



Zwolle



Actie 'Werk in Zwolle'

Werk & Participatie in/na Coronatijd

Inhoud

Voorstel van de projectgroep:

- Alex Bolland (secretaris Regionaal Werkbedrijf),
- Annelieke Kersbergen (leerplicht, RMC bij SWT)
- Anja Jager (afdelingshoofd Maatschappelijke Ontwikkeling)
- Annet Westerdijk (organisatieadviseur Tiem)
- Daniël Meijerink (teammanager Sociaal Wijkteam/ leerplicht)
- Karin van Vilsteren (accountmanager Starters en Sociaal ondernemen)
- Maarten Veeger (directeur Strategie)
- Manon Koldewijn (projectmanager Regionaal Werkbedrijf)
- Michelle Kampman (teamcoördinator Inkomen bij Inkomensondersteuning)
- Milad Lahdo (beleidsadviseur MO)
- Niels v Oostveen (bestuursadviseur Zwolle)
- Ike Overdiep (facilitator)

Met dank aan: Diana Speerstra en Ineke Meiberg (regiomanager UWV/ regionaal beleidsadviseur UWV)

Versie 8 november 2020



Aanleiding: de coronacrisis en verwachte gevolgen voor de arbeidsmarkt	4
Wat gaat Zwolle doen?	5
Spoor 1: Optimaliseren reguliere gemeentelijke dienstverlening via lokaal actieteam Werk	6
De maatregelen nader toegelicht	7
Spoor 2: Actieteam Werk gemeente Zwolle	10
Spoor 3: Versterken samenwerking rond Werk en Inkomen	14
Versterking verbindingen werk en inkomen Zwolle: verbindingsteam regionaal/lokaal	14
Bijlage 1: Profielschets leden actieteam Werk, gemeente Zwolle	16
Bijlage 2: Taken en Profielschets leden verbindingsgroep	17
Bijlage 3: Sociale kaart Zwolle op gebied van arbeidsmarkt, werk en inkomen	18

Aanleiding: de coronacrisis

De verwachte gevolgen voor de arbeidsmarkt*

De coronacrisis heeft, ondanks de steunmaatregelen, geleid tot een groot verlies van werkgelegenheid. Het aantal banen medio 2020 viel landelijk volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) terug naar het niveau van twee jaar eerder. In het tweede kwartaal van 2020 nam het aantal banen van werknemers in Nederland met 4% af ten opzichte van het kwartaal ervoor. Het grootste banenverlies deed zich voor in de handel, horeca, vervoer en de zakelijke dienstverlening (inclusief de uitzendsector).

Veel seinen op rood dus op de arbeidsmarkt, meldde het Centraal Bureau voor de Statistiek. Het Centraal Planbureau (CPB) gaat er in de Macro Economische Verkenningen vanuit dat de economie in het derde kwartaal van 2020 weer gaat groeien, maar dat de klap van de coronacrisis nadreunt. Het CPB verwacht dat de werkloosheid in 2021 oploopt tot 5.9 procent. In een somber scenario kan de werkloosheid oplopen naar 9.4 procent. Deze werkloosheidspercentages hebben gevolgen voor het beroep dat nu en in de toekomst wordt gedaan op inkomensondersteuning.

In Regio Zwolle staan eind augustus 2020 in totaal 29.660 werkzoekenden geregistreerd bij UWV. Ten opzichte van een jaar eerder is het geregistreerd aantal werkzoekenden bij UWV (GWU) met bijna 1.600 toegenomen, een groei van 5,5%. Dat is lager dan het landelijk gemiddelde van 6,5%. Het gaat hierom mensen in de WW (7.280 personen), de Bijstand (11.610 personen); Mensen met een arbeidsbeperking (5.910 personen) en 4.860 personen die geen uitkering hebben, maar hun CV op werk.nl plaatsen. Relatief gezien was de toename veruit het sterkst onder jongeren tot 27 jaar (+12%). Die leeftijdsgroep vormt eind augustus 2020 15% van het totale GWU in Regio Zwolle. De sterke stijging onder jongere leeftijdsgroepen komt vooral door twee factoren die elkaar versterkten. Horeca en detailhandel waren twee snel en sterk getroffen sectoren waarin juist relatief veel jongeren werken.

Bovendien werken relatief veel jongeren op flexibele contracten en werkgevers gebruiken in eerste instantie juist hun flexschil om snel hun personeelsbestand te verkleinen.

Omgekeerd geldt voor veel jongeren dat ze relatief snel weer aan het werk komen wanneer de economie aantrekt. Veel werkgevers zijn eerder geneigd jongeren aan te nemen dan ouderen als de arbeidsmarkt ruimer wordt. Voor oudere leeftijdsgroepen geldt vaak dat ze minder snel werkloos worden, maar dat ze wel moeilijker weer aan werk komen als ze eenmaal werkloos zijn. Daarom is het belangrijk om nu niet alleen aandacht te hebben voor de sterke stijging onder jongeren, maar ook op het voorkomen van werkloosheid onder 50-plussers.

In vergelijking met andere regio's lijkt het in Regio Zwolle tot dit moment nog mee te vallen, maar ook ondernemers, overheden en onderwijsinstellingen in Zwolle verwachten, net als het UWV, 'een gure winter' op de arbeidsmarkt. Op grond van de prognoses van het Centraal Planbureau berekende Berenschot dat het aantal bijstandsgerechtigden in Zwolle zal oplopen naar 5228 mensen in 2022. Dat is ten opzichte van de 3614 mensen in de bijstand eind 2019 een toename van bijna 45 procent.

Wat gaat Zwolle doen?

