvoeringsorganisaties van) gemeenten en vakbonden zijn betrokken bij het opstellen van dit plan. Dit heeft veel inspanning gekost omdat het nodig was de samenwerking te vernieuwen. In de gesprekken is gezocht naar gezamenlijke vraagstukken waar ook verantwoordelijkheden steeds meer kunnen worden gedeeld. Het heeft opgeleverd dat partijen elkaar weer beter weten te vinden en gezamenlijk aan de slag willen om de kansen op de arbeidsmarkt volop te benutten.

Met dit actieplan geven wij aan waar we de komende twee jaar gezamenlijk aan gaan werken. We geven eerst een korte analyse van de huidige situatie van de arbeidsmarkt en de werkzoekenden in onze regio, gevolgd door een SWOT-analyse van de werkgevers dienstverlening. Vervolgens benoemen we actielijnen met actiepunten, die wij na toekenning van de gelden de komende twee jaar gaan uitwerken en uitvoeren. Ten slotte volgt de ondertekening.

2. Analyse arbeidsmarktregio

De arbeidsmarktregio Zaanstreek-Waterland heeft een grote economische verbondenheid met de metropoolregio Amsterdam, circa 50% van de beroepsbevolking uit onze regio werkt daar. Ontwikkelingen in Groot-Amsterdam hebben invloed op deze regio. In onderstaande analyse gaan we specifiek in op ontwikkelingen in onze regio. In de uitwerking van de actielijnen zoeken we waar wenselijk aansluiting bij Groot-Amsterdam.

2.1 Vraag naar arbeid

Werkgevers in Zaanstreek-Waterland hebben in toenemende mate moeite om aan personeel te komen. Niet alleen in de techniek, zorg en ICT, maar ook voor steeds meer andere beroepen zijn er personeelstekorten en staan vacatures relatief lang open. Toch staan er nog veel mensen langs de kant. Veranderingen op de arbeidsmarkt zorgen ervoor dat lang niet alle werkzoekenden één-op-één te matchen zijn met de aanwezige vacatures.

De meeste personeelstekorten doen zich voor in een breed spectrum van technische beroepen en ICT.

Techniek

Beroepen als hulparbeider bouw, CNC verspaner, elektriciën, loodgieter, en werkvoorbereider-calculator zijn moeilijk vervulbaar.

ICT

In de ICT sector is vooral een tekort aan programmeurs voor specifieke programmeertalen (dot.net en Java), systeemanalisten en systeemontwikkelaars.

Bouw

De sterk groeiende bouwsector vraagt meer vakmensen, zoals metselaars en timmerlieden, terwijl de sector vergrijsd en er te weinig jongeren kiezen voor een beroepsopleiding in de bouw.

Transport en logistiek

In de regio zijn de vacatures voor vrachtwagenchauffeur en buschauffeur moeilijk vervulbaar mede door vergrijzing van deze sector.

Onderwijs en zorg

Vooraf leraren exacte vakken zijn lastig te vinden. In de zorg nemen de personeelstekorten snel toe. Werkgevers ervaren problemen bij het werven van verzorgenden IG, (gespecialiseerde) verpleegkundigen, artsen en medisch specialisten.

Groensector en horeca

In beide sectoren komen steeds meer moeilijk vervulbare vacatures voor. Het betreft dan vaak functies van tijdelijke aard door seizoenswerkgelegenheid.

Tabel 1. Moeilijk vervulbare vacatures in de regio Zaanstreek-Waterland

Beroepsklasse en beroep	Beroepsklasse en beroep
Techniek	Agrarisch
(Bedrijfs)autotechnicus	Hovenier / boomverzorger
Constructiebankwerker	Horeca
CNC verspaner	Gastheer / gastvrouw horeca
Werkvoorbereider / calculator werktuigbouw	Restaurant kok
Elektriciën / monteur elektro	Financieel-economisch en commercieel
Monteur industriële machines en installaties	Accountant (AA en assistent)
Loodgieter / installateur gawalo	ICT
Hulparbeider bouw	Architect ICT / systeemontwikkelaar
Timmerman (burgerlijk, utiliteit, werkplaats, interieur)	Programmeur / developer specifieke talen (o.a. Java, C#, PHP)
Werkvoorbereider / calculator gww, bouw en installatie	Testdeveloper
Tekenaar / constructeur bouwkunde	Onderwijs
Operator proces- en voedingsindustrie	Leerkracht basisonderwijs
Procestechnoloog en -onderzoeker	Docent vo/mbo exacte vakken
Vertegenwoordiger / accountmanager (technische producten)	Docent vo/mbo taalkundige vakken
Transport en logistiek	Zorg
Vrachtwagenchauffeur (binnenland)	Verzorgende IG
Verpleegkundige	

(Bron. Regio in Beeld, oktober 2018).

2.2 Aanbod op de arbeidsmarkt

Ondanks de personeelstekorten lijkt er nog veel arbeidspotentieel beschikbaar te zijn in Zaanstreek-Waterland.

In Zaanstreek/Waterland stonden in januari 2019 14.919 werkzoekenden zonder dienstverband en 5.705 werkzoekenden met een dienstverband geregistreerd bij het UWV. Onder hen (de groep zonder dienstverband) zijn 6.594 mensen met een bijstandsuitkering. Hiervan zijn 2.923 mensen 50 jaar of ouder. Bijna twee derde (3.644) van de inwoners met een bijstandsuitkering is laagopgeleid, hiermee bedoelen we personen met een diploma op maximaal MBO-niveau 1 (entree opleiding).