De gemeente Zwolle wil juist in deze tijd inwoners en bedrijven perspectief bieden. We maken werk van versterking van de gezamenlijke dienstverlening en van innovatieve samenwerking op drie sporen:

Spoor 1: optimaliseren en vernieuwen bestaande dienstverlening: lokaal actieteam Werk

De gemeente Zwolle wil niemand langs de kant laten staan en juist nu support bieden aan een ieder die dat nodig heeft. Dat betekent dat de gemeente zijn reguliere dienstverlening zal optimaliseren en vernieuwen om de te verwachten toestroom beter op maat te kunnen bedienen. Zwolle wil hierdoor voorkómen dat er 1600 mensen extra in de bijstand komen. Door betere samenwerking, innovatieve dienstverlening en een pro-actiever beleid is het streven dat een beroep op de bijstand kan worden voorkómen of zo kort mogelijk duurt.

Spoor 2: Aansluiten bij regionaal actieteam Werk

Tegelijkertijd zien we dat Corona inmiddels niet meer alleen de kwetsbare groepen werklozen raakt. Er melden zich groepen die hun werk net hebben verloren, hun werk dreigen te verliezen of schoolverlaters die net van school komen en niet aan de slag komen. Een groep die mogelijk met een klein zetje in de rug weer snel bemiddelbaar is richting arbeidsmarkt. Om hen

weer snel perspectief te bieden sluit de gemeente Zwolle aan bij het regionale Actieteam Werk. Hierin werken overheid, onderwijs en een private partij (Randstad), samen om werknemers die hun baan (dreigen te) verliezen, schoolverlaters en zelfstandigen zonder inkomsten zo snel mogelijk door te verwijzen of te bemiddelen naar beschikbaar werk of een scholingstraject met een goed arbeidsmarktperspectief.*

Spoor 3: Innovatie: leren van elkaar, versterking verbindingen

Tegelijkertijd grijpt Zwolle de kans aan om kritisch te kijken naar de wijze waarop participatie en arbeidsmarktbeleid en- interventies in de gemeente en regio zijn georganiseerd. De coronacrisis heeft daarbij als 'contrastvloeiend' gewerkt: witte vlekken in beleid, in uitvoering en in samenwerking lichten in deze tijd extra op. Zo wordt nu bijvoorbeeld zichtbaarder dat de gemeente, samen met andere partijen, óók een opgave heeft in het voorkómen dat groepen mensen een grote afstand tot de arbeidsmarkt oplopen en liefst helemaal niet in 'de kaartenbakken' komen. Met partners kan éérder worden gehandeld en binnen de gemeente kan de samenwerking tussen afdelingen rond werk en inkomen beter. Zwolle wil daarom een effectieve aanpak van de toestroom naar de bijstand ontwikkelen en tegelijkertijd geconstateerde lacunes aanpakken.

Hieronder worden deze sporen nader uitgewerkt.

*Door de coronacrisis is nog niet goed te voorspellen waar dat precies zal zijn. Een indicatie is de lijst met krapteberoepen 2e kwartaal 2020 van het UWV. Dat zijn beroepen waarvoor het aantal openstaande vacatures is groter dan het aantal kortdurend werklozen dat die vacatures zou kunnen vullen) : Machinemonteurs , gespecialiseerde verpleegkundigen, verpleegkundige mbo, bouwarbeiders afbouw, elektriciens en elektronicamonteurs, productieleiders industrie en bouw, software- en applicatieontwikkelaars, transportplanners en logistiek medewerkers, loodgieters en pijpfitters, databank- en netwerkspecialisten

*Cijfers uit Regio in Beeld, regio Zwolle, oktober 2020

Spoor 1: Optimaliseren reguliere gemeentelijke dienstverlening via lokaal actieteam Werk

De gemeente Zwolle richt een actieteam in met mensen uit de verschillende lokale uitvoeringsorganisaties en beleidsafdeling.* Dit actieteam richt op het voorkomen van bijstandsafhankelijkheid en het verkorten van de periode dat iemand afhankelijk wordt van een inkomensvoorziening. Het richt zich op de inwoners van de gemeente Zwolle die bij de gemeentelijke uitvoeringsorganisaties in beeld komen.

De voorgestelde maatregelen

Het lokaal actieteam gaat aan de slag met :

1. Pilot korte route naar Werk voor nieuwe doelgroepen die een beroep doen op inkomensondersteuning van de gemeente;
2. Voorkomen van instroom in de bijstand door kwetsbare jongeren: jongeren worden immers bovengemiddeld geraakt door de coronacrisis;

3. Voorkomen van instroom in de bijstand door ww-ers, door een gericht samenwerkingsproject met het UWV.

Het lokale actieteam wil hierin andere, innovatieve, aanpakken en interventies ontwikkelen die ook bruikbaar zijn in een meer genormaliseerde arbeidsmarkt.

Uitvoerbaar en additioneel

De voorgestelde maatregelen zijn goed te realiseren en hebben tegelijkertijd ook een besparingspotentieel. Het betreft additionele maatregelen. Wij zien geen mogelijkheden de voorgestelde maatregelen op te pakken binnen de huidige formatie, met bijvoorbeeld een verschuiving van professionals of het leggen van andere accenten op de bestaande dienstverlening. Een investering is daarom voorwaardelijk om deze aanvullende en nieuwe maatregelen uit te voeren.

*Inclusief capaciteit uit de markt die zal worden ingehuurd op een helder profiel, bij een organisatie die ervaren is in het bemiddelen van deze doelgroep



De maatregelen nader toegelicht

1. Pilot korte route naar Werk

We zien op dit moment een groep kandidaten instromen die een beroep op de bijstand doen. Mensen die normaal gesproken zelfredzaam is en nauwelijks een dienstverlening aangeboden krijgen. Deze aantallen nemen als gevolg van corona toe. De kenmerken van deze groep zijn o.a. hoger opgeleid met recente werkervaring. Zij komen veelal uit sectoren die zwaar getroffen zijn door de coronacrisis. Het gaat hier dus om een andere en een nieuwe doelgroep dan we gewend waren.

In de korte route naar werk heeft Tiem gezocht naar mogelijkheden om de huidige route bij Tiem waar mogelijk te versnellen en optimaliseren. Voor deze personen willen we sneller en efficiënter een dienstverlening aanbieden. Het is immers bekend dat de kans op uitstroom naar betaald werk het grootst is wanneer iemand net in de bijstand komt.

Het gaat om een doelgroep waar Tiem tot nu toe weinig ervaring mee heeft. Dit vraagt mogelijk om de inhuur van capaciteit uit de markt om samen te leren hoe deze groep efficiënt en op maat kwan worden bediend. Daarom wordt in deze pilot nadrukkelijk samengewerkt met andere partijen om de kansen naar betaald werk maximaal te benutten, zoals het Regionaal Werkbedrijf, het Regionaal Actieteam Werk, het Werkgeversservicepunt.

Doel is een vergrote en snellere uitstroom te realiseren naar betaald werk. Tegelijkertijd verwachten wij met deze aanpak het volgende te bereiken:

- Bevorderen van arbeidsparticipatie om te zorgen dat de afstand tot de arbeidsmarkt verkleind wordt
- Snel en adequaat proces van in-, door- en uitstroom naar betaald werk versnellen bij Tiem door lerende aanpak
- Kandidaten zijn beter en sneller in beeld

- Kandidaten duurzaam plaatsen op de kansrijke werkgelegenheid in de huidige arbeidsmarkt
- Versterking van samenwerking met uitzendbureaus en het benutten van daar aanwezige kennis en expertise.

In deze aanpak willen wij ons nadrukkelijk richten op de toegenomen nieuwe instroom of personen die recentelijk zijn ingestroomd in de uitkering. De andere kenmerken van de doelgroep op wie wij ons richten:

- Recente werkervaring
- Opleidingsniveau gemiddeld 3 of hoger
- Korte afstand tot de arbeidsmarkt, per direct bemiddelbaar
- Geen belemmeringen op andere leefgebieden
- Gemotiveerd en representatief voor de functies waarvoor de kandidaten in aanmerking willen komen.

Gevraagde investering

In deze pilot worden twee adviseurs Werk en Ontwikkeling gekoppeld. Twee professionals die het aanspreekpunt en gezicht worden voor deze aanpak. Na de intake door Inkomensondersteuning en De Passage bij Tiem zetten deze adviseurs Werk en Ontwikkeling de volgende acties in:

- Naast kennismaking wordt getoetst of de kandidaat startklaar is voor de arbeidsmarkt.
- Persoonlijke aanpak:
 - De mogelijkheden naar betaald werk worden besproken. De mogelijkheden op de arbeidsmarkt worden gezien én benut in een loopbaangesprek. Dit leidt o.a. tot
 - Sollicitatievoorbereiding (profilering, voorbereiding sollicitatiegesprek, opstellen CV, ed.)
- Verdere uitbouw netwerk met uitzendbureaus, werkgeversservicepunt in de regio. Data over de arbeidsmarkt en vacatures bepalen, naast de competenties van de cliënten, de richting van bemiddeling.

Interventie	Fte	Middelen	Duur
300 kandidaten	2	150.000,-	1 jaar

2. Voorkomen van instroom in de bijstand door kwetsbare jongeren

Jongeren die voortijdig overwegen het onderwijs te verlaten, zonder een havo-, vwo- of mbo-diploma, hebben beduidend minder kansen op de arbeidsmarkt. Niet voor niets staat het terugdringen van het aantal voortijdige schoolverlaters (VSV'ers) bij het Rijk en de gemeenten hoog op de agenda. Het Regionaal Meld en Coördinatiepunt heeft een preventieve taak als het gaat om instroom in de bijstand. Het RMC richt zich op jongeren tot 23 jaar. Dit betekent in de praktijk het voorkomen van schooluitval (preventie verzuim 18+) en curatief jongeren terug begeleiden naar school of een passende plek in de maatschappij (VSV).

De Coronacrisis treft jongeren hard. Daarom is extra actie geboden. Deze zullen worden besproken met Deltion en Landstede om een gezamenlijke aanpak in regionaal verband te ontwikkelen. We denken aan de volgende acties:

Exitgesprekken samen met het onderwijs

Wij gaan exitgesprekken te voeren met jongeren die overwegen om hun opleiding voortijdig af te breken. De gesprekken willen wij samen met het onderwijs voeren om de jongere te stimuleren een startkwalificatie te behalen. Wanneer een opleiding toch geen mogelijkheden biedt, kunnen we sneller doorverwijzen naar de instanties die de jongere kan ondersteunen naar werk. Op de bank blijven is immers geen optie. De hier voorgestelde exitgesprekken zijn nieuw en aanvullend op de dienstverlening van RMC.

Om de vergrote toestroom van vroegtijdige schoolverlaters te bedienen focussen we op schoolverlaters zonder een inkomen of met een inkomen lager dan €300,-. Dit bedrag is gelijk aan de

jongerennorm op grond van de bijstand. Deze aanpak voorkomt dat jongeren vanuit het onderwijs instromen in de bijstand. Onze aanpak is outreachend (we zoeken de jongeren op en wachten niet tot zij zich melden) en heeft een sterk preventief karakter.

Preventie vsv-ers met een “inkomen vanaf € 300,-“

Dit is een brede groep. Door deze groep preventief te benaderen en te screenen is een betere inschatting te maken welke jongeren kwetsbaar zijn en wellicht eerder dan verwacht aanspraak zullen maken op bijstand. Vervolgens begeleiden we, in samenwerking met de ketenpartners en het regionaal werkbedrijf, de jongeren vanuit hun toekomst plan naar een passende duurzame (werk)plek en voorkomen we langdurig gebruik van (inkomens)ondersteuning.

Gevraagde investering

Interventie	Fte*	Middelen	Duur
Exitgesprekken	1	37.000,-	1/2 jaar
Prioritering VSV	0,5	18.000,-	1/2 jaar
Outreachend benaderen € 300,- of meer	0,5	18.000,-	1/2 jaar

3. Voorkomen van instroom door max. WW samen met UWV.

Personen die hun WW rechten volledig hebben benut en geen baan hebben gevonden kunnen aanspraak maken op een uitkering bij de gemeente. We willen het voorgenoemde zoveel mogelijk voorkomen door een samenwerking op te zetten met het UWV. Deze samenwerking kennen we op dit moment niet en is dus nieuw voor ons. We onderscheiden twee verschillende doelgroepen in de WW.