Daarnaast zijn er nog werkzoekenden die geen uitkering ontvangen van UWV of gemeenten (niet-uitkeringsgerechtigden). Deze werkzoekenden kunnen interessant arbeidspotentieel zijn en voor verlichting zorgen voor personeelstekorten.

2.3 Mismatch

Kennis, opleiding en werkervaring van de werkende en werkloze beroepsbevolking komt vrijwel niet één op één overeen met functie-eisen in sectoren en beroepen met veel openstaande vacatures. Ook vergrijst het personeelsbestand en kiezen jongeren niet altijd voor een opleiding die overeenkomt met de wensen van werkgevers. In onze regio is er vooral sprake van een mismatch in de onderstaande sectoren.

- *Veel aanbod economisch-administratief*

Het aanbod van werkzoekenden met een economisch-administratieve achtergrond is groot. Zij zijn sterk vertegenwoordigd in voornamelijk de WW.

- *Weinig aanbod ICT, transport & logistiek*

Het aanbod van werkzoekenden met beroepen in de ICT en transport & logistiek is klein, die mensen vinden hun weg op de arbeidsmarkt omdat er in deze sectoren veel vraag is naar personeel.

Om meer matches te maken is het noodzakelijk om te investeren in zowel de vraagkant als de aanbodkant van de arbeidsmarkt. Onderwijs en training in arbeidsvaardigheden spelen daarin een belangrijke rol. Daardoor maken inwoners meer kans om aan het werk te komen en aan het werk te blijven en kan de personeelsbehoefte van werkgevers stabiel worden ingevuld.

Zie voor de volledige analyse [Regio in beeld Zaanstreek Waterland](#).

2.4 Onbenut arbeidspotentieel

Van alle werkzoekenden is niet iedereen direct inzetbaar. Zo geeft ruim de helft van de mensen met een bijstandsuitkering aan dat zijn of haar lichamelijke gezondheid een belemmering vormt om een baan te vinden. Ook de psychische gezondheid speelt een belangrijke rol. Bijna vier op de tien bijstandsgerechtigden zegt dat dit het vinden van werk belemmert.

De helft van de bijstandsgerechtigden zou wel graag willen werken, waarbij het voor ruim zes van de tien mensen geen probleem is een opleiding te moeten volgen of werk te aanvaarden onder het eigen niveau. Tegelijkertijd zien we dat vrijwel alle bijstandsgerechtigden een periode begeleiding en training nodig hebben om weer een plek in te nemen op de arbeidsmarkt. De groep onbenut arbeidspotentieel kent ook veel mensen met een arbeidsbeperking. Mensen met een arbeidsbeperking vormen een heterogene groep op de arbeidsmarkt. Zij verschillen zowel in opleiding als in type en mate van de beperking. De samenstelling varieert dan ook van hoogopgeleiden met een lichte fysieke beperking tot mensen met een ernstige verstandelijke beperking zonder diploma.

Een bijzondere groep onbenut arbeidspotentieel zijn statushouders, mensen die vanwege een vluchtelingenstatus voor bepaalde of onbepaalde tijd in Nederland verblijven en werken aan hun inburgeringstatushouders. De werkloosheid onder hen is hoog. Daarbij spelen meerdere factoren een rol. Werkgevers geven aan dat taal, cultuurverschillen en Nederlandse werknemersvaardigheden aandacht nodig hebben.

De arbeidsmogelijkheden van de groep onbenut arbeidspotentieel lopen sterk uiteen en bemiddeling naar werk en inpassing in het arbeidsproces zijn dan ook altijd maatwerk.

2.5 SWOT-analyse werkgeversdienstverlening

Het WSP in Zaanstreek-Waterland is een netwerkorganisatie die de aanbodzijde van arbeidsmarkt moet bedienen. Onderstaande SWOT-analyse geeft een beeld van de werkgeversdienstverlening op dit moment en brengt de prioriteiten van het regionaal actieplan in beeld. De SWOT ziet er als volgt uit:

Sterkten	Zwakten
• Coördinatie met verbinding op tactisch en operationeel niveau • Lage uitvoeringskosten WSP • Uitvoerders weten elkaar snel te vinden en werken samen • Gezamenlijke uitvoeringsafspraken • Enige kennis van jobcarving en jobcreation aanwezig evenals social return en reshoring • Intensieve begeleiding van kandidaat en werkgever is mogelijk • De keten van arbeidsfit maken tot duurzame plaatsing is georganiseerd • Er zijn inspiratiedagen voor kanssectoren • Het werkgeversinstrumentarium is regionaal geharmoniseerd	• Er is geen gezamenlijke manager om het WSP aan te sturen • Coördinatie is afhankelijk van voornamelijk twee partijen • Beperkte verbinding tussen bestuur en uitvoering • Grote verschillen in de deskundigheid van medewerkers • Geen vastgesteld gezamenlijk marktwerkingsplan • Geen vastgestelde gezamenlijk targets • Er is onduidelijkheid over de diensten van het WSP aan werkgevers • Er is onvoldoende transparantie in de in- en uitwisseling van de werkgeverscontacten • Geen gedeelde competentietest/methode om kandidaten te matchen • Het WSP richt zich alleen op het binnenhalen van vacatures en gaat nog geen strategisch partnerschap aan met organisaties • Er wordt geen tot weinig acquisitie gepleegd • De loketfunctie van het WSP is zeer matig ingericht • Naamsbekendheid is erg laag • Naast de basale communicatiemiddelen zijn er geen middelen beschikbaar om de bekendheid van het WSP te vergroten
Kansen	Bedreigingen
• Krapte op de arbeidsmarkt • Fysieke nabijheid van deze regio bij Groot-Amsterdam • Goede fysieke verbindingen naar Amsterdam • Kansen om te matchen o.b.v. competenties en ervaring i.p.v. diploma's • Inclusieve arbeidsmarkt staat landelijk op de agenda • Mogelijkheden door toepassing van technologie voor inclusieve arbeidsmarkt • Extra middelen vanuit het Rijk • Werkgevers staan open voor maatschappelijk verantwoord ondernemen • Invullen van SROI verplichtingen • Positieve ervaringen met de Harrie training om werkgevers te helpen mensen met een doelgroepverklaring op te nemen in hun organisatie	• Publieke opinie: de "bakken" zitten nog vol met mensen die kunnen werken, terwijl werkgevers deze niet kunnen bereiken • Ontwikkelingen als flexibilisering, robotisering en digitalisering leiden tot grote veranderingen op de arbeidsmarkt • Mogelijkheden om te forenzen binnen de regio zijn beperkt • Mismatch tussen hoge kwalificatie-eisen van werkgevers en beschikbare beroepsbevolking • Veel werkzoekenden hebben een grote afstand tot de arbeidsmarkt • Door boven- en regionale activiteiten kunnen lokale belangen onder druk komen te staan • Als gevolg van wetgeving zijn er verschillende financiële regelingen en ondersteuningsmogelijkheden tussen gemeenten en UWV. Dit leidt tot onduidelijkheid bij werkgevers

3. Ambitie en doelstellingen

De partijen in de arbeidsmarktregio zien Perspectief op Werk als belangrijke impuls om de kansen die de huidige arbeidsmarkt biedt te benutten. De regio wil de kans pakken om in deze periode van economische groei iedereen die kan werken van een baan te voorzien. Perspectief op Werk is gericht op ondersteuning aan inwoners aan de basis van de arbeidsmarkt om te voorzien in de personeelsvraag van werkgevers. Door te investeren in scholing en training investeren we in de duurzame inzetbaarheid van inwoners doordat zij beter inzetbaar worden.

De analyse laat zien dat het nodig is om in de regio vanuit een gezamenlijke ambitie in het bijzonder de werkgeversdienstverlening de komende twee jaar te versterken. Daarnaast hebben we gezamenlijke thema's gevonden om re-integratie te bevorderen en vacatures te vervullen. In deze samenwerking kunnen we praktisch aan de slag om op korte termijn vooruitgang te realiseren. We benoemen daarom de volgende actielijnen:

1. Verbeteren werkgeversdienstverlening via doorontwikkeling WSP.
2. Pilot praktijkleren.
3. Versterken vraagzijde arbeidsmarkt.
4. Uitbreiden leerwerktrajecten in kanssectoren.
5. Innovatiebudget.

Wij hebben de ambitie om door dit programma de regionale publiek-private samenwerking te versterken. De reguliere samenwerking krijgt vorm in het WSP. Daarnaast willen we de denkkraft van de markt inzetten om antwoorden te vinden op huidige en toekomstige vraagstukken over de inzetbaarheid van beschikbaar arbeidspotentieel. We gaan op zoek naar partijen die geïnteresseerd zijn om op dit niveau mee te denken. Daarbij hebben we aandacht voor de *couleur locale* en bovenregionale samenwerking.

Doelstellingen

Op basis van documentanalyse en gevoerde gesprekken zijn er vijf actielijnen ontstaan. We gaan investeren in de vraag én aanbodzijde van de arbeidsmarkt om de kansen op werk te vergroten en de personeelsvraag van bedrijven en andere organisaties invulling te geven. We hebben de ambitie om gedurende het programma 225 *extra* werkzoekenden te begeleiden naar werk (met een vorm van ondersteuning). Daarnaast zullen nog 100 tot 200 mensen een traject praktijkverklaring of een leerwerktrajecten doorlopen. Dit zijn manieren om te investeren in de duurzame inzetbaarheid van inwoners.

- De verbetering van werkgeversdienstverlening moet leiden tot 150 extra plaatsingen naar betaald werk.
- De pilot praktijkleren moet 100 tot 150 inwoners een traject bieden gericht op betaald werk.
- De uitbreiding van leerwerktrajecten moeten 120 extra trajecten opleveren waarvan zeker 75 mensen direct aan het werk gaan na het succesvol doorlopen van het traject.
- De overige actielijnen moeten indirect leiden tot meer werk dan wel mobiliteit op de arbeidsmarkt, maar kunnen in dit stadium niet worden gekwantificeerd.

4. Aanpak: de doe-agenda

Actielijn 1: Verbeteren werkgeversdienstverlening via doorontwikkeling WSP

Huidige situatie/probleemstelling

Uit de SWOT-analyse blijkt dat het WSP nog niet naar wens functioneert. Verbeterpunten zijn vooral de coördinatie binnen het WSP, de doorontwikkeling van het vakmanschap van de klant- en accountmanagers en de bekendheid en bereikbaarheid van het WSP.

Activiteiten

- **Bestuurlijke visie op het WSP**
De organisatie van het WSP moet verbeterd worden zodat richting wordt gegeven aan de diensten en activiteiten van het WSP. Periodiek dient verantwoording te worden afgelegd aan een bestuursorgaan op basis van resultaatindicatoren. We verbinden uitvoering en bestuur om te komen tot besluitvorming. Om te kunnen voldoen aan nieuwe regelgeving over het WSP wordt een budget gereserveerd.
- **Inrichting WSP frontoffice**
Goede telefonische en digitale bereikbaarheid en een effectieve afhandeling van verzoeken zijn essentieel voor de samenwerking met werkgevers. Daarom wordt geïnvesteerd in een frontoffice dat de vragen van werkgevers kan aannemen en adequaat kan afhandelen dan wel kan doorverwijzen naar de juiste contactpersoon binnen het WSP.
- **Harmoniseren van formulieren en doorlooptijden van voorzieningen**
De gemeenten hebben het instrumentarium voor werkgeversdienstverlening geharmoniseerd. De uitvoering van het beleid en de formulieren verschillen onderling. In dit project gaan we de aanvraagformulieren en aanvraagprocessen van voorzieningen standaardiseren om de dienstverlening aan werkgevers te verbeteren en waar mogelijk administratieve lasten te verlichten.
- **Expertise in het WSP verbreden naar strategisch partnerschap**
Dienstverlening is nu gericht op de het werven van vacatures en de wens is bredere en langdurige relaties aan te gaan met werkgevers. Hiervoor trainen wij accountmanagers om de deskundigheid te verhogen. Om dit te bereiken wordt ook het budget professionalisering werkgeversdienstverlening aangevraagd bij Samen voor de Klant.
- **Implementeren van competentiegericht registreren, werven & selecteren**
De regio wil een omslag maken naar competentiegericht werven en selecteren. Dit betekent dat op basis van competenties, leervermogen, persoonlijkheid en motivatie matches worden gemaakt. Tegelijkertijd willen we de zichtbaarheid van werkfitte werkzoekenden vergroten. Daarvoor is het nodig competenties van inwoners in beeld te brengen en eenduidig te registreren. Werkgevers in deze regio willen geadviseerd worden over geschikte kandidaten en een keuze kunnen maken uit meerdere kandidaten. Waarschijnlijk heeft dit invloed op de huidige uitvoeringspraktijk van de verschillende organisaties. We verwachten hierdoor meer en betere matches te kunnen maken.
- **Verbeteren registratie werkgeverscontacten**
Contacten met werkgevers worden slecht of niet geregistreerd, dit bemoeilijkt de onderlinge kennisoverdracht van accountmanagers. We gaan dit onderzoeken en maken afspraken om tot goede registratie te komen.
- **Bekendheid WSP vergroten**
Door uitvoering van een communicatieplan vergroten we de bekendheid en vindbaarheid van het WSP. Daarbij zal gebruik worden gemaakt van landelijke best

practices zoals die zijn voortgekomen uit het programma Matchen op Werk, getoetst aan de regionale praktijk.

- **Investeren in vertrouwen en betrokkenheid werkgevers**
Wij laten een aanjager in de regio de komende twee jaar de werkgeversdienstverlening ondersteunen door zoveel mogelijk werkgevers te benaderen om de personeelsvraag bij bedrijven in beeld te krijgen. De aanjager organiseert bijeenkomsten voor werkgevers om ervaringen te delen en werft ambassadeurs die andere ondernemers enthousiasmeren.
- **Pilot kennismakingssessies**
Van werkgeverszijde is het idee gekomen om meer ontmoetingen te organiseren tussen werkgevers en werkzoekenden voor kennismaking en wederzijds advies. Het moet een manier worden om werkgevers in een vroeg stadium te betrekken bij re-integratietrajecten. De vorm is afhankelijk van de behoeften van betrokken partijen.
- **Harrie Helpt trainingen**
Het afgelopen jaar is een pilot uitgevoerd met Harrie Helpt trainingen. De resultaten waren positief. Medewerkers in organisaties worden getraind om mensen met een doelgroepverklaring te begeleiden in hun werk. Door de inzet van middelen uit Perspectief op Werk willen we deze trainingen inzetten en de komende jaren vast onderdeel maken van de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden. Dit moet de duurzame inzetbaarheid van kwetsbare inwoners vergroten.
- **Extra jobcoaching**
Werkgevers en accountmanagers geven aan behoefte te hebben aan uitbreiding voor de mogelijkheden voor jobcoaching. Het is gebleken dat jobcoaching een effectief methode is om duurzame plaatsingen te realiseren.

(Potentiële) partners

Gemeenten en hun uitvoeringsorganisaties, werkgevers(organisaties) onderwijsinstellingen, UWV en vakbonden.

Beoogde resultaten

We verwachten durende het programma 150 mensen extra naar werk te begeleiden door implementatie van deze activiteiten.