*Inclusief capaciteit uit de markt die zal worden ingehuurd op een helder profiel, bij een organisatie die ervaren is in het bemiddelen van deze doelgroep

1. Personen met een kortdurende WW, maximaal drie maanden.
2. Personen die met ww rechten, langer dan drie maanden.

Personen met een kortdurende WW, maximaal drie maanden, worden door het regionaal actieteam opgepakt en laten wij dus in dit hoofdstuk buiten beschouwing.

Het lokaal actieteam richt zich op WW`ers die langer dan drie maanden afhankelijk zijn van een WW-uitkering. Zij zijn, zo is onze aanname, comfortabel geraakt met een uitkeringssituatie. Wij voorzien derhalve het risico dat deze groep, eenmaal in de bijstand, langdurig afhankelijk worden van een uitkering. Deze “inactieven” in de WW willen we actief benaderen en ook voor hen geldt; we wachten niet af totdat zij zich melden voor een uitkering maar gaan er op af. Hoe deze aanpak concreet vorm vraagt nadere uitwerking in overleg met UWV. We hebben de afspraak gemaakt dat het UWV een geanonimiseerde lijst van potentiële ‘doorzakkers’ maakt. We richten ons op inwoners van de gemeente Zwolle en alleenstaanden (omdat zij kwetsbaar zijn bij het wegvallen van de inkomsten). Uit de bestandsanalyse ontstaat een handelingsvoorstel waarmee we vervolgens aan de slag gaan.

Gevraagde investering

Interventie	Fte	Middelen	Duur
Bestandsanalyse, beschrijven aanpak	0,5	37.000,-	6 maanden
Aanbieden bestaande dienstverlening	Reguliere opdracht Tiem	n.v.t.	n.v.t.

Interventie	Fte	Middelen	Duur
Aanbieden aanvullende dienstverlening, voortkomend uit analyse	p.m.	p.m.	p.m.

Projectleider lokaal actieteam

Wij stellen voor een lokaal projectleider aan te stellen voor de duur van een jaar ter hoogte van 0,5 fte. Deze projectleider motiveert, stimuleert en is gericht op ‘dóen’. De projectleider vormt het gezicht van het lokaal actieteam van de gemeente Zwolle. Daarnaast geeft hij mede vorm en inhoud aan de maatregelen van het actieteam Zwolle en houdt de voortgang van de maatregelen bij. De projectleider krijgt de opdracht om de hierboven geschetste maatregelen te operationaliseren en te bewaken. Dit doet hij samen met de betrokken stakeholders. Verder deelt hij de kennis en ervaring die hij lokaal opdoet met het regionaal actieteam en vice versa. De projectleider jaagt aan, verbindt, spreekt mensen aan en motiveert. Kortom een realisator. Wij stellen voor de projectleider voor de omvang van 0,5 fte aan te trekken voor de duur van een jaar. Wij schatten de kosten voorlopig in op € 50.000,-. Reguliere opdracht Tiem.

Spoor 2: Actieteam Werk gemeente Zwolle

Het actieteam Werk is gericht op het ondersteunen van werkenden en werkzoekenden in de regio Zwolle, die de gevolgen ervaren van de Coronacrisis. Het actieteam is gericht op 'dóen'. Het is een samenwerkingsverband van overheid en private partners/ Randstad. Een pro-actieve en vernieuwende aanpak staan centraal.

Doel en doelgroepen

Het actieteam benadert proactief zoveel mogelijk inwoners van de regio Zwolle, die een risico lopen op instroom in de bijstand. Totaal worden 1200 mensen bereikt in deze aanpak. Het actieteam richt zich op de volgende transities en doelgroepen:

Van uitkering naar werk

- Bijstand jobready (hadden een baan, maar zijn in Coronatijd ontslagen)
- WW-uitkering korter dan drie maanden

Van werk naar werk

- Werknemers die met werkloosheid worden bedreigd

Van geen/ te weinig werk naar werk

- Zzp-ers die gebruikmaken van de TOZO

Startend op de arbeidsmarkt

- Jongeren tot 27 jaar met een diploma.

Om mensen zoveel en zo snel mogelijk perspectief te bieden, werkt het team intensief samen om actuele vacatures in beeld te hebben met het Werkgeversservicepunt van de gemeente, haalt informatie op van de sectortafels over krapteberoepen en maakt daarbij ook gebruik van de database van Randstad.

Uitgangspunten van het actieteam Werk

- **Niet praten maar doen**, acties zijn gericht op preventie/ relatief snelle bemiddeling of plaatsing in arbeidsmarktgericht traject
- Actieteam Werk is een **Publiek Private samenwerking**, waarin partijen opereren op basis van gelijkwaardigheid. Transparant en coöperatief georganiseerd. Partijen denken groter dan het eigen

belang en durven met elkaar te delen

- **Iedere inwoner uit regio Zwolle** kan zich aanmelden en wordt geholpen, anderen dan prioritaire doelgroepen verwijst het actieteam persoonlijk door naar een plek waar zij verder geholpen worden
- **De inwoner staat centraal** is daarbij het uitgangspunt, deze heeft regie over de eigen loopbaan.
- Het actieteam gebruikt **bestaande initiatieven** en mogelijkheden en schalen op wat werkt en creëert geen dubbelstructuren
- Het team **denkt in mogelijkheden** en leren door te doen en creëert ruimte voor het experiment: alleen zo kunnen we patronen doorbreken die oplossingen verhinderen.

Acties van het team

- **Campagne voeren**, gericht op de doelgroepen en op partijen/ bedrijven om mee te doen met de acties en inwoners perspectief te bieden
- **Loopbaanadvies**: Persoonlijke gesprekken met iedereen die zich meldt, altijd met een advies na het eerste gesprek
- **Matchen**: schakelen tussen vraag en aanbod na loopbaanadviesgesprek richting scholing en werk in samenwerking met werkgeversservicepunt en anderen richting vacatures en krapteberoepen

Hierbij maakt het Actieteam gebruik van verschillende instrumenten die al zijn ontwikkeld of in ontwikkeling zijn in de regio, zoals een skillspaspoort, een loopbaan APK, een digitaal assessment eerder verworven competenties, maatwerk opleidingstrajecten.