Kostenraming

Actielijn 1	Jaar 1	Jaar 2	Raming POW
Bestuurlijke visie op het WSP	€ 105.000,00	€ 90.000,00	€ 195.000,00
Inrichten coördinatie WSP	€ 90.000,00	€ 90.000,00	€ 180.000,00
Implementatie nieuwe regelgeving	€ 15.000,00		€ 15.000,00
Inrichten WSP frontoffice	€ 84.000,00	€ 74.000,00	€ 158.000,00
Bezetten WSP frontoffice	€ 70.000,00	€ 70.000,00	€ 140.000,00
Inrichten Werkplek	€ 10.000,00		€ 10.000,00
Telefonische diensten	€ 500,00	€ 500,00	€ 1.000,00
Training WSP frontoffice	€ 3.500,00	€ 3.500,00	€ 7.000,00
Harmoniseren van formulieren en doorlooptijden van voorzieningen	€ 20.000,00	€ 5.000,00	€ 25.000,00
Project harmonisatie aanvraagprocessen	€ 10.000,00	€ 5.000,00	€ 15.000,00
Projectleiding harmonisatie aanvraagprocessen	€ 10.000,00		€ 10.000,00
Expertise in het WSP verbreden naar strategisch partnerschap	€ 10.000,00	€ 10.000,00	€ 20.000,00
Opleiding accountmanagers relatiebeheer	€ 10.000,00	€ 10.000,00	€ 20.000,00
Implementeren van competentiegerichte registratie, werving & selectie	€ 70.500,00	€ 15.000,00	€ 85.500,00
Inkoop traject systeem competentiegericht Werven en Selecteren	€ 10.500,00		€ 10.500,00
Aankopen/ gebruik systeem competentiegericht Werven en Selecteren	€ 50.000,00	€ 15.000,00	€ 65.000,00
Opleiden accountmanagers competentiegericht Werven en Selecteren	€ 10.000,00		€ 10.000,00
Verbeteren registratie werkgeverscontacten	€ 50.000,00	€ 20.000,00	€ 70.000,00
Gebruik CRM systeem (WBS)	€ 25.000,00		€ 25.000,00
licenties systeem	€ 5.000,00	€ 5.000,00	€ 10.000,00
Projectleiding systeem	€ 10.000,00	€ 10.000,00	€ 20.000,00
Training systeem regio breed	€ 10.000,00	€ 5.000,00	€ 15.000,00
Bekendheid WSP	€ 55.000,00	€ 55.000,00	€ 110.000,00
Communicatieplan WSP inclusief uitwerking	€ 40.000,00	€ 40.000,00	€ 80.000,00
Communicatie algemeen	€ 10.000,00	€ 10.000,00	€ 20.000,00
Ambassadeurs werven	€ 5.000,00	€ 5.000,00	€ 10.000,00
Investeren in vertrouwen en betrokkenheid werkgevers	€ 10.000,00	€ 10.000,00	€ 20.000,00
Aanjager	€ 10.000,00	€ 10.000,00	€ 20.000,00
Pilot kennismakingssessies	€ 25.000,00	€ 25.000,00	€ 50.000,00
Werkgeversbijeenkomsten/Verbinden	€ 25.000,00	€ 25.000,00	€ 50.000,00
Harrie Helpt training	€ 30.000,00	€ 30.000,00	€ 60.000,00
Inzetten van Harrie Helpt training 1x per 6 weken (8x per jaar)	€ 30.000,00	€ 30.000,00	€ 60.000,00
Budget jobcoaching	€ 100.000,00	€ 100.000,00	€ 200.000,00
Inzet jobcoaching	€ 100.000,00	€ 100.000,00	€ 200.000,00
Totaal Actielijn 1	€ 589.500,00	€ 464.000,00	€ 1.053.500,00

Actielijn 2: Pilot praktijkleren

Huidige situatie/ probleemstelling

Naast de twee al bestaande vormen van MBO onderwijs, namelijk de diploma route (een volledig MBO opleiding) en de certificaten route (beroepsgerichte, marktrelevante onderdelen) wordt een derde onderwijsvorm ontwikkeld, de route praktijkleren. Deze route is bedoeld voor mensen voor wie het niet mogelijk is om (direct) een volledig MBO diploma te behalen, maar voor wie het wel belangrijk is op de arbeidsmarkt aan te tonen over welke competenties zij beschikken. We hopen dat dit de duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt van inwoners vergroot.

Praktijkleren is nu nog buitenwettelijk onderwijs. In landelijke pilots wordt onderzoek gedaan naar de meerwaarde van deze nieuwe onderwijsvorm. Tot en met juli 2020 wordt in een aantal arbeidsmarktregio's deze nieuwe onderwijsvorm uitgerold, onder supervisie van Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB). Zaanstreek-Waterland is een van deze regio's. Na 2020 zal de SBB een advies leveren aan de ministeries OCW en SZW over mogelijke voortzetting en structurele implementatie.

Activiteit

- ***Uitvoeren van de pilot praktijkleren***

De pilot is erop gericht een regionale infrastructuur van overheden, werkgevers en MBO instellingen op te bouwen waardoor inwoners door de route praktijkleren beter inzetbaar worden op de arbeidsmarkt. De focus ligt op branches met vacatures die het best aansluiten op de doelgroepen en waar de vraag naar personeel in deze regio het grootst is. Denk hierbij aan de bouw, techniek, logistiek, en industrie.

De pilot is bedoeld voor werkzoekenden zonder startkwalificatie, voor wie het behalen van een volledig MBO- diploma of een MBO certificaat (nog) niet haalbaar is. Hierbij kan worden gedacht aan: uitkeringsgerechtigden, statushouders of jongvolwassenen zonder startkwalificatie.

Voor de inwoner kan dit een belangrijke opstap zijn naar werk en een basis leggen om door te leren in het MBO. Voor de werkgever zijn de praktijkverklaringen een goed instrument om bestaande en potentiële werknemers breder en beter inzetbaar te maken in het bedrijf.

Deelnemers doorlopen een intensieve periode van werken en leren. Zij leren de vaardigheden aan die zijn afgeleid van de MBO kwalificatiestructuur in de praktijk van een erkend leerbedrijf. Het gaat hier om maatwerk met vaste onderdelen (begeleiding, een leerbaan en een vorm van inkomen). Bij matching wordt samen met de werkzoekende en werkgever bepaald of en welke mate van ondersteuning nodig is.

(Potentiële) partners

Gemeenten en hun uitvoeringsorganisaties, Horizon college, Regio college, UWV en werkgevers.

Beoogd resultaat

We stellen als doel om 100 tot 150 inwoners te laten deelnemen aan deze pilot en hopen dat dit voor minimaal 70% leidt tot het behalen van de kwalificatie en een dienstverband.

Kostenraming

Actielijn 2	Begroting 2019	Begroting 2020	Begroting tbv
Pilot praktijkleren	€ 100.000,00	€ 100.000,00	€ 200.000,00
Totaal Actielijn 2	€ 100.000,00	€ 100.000,00	€ 200.000,00

Actielijn 3: Versterken vraagzijde arbeidsmarkt

Huidige situatie/probleemstelling

We constateren dat inwoners met een uitkering en nieuwe instroom van werkzoekenden een vrij grote afstand hebben tot de arbeidsmarkt. Partijen aan overheidszijde zien onder inwoners met uitkeringen een oververtegenwoordiging van statushouders en mensen met (een verleden van) psychische klachten. Tegelijkertijd is er landelijk dan wel internationaal kennis en aanbod ontwikkeld om betaald werk bereikbaar te maken voor deze groep. We willen de kennis en kunde van casemanagers en het re-integratieaanbod voor deze groepen vergroten.

Deze regio heeft tot nu toe niet deelgenomen aan landelijke projecten om de arbeidstoeleiding voor mensen met een psychische kwetsbaarheid te stimuleren. Dit willen we alsnog gaan oppakken. We gaan trainingen toevoegen die bij voorkeur kunnen worden gecombineerd met bestaand aanbod. We richten ons in het bijzonder op mensen met een *common mental disorder* omdat we inschatten dat zij meer kans maken om relatief snel naar (deeltijd) werk te worden begeleid. Voor statushouders gaat het vooral om sollicitatievaardigheden en de Nederlandse werkcultuur.

Activiteiten

- **Project GGZ en werk & inkomen**
Bedoeld om afspraken te maken tussen zorg en gemeentelijke organisaties om medewerkers te faciliteren mensen te begeleiden richting re-integratie. Daarvoor worden casemanagers getraind om psychische kwetsbaarheid te herkennen en bespreekbaar te maken. Idealiter ontstaat er ook binnen de GGZ meer aandacht voor werk tijdens de behandeling van psychische klachten waardoor deze mensen niet meer langdurig buiten het arbeidsproces komen te staan.
- **Digitaal aanbod creëren voor inwoners met een psychische kwetsbaarheid**
Mensen met een psychische kwetsbaarheid worden getraind in hun mogelijkheden om te gaan werken.
- **Ontwikkelen van een training voor statushouders over Nederlands werknemerschap**
Voor veel statushouders is het niet vanzelfsprekend om zich te presenteren op een Nederlandse manier, waarbij je durf te zeggen wie je bent, wat je kwaliteiten en zwaktes zijn en welke ambities te hebt. Dat is een obstakel tijdens het solliciteren. Eenmaal aan het werk ontstaan vaak misverstanden omdat statushouders onbekend zijn met de Nederlandse werkcultuur. We ontwikkelen een brede training waarbij mensen sollicitatie vaardigheden leren en die tevens ingaat op de Nederlandse werkcultuur.

(Potentiële) partners

Gemeenten organisaties, ggz organisaties, onderwijsinstellingen, UWV

Beoogd resultaat

- In 2020 worden afspraken gemaakt tussen ggz organisaties en gemeentelijke afdelingen werk & inkomen om te gaan samenwerken om mensen op maat te begeleiden naar werk.
- We willen twee jaar circa 50 mensen een training aanbieden om met een (verleden van) psychische kwetsbaarheid te aan werken aan re-integratie.
- We willen in de loop van 2020 een training Nederlands presenteren kunnen aanbieden aan statushouders. We verwachten drie of vier groepen te organiseren van maximaal 15 deelnemers per groep.