Campagnes

Deze zijn als eerste gericht op de doelgroepen die we hebben genoemd. Zij gaan uit van eigen regie van betrokkenen, zij zijn zowel gericht op mensen die nog

geen contact hebben met de gemeente als op mensen die recent zijn ingestroomd in (kortdurende) WW of in de bijstand en weinig afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Dit bestand schrijven we gericht aan.

Loopbaanadvies

Met iedereen die zich aanmeldt voert het Actieteam een persoonlijk gesprek, voorzien van een concluderend advies na het eerste gesprek. Dat is gericht op vier mogelijke acties:

1. Ik zoek werk (vind jouw gat in de arbeidsmarkt)
2. Ik wil omscholen(vernieuw je vaardigheden)
3. Ik wil bijscholen (train je talent)
4. Ik wil coaching (overbrug afstand naar werk)

- Hierbij wordt ALTIJD gebruik gemaakt van data: kansrijke beroepen
- Database met overstapberoepen inclusief vacatures.

Het Actieteam maakt daarbij eveneens gebruik van verschillende ondersteunende instrumenten die al zijn ontwikkeld of in ontwikkeling zijn in de regio, zoals een skillspaspoort, een digitaal assessment eerder verworven competenties, maatwerk opleidingstrajecten.

Matchen/ Versterking relatie naar werk

Het actieteam schakelt zoveel mogelijk meteen na een loopbaanadviesgesprek naar scholing en werk in samenwerking met werkgeversservicepunt en anderen, richting vacatures en krapteberoepen. Tegelijkertijd wil het actieteam, in afstemming met de regio, de contacten via de sectortafels extra aanhalen met werkgevers die, ondanks Corona, nog te maken hebben met krapteberoepen. We verkennen de mogelijkheden van gezamenlijke campagnes en mogelijk specifieke arrangementen met

- Zorg
- IT
- Logistiek
- Energietransitie

Werkwijze actieteam

Bediening regionale arbeidsmarkt

- Het actieteam werkt voor de regio Zwolle, bewegingen op de arbeidsmarkt zijn immers sterk regionaal en niet lokaal

Innovatieve en transparante aanpak

- Het actieteam werk zoekt nieuwe mogelijkheden en werkt daarmee niet op basis van kwantitatieve resultaatafspraken. De ambitie is evenwel om 1200 mensen uit de genoemde doelgroepen te bereiken
- Het actieteam beschrijft de werkwijze eenduidig, zodat iedereen weet waar hij aan toe is: van aanmelding tot loopbaangesprek, van loopbaangesprek naar een vervolg (met warme door verwijzing naar juiste partners).

Nader identificeren van de doelgroepen relevant voor Zwolle en gerichte campagnes

- Het actieteam gaat outreachend te werk om zoveel mogelijk mensen uit de doelgroepen te bereiken, via mediale campagnes, maar ook door actief op (be) zoek te gaan naar de 'vindplaatsen' van de verschillende doelgroepen
- Vrijwilligheid, overtuiging en motivatie staat centraal: de regie ligt bij het individu
- Er is een laagdrempelige manier om je aan te melden voor een gesprek (bijvoorbeeld via www.groeivooruit.nl)

Persoonlijke benadering

- Iedereen uit de doelgroep krijgt een persoonlijk loopbaangesprek

Monitoring, dossiervorming en verantwoording

- Het actieteam zet een transparant en compatible systeem op van monitoring om verantwoording af te leggen en te leren.

Kracht van het actieteam

- Het betreft een multidisciplinaire team van overheid, onderwijs en Randstad.
- Een persoonlijke actieve benadering richting de inwoners van de regio Zwolle wordt enorm gewaardeerd en is effectief. Mensen stellen een vraag en worden verder geholpen
- Het actieteam legt verbindingen, vult lopende initiatieven aan of buigt ze om met als doel zoveel mogelijk inwoners van de gemeente Zwolle weer op weg te helpen richting een nieuw toekomstperspectief.

Personele inzet vanuit gemeente Zwolle

Veel inwoners en bedrijven uit de gemeente Zwolle zijn actief op de regionale arbeidsmarkt. Daarom voegt gemeente Zwolle personele capaciteit toe aan het regionale actieteam Werk*:

- Een **loopbaanadviseur** die gesprekken gaat voeren met inwoners van Zwolle in samenwerking met actieteam Werk (regionaal) –32 uur in de week
- Een **matcher** die schakelt tussen vraag en aanbod na loopbaanadviesgesprek richting scholing en werk in samenwerking met WSP / BOOC –36 uur in de week.

Deze mensen zijn inzetbaar voor de gehele regio. Tussen de gemeente en het actieteam worden nadere afspraken gemaakt over de werving en de precieze inzet.

Aansturing regionaal actieteam

Aansturing

Deze vindt plaats vanuit:

- De gemeente Zwolle, als (centrum)gemeente
- Het UWV, regio Zwolle
- Private partij: Randstad. Deze is tevens belast met de operationele leiding van het project.

Deze partijen zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het resultaat van het actieteam. De operationele leiding is verantwoordelijk voor de aansturing van de professionals in het actieteam.