Kostenraming

Actielijn 3	Begroting 2019	Begroting 2020	Begroting tbv
Project GGZ en Werk & Inkomen	€ 30.000,00	€ 7.500,00	€ 37.500,00
Projectleiding GGZ en Werk & Inkomen	€ 15.000,00		€ 15.000,00
Training casemanagers iz psychische beperking	€ 15.000,00	€ 7.500,00	€ 22.500,00
Digitaal aanbod creëren voor inwoners met een psychische kwetsbaarheid	€ 25.000,00	€ 25.000,00	€ 50.000,00
Trainingsaanbod voor inwoners psychische beperking	€ 25.000,00	€ 25.000,00	€ 50.000,00
Ontwikkelen van een training voor mensen met een migratieachtergrond	€ 30.000,00	€ 30.000,00	€ 60.000,00
Training statushouders	€ 30.000,00	€ 30.000,00	€ 60.000,00
Totaal Actielijn 3	€ 85.000,00	€ 62.500,00	€ 147.500,00

Actielijn 4: Uitbreiden leerwerktrajecten in kanssectoren

Huidige situatie/probleemstelling

Een belangrijke manier om de afstand tussen aanbod en vraag te overbruggen is werken en leren. In actielijn 2 beschreven we de pilot praktijkleren. Daarnaast is er een aanbod leerwerktrajecten. Deze leerwerktrajecten worden regionaal of in een/enkele gemeente(n) aangeboden. Om de kansen op de huidige arbeidsmarkt te verzilveren gaan we daar een aantal trajecten aan toevoegen om vraag en aanbod zo goed mogelijk te matchen. Bij het inzetten van deze nieuwe leerwerktrajecten gaan we uit van de competenties die nodig zijn voor een baan en de competenties van de kandidaten. Het huidig aanbod leerwerktrajecten is geïnventariseerd. Deze extra trajecten creëren we in kanssectoren waar het aanbod nog ontbreekt of beperkt is. Bijvoorbeeld in de horeca en transportsector.

Activiteiten

- **Leerwerktrajecten**
Leerwerktrajecten zijn een goede opstap naar arbeid. Inwoners leren werken, zoveel mogelijk in een reguliere werkomgeving. Daarnaast volgen zij een vorm van onderwijs om hun competenties te verzilveren in een kwalificatie. Tijdens het traject worden zij begeleid. Wij starten nieuwe leerwerktrajecten in kanssectoren waar nu weinig tot geen trajecten zijn en werken hierbij competentiegericht. Daarbij geldt dat wanneer inwoners het traject met succes doorlopen zij zicht moeten hebben op een betaalde baan.

(Potentiële) partners

Gemeenten en hun uitvoeringsorganisaties, UWV, onderwijs en werkgevers.

Beoogde resultaten

We verwachten 120 mensen deel te kunnen laten nemen aan leerwerktrajecten, waarbij minimaal 75 van hen doorstromen naar betaald werk nadat het traject succesvol is doorlopen.

Kostenraming

Actielijn 4	Begroting 2019	Begroting 2020	Begroting tbv
Leerwerktrajecten	€ 125.500,00	€ 273.500,00	€ 399.000,00
Totaal actielijn 4	€ 125.500,00	€ 273.500,00	€ 399.000,00

Actielijn 5: Innovatiebudget

We hebben de ambitie om gedurende de looptijd van Perspectief op Werk de regionale publiek-private samenwerking te versterken. We reserveren een deel van het budget om in een later stadium activiteiten te kunnen (co-)financieren die de duurzame inzetbaarheid van inwoners in de regio vergroten. Het moet gaan om initiatieven waarbij werkgevers een actieve rol spelen in een publiek- private samenwerking. De praktijk leert dat maatschappelijke ontwikkelingen elkaar snel opvolgen en er behoefte kan ontstaan aan aanbod dat nu nog niet naar voren is gekomen, bijvoorbeeld als gevolg van beleidswijzigingen. Dit budget biedt de ruimte om gedurende het programma een antwoord te bieden op ontwikkelingen en innovatie te stimuleren.

Kostenraming

Actielijn 5	Begroting 2019	Begroting 2020	Begroting tbv
Innovatie budget	€ 100.000,00	€ 100.000,00	€ 200.000,00
Totaal Actielijn 5	€ 100.000,00	€ 100.000,00	€ 200.000,00

5. Overzicht in te zetten middelen

Perspectief op Werk	Begroting 2019	Begroting 2020	Begroting tbv
Verbeteren werkgeversdienstverlening via doorontwikkeling van het WSP	€ 589.500,00	€ 464.000,00	€ 1.053.500,00
Pilot praktijkleren	€ 100.000,00	€ 100.000,00	€ 200.000,00
Versterken vraagzijde arbeidsmarkt	€ 85.000,00	€ 62.500,00	€ 147.500,00
Uitbreiding leerwerktrajecten in kanssectoren	€ 125.500,00	€ 273.500,00	€ 399.000,00
Innovatiebudget	€ 100.000,00	€ 100.000,00	€ 200.000,00
Totaal	€ 1.000.000,00	€ 1.000.000,00	€ 2.000.000,00

6. Ondertekening

Ondergetekenden verklaren hierbij het volgende:

1. Wij onderschrijven de doelen en ambities uit de intentieverklaring Perspectief op Werk. Met de inhoud van dit actieplan zetten wij in de regio Zaanstreek- Waterland stappen om de effectiviteit van arbeidstoeleiding regionaal te versterken. Wij zetten ons gedurende de looptijd van het programma in om de actielijnen uit te voeren.
2. Wij verklaren zorg te dragen voor medewerking van de noodzakelijke partijen in deze regio om te voldoen aan de monitoring van SZW, behorende bij het programma Perspectief op Werk.
3. Wij dragen zorg als regio vertegenwoordigd te zijn bij de periodieke landelijke bijeenkomst behorende bij Perspectief op Werk en zo goed mogelijk een bijdrage te leveren aan de leeragenda behorende bij dit programma.