Gevraagde investering

Interventie	Fte	Middelen	Duur
Loopbaanadviseur	1	75.000	1 jaar
Matcher	1	75.000	1 jaar



*Zie bijlage voor taken en profiel

Spoor 3: Versterken samenwerking rond Werk en Inkomen*

Versterking verbindingen werk en inkomen Zwolle: verbindingsteam regionaal/lokaal **

Het lokale en regionale actieteam werken in de uitvoering nauw samen. De doelgroepen die zij bereiken zijn verschillend, de aanpakken en vernieuwingen zullen worden gedeeld. Zij werken actie- en resultaatgericht samen met de relevante afdelingen werk/inkomen binnen de gemeente Zwolle, met het UWV en RWB. Dit wordt gestroomlijnd via een 'verbindingsgroep'. In deze groep vindt regelmatig en systematisch uitwisseling plaats tussen alle partijen over de ervaringen van de actieteams en die van de 'staande' beleidsafdelingen en uitvoeringsorganisaties. Het doel is om van elkaar te leren en ervoor te zorgen dat succesvolle ervaringen en aanpakken hun doorwerking krijgen binnen de huidige dienstverlening en beleidsontwikkeling van de gemeente. De verantwoordelijkheid voor het goed functioneren van deze verbindingsgroep wordt op zowel management- als adviseursniveau geborgd. Daardoor ontstaat er ruimte voor een gelijkwaardige en creatieve wisselwerking tussen verschillende aanpakken die moeten leiden tot minder verkoking en meer perspectief voor de inwoners van Zwolle. De projectleider van het lokale actieteam heeft hierin de operationele verantwoordelijkheid.

De verbindingsgroep is één instrument om de samenwerking binnen en tussen het sociaal domein en de arbeidsmarktregio te realiseren. Effectieve samenwerking bevorderen en verankeren willen we in Zwolle óók bereiken door tegelijkertijd met in de gemeente actie te zetten op de volgende punten:

- Versterking van de onderlinge samenwerking van de gemeentelijke afdelingen die zich bezighouden met werk, participatie en inkomen: Inkomensondersteuning (IO), Tiem, Sociaal Wijkteam/ RMC/leerplicht en de beleidsafdeling maatschappelijke ondersteuning
- Versterking van samenwerking tussen sociaal en sociaal-economisch domein
- Structurele versterking met de regionale samenwerking, onder andere met het UWV en met het Regionaal werkbedrijf van de arbeidsmarktregio.

De projectgroep heeft daarbij de volgende thema's geïdentificeerd (die voor een gedeelte al in de planning zitten) en roept het management van de gemeente op deze thema's met de afdelingen op korte termijn aan te pakken:

*Zie bijlage voor taken en functieprofielen van deze verbindingsgroep
** Gerelateerd aan de wettelijke zorgplicht voor verschillende groepen werkzoekenden.

1. Versterking onderlinge samenwerking sociaal domein binnen gemeente

- Op elkaar afgestemde/ compatible registratie en intakesystemen
- Gezamenlijke intake: ook digitaal in tijden van Corona
- Plan van cliënten: servicegesprekken met mensen die wel in bestanden zitten van IO, Tiem, SWT, maar nog geen integraal plan hebben.

2. Versterken samenwerking met sociaaldomein en team economie

Ondernemers staan centraal in zowel de werkwijze van de accountmanagers van het sociaal domein als vanuit team economie. Samenwerking tussen het sociaal domein en team economie draagt bij aan versterking van de interne organisatie van de gemeente Zwolle en draagt bij aan de wens vanuit ondernemers om sneller met de gemeente te kunnen schakelen.

Drie niveaus van samenwerking:

Strategisch niveau van samenwerking

Op strategisch niveau zijn er momenteel geen afspraken tussen het sociaal domein en team economie. Wel wordt er aangegeven dat samenwerking wenselijk is. De grondslag voor de samenwerking is zijn de volgende ambities vanuit deze twee verschillende domeinen:

- Zwolle wil komen tot een inclusieve arbeidsmarkt waar werkzoekenden de kansen krijgen om te werken en te verdienen naar vermogen.

Het plaatsen van werkzoekenden die langere tijd uit het arbeidsproces zijn, verloopt vaak moeizaam, omdat het werk opnieuw ingepast moet worden. Het combineren van werk en privé zaken, het reizen en het werktempo zijn cruciale factoren die bepalen of een plaatsing bij een werkgever succesvol is. Geen succesvolle plaatsing heeft een negatief effect op het zelfvertrouwen van de werkzoekenden en het vertrouwen van werkgevers in werkzoekenden die via de gemeente bemiddeld worden.

- Zwolle wil een gunstig ecosysteem voor ondernemers die tevens bij willen dragen aan het oplossen van maatschappelijke vraagstukken neerzetten, zodat deze ondernemers in Zwolle blijven, er samengewerkt wordt en nieuwe ondernemers aangetrokken worden.

Impact ondernemers, die bij willen dragen aan een inclusieve arbeidsmarkt, hebben de potentie en de wil om een schakel te zijn in de weg naar werk. Deze twee ambities kunnen elkaar versterken door samen te werken op strategisch niveau.

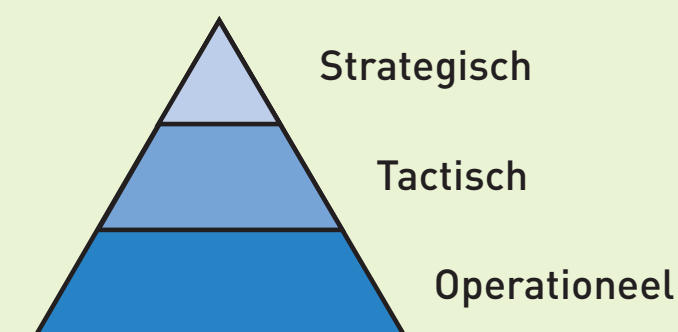
Tactisch niveau van samenwerking

Op tactisch niveau gaat het om gezamenlijke instrumenten en programma's. Er zijn momenteel geen gezamenlijke instrumenten en programma's. Dit kan ontstaan als dit voort komt uit een gemeenschappelijke visie op strategisch niveau.

Operationeel niveau van samenwerking

Eens in de 6 weken stemmen accountmanagers van Tiem, UWV en team economie van de gemeente Zwolle ontwikkelingen met betrekking tot bedrijven en activiteiten die voor en met bedrijven georganiseerd worden, met elkaar af. Er is aandacht voor nieuwe vestigers en groeiende organisaties. Bij dit overleg staat

het werken aan een inclusieve arbeidsmarkt centraal. Naast dit overleg vinden accountmanagers elkaar op incidentele basis bij het bezoeken van werkgevers, waar meerdere vraagstukken opgepakt moeten worden.