Natasja Groothuismink, wethouder werk & inkomen van de centrumgemeente Zaanstad, voorzitter van de arbeidsmarktregio Zaanstreek-Waterland en voorzitter van het Regionaal Werkbedrijf Zaanstreek-Waterland

Manue Azoulay, regiomanager Noord-Holland en projectcoördinator Perspectief op Werk West en lid van het Regionaal Werkbedrijf Zaanstreek-Waterland. In opdracht van drs. H.S.H. Mooren, directeur VNO-NCW West

Bijlage 1: Contactpersoon

Naam contactpersoon	Lisanne Smit
Functie	Kennisspecialist senior
Organisatie	Gemeente Zaanstad (centrumgemeente)
Telefoonnummer	06 50 07 95 04
E-mailadres	Lisanne.smit@zaanstad.nl

Bijlage 2: Samenwerkingsovereenkomst

Ondergetekenden verklaren hierbij het volgende:

1. Wij onderschrijven de doelen en ambities uit de intentieverklaring Perspectief op Werk. Met de inhoud van dit actieplan zetten wij in de regio Zaanstreek- Waterland stappen om de effectiviteit van arbeidstoeleiding regionaal te versterken. Wij zetten ons gedurende de looptijd van het programma in om de actielijnen uit te voeren.
2. Wij verklaren zorg te dragen voor medewerking van de noodzakelijke partijen in deze regio om te voldoen aan de monitoring van SZW, behorende bij het programma Perspectief op Werk.
3. Wij dragen zorg als regio vertegenwoordigd te zijn bij de periodieke landelijke bijeenkomst behorende bij Perspectief op Werk en zo goed mogelijk een bijdrage te leveren aan de leeragenda behorende bij dit programma.



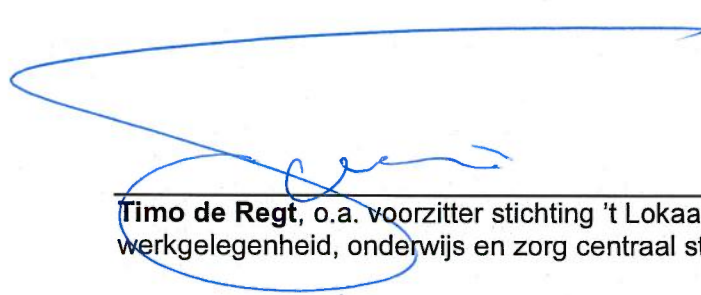
Mario Hegger, wethouder werk& inkomen gemeente Purmerend lid van het Regionaal Werkbedrijf Zaanstreek-Waterland



Vincent Tuijp, wethouder werk& inkomen gemeente Edam- Volendam en van het Regionaal Werkbedrijf Zaanstreek-Waterland



Piet Hein Debets, voorzitter VOWA, koepel van ondernemingsverenigingen in de regio Waterland en lid van het Regionaal Werkbedrijf Zaanstreek-Waterland



Timo de Regt, o.a. voorzitter stichting 't Lokaal (een initiatief waarin het bevorderen van werkgelegenheid, onderwijs en zorg centraal staat)



Bart-Jan Timmerman, regiomanager WERKbedrijf Zaanstreek –Waterland en lid van het Regionaal Werkbedrijf Zaanstreek Waterland



Yolanda Hoogtanders, algemeen directeur van Werkom, Re-integratie- en WSWbedrijf van gemeenten Zaanstad en Purmerend en van het Regionaal Werkbedrijf Zaanstreek-Waterland



Frenk Saarloos, directeur Altra College Zaanstreek en lid van het Regionaal Werkbedrijf Zaanstreek-Waterland



Ramon Baijens, directeur Onderwijs & Ondersteuning ROC Zaanstreek- Waterland



Jeroen Brandenburg, bestuurder agrarisch groen FNV en lid van het Regionaal Werkbedrijf Zaanstreek-Waterland



Cor Duinmaijer, bestuurder CNV Onderwijs en lid van het Regionaal Werkbedrijf Zaanstreek-Waterland

Niels Bonenkamp, wethouder werk& inkomen bij gemeente Oostzaan



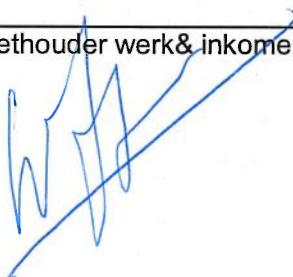
Jos Dings, wethouder werk& inkomen bij gemeente Beemster



Mandy Efferich, wethouder werk& inkomen bij gemeente Landsmeer



Kees van Waaijen, wethouder werk& inkomen bij gemeente Wormerland



Astrid van Weijenberg, wethouder werk& inkomen bij gemeente Waterland