3. Verbinding lokaal en regionaal

Op dit moment raken de inzet van Zwolle als centrumgemeente in de arbeidsmarktregio en die van Zwolle in het sociaal domein elkaar onvoldoende. Tegelijkertijd met het instellen van de verbindingsgroep met het actieteam werk, stellen wij voor om een aantal zaken structureel beter te regelen. Dat voorkomt ook dubbelstructuren.

In de kern willen we naar een meer eenduidige coördinatie waarin regio en stad samenwerken. Onderdelen daarvan kunnen zijn:

Verdere **concretisering** bestuurlijke en ambtelijke samenwerking in regio Zwolle op het gebied van de arbeidsmarkt, regionaal en op gemeentelijk niveau: wie dat wat en hoe staat het met elkaar in verbinding? Op grond hiervan, het afsluiten van een **Service Level Agreement** met betrokken uitvoerders:

- Welke prestaties en welk dienstverleningsniveau levert een ieder?
- Hoe worden deze gemeten: op basis van gezamenlijk overeen gekomen prestatie indicatoren.

Bijlage 1

Profielchets leden actieteam Werk, gemeente Zwolle

De Loopbaanadviseur inventariseert in gesprekken met de cliënt hun mogelijkheden. Doel is om perspectief te bieden richting een volgende loopbaanstap. Daartoe stelt de loopbaanadviseur samen met de cliënt een persoonlijk advies op en vervolgens een actie- en ontwikkelingsplan, welke moet leiden naar een functie die bij de wensen van de cliënt pas. Hij/zij bewaakt hierbij de opvolging om tot de best mogelijke carrière kansen voor de cliënt te komen.

De loopbaanadviseur bij het actieteam Werk, komt terecht in een dynamische werkomgeving met een klein team, dat door samenwerking en actiegericht werken concrete resultaten wil boeken voor de cliënten. Daarom zoeken wij een adviseur met de volgende eigenschappen:

Eigenschappen loopbaanadviseur

- Ondernemend
- Resultaatgericht
- Communicatief vaardig in woord en geschrift
- Sensitief/ Empathisch
- Luistervaardig
- Sterk planmatig en organisatorisch onderlegd
- Computervvaardig
- Teamspeler

Functie eisen

- HBO werk- en denkniveau met ervaring in coaching/ training/begeleiding
- Kennis van en/of ervaring met coaching- en testmethodieken
- Didactische vaardigheden
- Ervaring met het geven van voorlichting, presentaties, workshops en/of trainingen
- Kennis van en/of ervaring met arbeidsbemiddeling,

loopbaanbegeleiding, outplacement(1e en 2e spoor) of job coaching

- **De matcher** zoekt actief en in afstemming met de Werkbrigade, de sectortafels HCA en WSP contact met opdrachtgevers/ werkgevers en hun netwerken om vacatures, werkplekken en werk-leerplekken te verwerven die inwoners van Zwolle perspectief moeten bieden. Hij/zij Initieert projecten en campagnes met externe partijen (waaronder branches, bedrijven, regio's, onderwijsinstellingen) om gezamenlijk tot meetbare en integrale resultaten te komen

De matcher schakelt tussen vraag en aanbod na loopbaanadviesgesprek richting scholing en werk in samenwerking met werkgeversservicepunt en anderen richting vacatures en krapteberoepen
De matcher bij het actieteam Werk komt terecht in een dynamische werkomgeving met een klein team, dat door samenwerking en actiegericht werken concrete resultaten wil boeken voor cliënten.

Eigenschappen:

- Is enthousiast en overtuigend
- Ondernemend
- Is outreachend richting bedrijven en hun netwerken
- Communicatief sterk
- Sterk planmatig en organisatorisch onderlegd
- Computervvaardig
- Teamspeler

Functie-eisen

- Basis kennis van regelingen op het gebied van de Participatiewet en in te zetten instrumenten en kennis van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zijn een pré.
- Kennis van branche- en sectorale ontwikkelingen.
- Kennis van de landelijke en regionale arbeidsmarkt
- In staat zijn om goed te luisteren, te analyseren en te formuleren.
- Creatief in het zoeken naar oplossingen en ideeën.
- Communicatief vaardig in woord en geschrift.

Bijlage 2

Taken en Profielchets leden verbindingsgroep

De verbindingsgroep:

- Wisselt systematisch ervaringen uit tussen de verschillende afdelingen werk/inkomen van de gemeente Zwolle en het actieteam Werk
- Met als doel om van elkaar te leren en door samenwerking de dienstverlening voor inwoners effectiever te maken
- Zet zich in om vernieuwende aanpakken en succesvolle initiatieven ook in te voeren binnen de eigen afdeling en om belemmeringen daarvoor te slechten

- Werkt in co-creatie met andere afdelingen van de verbindingsgroep en aan intern en extern draagvlak voor deze vernieuwingen

Een lid van de klankbordgroep:

- Is adviseur of coördinator van één van de afdelingen rond werk/ inkomen van de gemeente Zwolle.
- is gemotiveerd om zijn/haar ervaring en kennis over beleid/ dienstverlening rond werk en inkomen in de verbindingsgroep te delen en te leren van andere ervaringen
- Zet zich in om succesvolle ervaringen, elders opgedaan te verspreiden binnen de eigen werkdienst
- Wil constructief samenwerken om vernieuwingen over de grenzen van de eigen afdeling heen vorm te geven



Bijlage 3

Sociale kaart Zwolle op gebied van arbeidsmarkt, werk en inkomen

Gemeente Zwolle heeft verschillende rollen, taken en verantwoordelijkheden als het gaat om interventies op de arbeidsmarkt:

1. Als dienstverlener en uitvoerder van de participatiewet
2. Als beleidsmaker en beslisser in het maatschappelijk domein met thema's als participatiewet, inkomensondersteuning en de aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt
3. Als centrumgemeente van de arbeidsmarktregio Zwolle – ingericht op basis van de Wet Suwi*
4. Als centrumgemeente van uitvoering van Human Capital Agenda namens 22 gemeenten, 4 provincies en het Rijk gericht op investeren in ontwikkeling van mensen

Deze perspectieven staan los van elkaar en grijpen tegelijkertijd in elkaar.

Participatiewet en beleid op arbeidsparticipatie in het gemeentelijk sociaal domein

Inrichting en wettelijke taak

De Participatiewet vervangt per 1 januari 2015 de Wet werk en bijstand (Wwb), de Wet sociale werkvoorziening (WSW) en een groot deel van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong). Daarmee is het juridisch kader van het sociaal domein veranderd. De wet beoogt om tot één aansluitende regeling te komen voor de onderkant van de arbeidsmarkt, om zo meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen. De Participatiewet wordt uitgevoerd door gemeenten. De wet geeft de gemeenten een aantal instrumenten om te zorgen dat mensen met een arbeidsbeperking een plek op de arbeidsmarkt kunnen vinden. De belangrijkste zijn loonkostensubsidie en beschut werk. Gemeenten

bepalen op basis van maatwerk wie voor welke vorm van ondersteuning in aanmerking komt. In de Participatiewet is bepaald dat gemeenten voor hun taak om 'arbeidsinschakeling' te ondersteunen samenwerken met het UWV.

Invulling in Zwolle

Voor de uitvoering van de Participatiewet kent Zwolle drie uitvoeringsorganisaties en een beleidsafdeling:

a. Sociaal Wijkteam

Het Sociaal wijkteam is er voor alle inwoners van Zwolle. 180 à 200 mensen staan in vijf teams klaar om informatie te verstrekken over bijvoorbeeld opvoeden, dagbesteding, hulpmiddelen, werk en inkomen en vrijwilligerswerk. De teams worden aangestuurd door een stafbureau. Hieronder ressorteert ook bureau Leerplicht en de RMC-functie.

b. Tiem

Tiem begeleidt mensen naar zo regulier mogelijk werk in samenwerking met werkgevers. Voor mensen die dat (nog) niet kunnen, heeft Tiem passend werk en ontwikkelingsmogelijkheden. Door het opzetten van publiek/ private samenwerking worden zoveel mogelijk mensen geplaatst in regulier werk. Daarnaast is Tiem verantwoordelijk voor de uitvoering van de (afgesloten) WSW. Dat betekent dat SW medewerkers (600 à 700) in dienst blijven van de gemeente en dat Tiem er in opdracht van de gemeente voor zorgt dat deze medewerkers aan het werk zijn en blijven.

c. Inkomensondersteuning

Deze afdeling bepaalt of inwoners recht hebben op een bijstandsuitkering of andere vormen van gemeentelijke financiële ondersteuning. Onderdeel van deze afdeling is het Regionaal Bureau Zelfstandigen. Dit biedt ondersteuning aan ondernemers met financiële problemen en uitdagingen.

d. Beleidsafdeling maatschappelijke ontwikkeling

Deze afdeling verzorgt de beleidsmatige ondersteuning van dit terrein, inclusief de hierboven geschetste uitvoeringsorganisaties.

Hervormingsagenda

Sinds 2015 zijn gemeenten verantwoordelijk geworden voor de uitvoering van de Wmo, Jeugdwet en Participatiewet. Om deze verantwoordelijkheid te concretiseren naar meer integraal beleid en integrale uitvoering is een hervormingsagenda opgesteld met als één van de sporen: (arbeids)participatie en bijstand. Het gaat er daarbij vooral om kwetsbare inwoners in beweging te brengen vanuit een werkend-leren-perspectief, met kleine stappen. Er wordt gestimuleerd dat binnen de hele stad het potentieel van deze mensen beter wordt gezien. Doel van dit spoor is dat zoveel mogelijk Zwollenaren regulier werk hebben. De hervorming:

- Meer regie voor de inwoner
- Integrale toegang (niet perse fysiek): vanuit zelfde visie ondersteunen en verwijzen
- Bieden divers aanbod laagdrempelige werkplekken
- Meer denken vanuit de totaaloplossing (creatief denken en soms afwijken van de regels)

In 2020 wordt gerealiseerd: Vernieuwende aanpakken vanuit de participatieketen, deels collectief. Voorbereidingen en verkenningen op creëren van laagdrempelige ondersteuning om stappen te zetten richting werk.

Toekomstbeeld is om de drempels bij de overgangen tussen dagbesteding, beschut werk, banenafpraak en regulier werk te slechten. Eén van de experimenten die in dit kader wordt gestart is een integrale intake vanuit de drie betrokken diensten (IO, SWT, Tiem) diensten, met daarin speciale aanpak voor kwetsbare jongeren.

Regionale arbeidsmarkt en regionaal werkbedrijf a. Inrichting en wettelijke taak

In de Wet Suwi staat een aantal verplichtingen omtrent samenwerking tussen gemeenten en UWV in de 35 arbeidsmarktregio's. Gemeenten en het UWV dienen onderling tot afstemming te komen over een **eenduidige werkgeversdienstverlening**. UWV en gemeenten zorgen ervoor dat in iedere regio één aanspreekpunt/(digitaal) loket is voor werkgevers.

1. Gemeenten en UWV dienen gezamenlijk te komen tot een regionale arbeidsmarktanalyse en een regionaal marktwerkingsplan. Gemeenten en UWV dienen samen te werken ten aanzien van de **registratie van werkzoekenden en vacatures met behulp van elektronische voorzieningen**. Dit vereist een bundeling van de verschillende informatiesystemen over vacatures en werkzoekenden.
2. **Harmoniseren van instrumenten** voor werkgevers – werkzoekenden.

Op grond van een Algemene Maatregel van Bestuur zijn regionale werkbedrijven ingesteld. Zij bestaan sinds 2015 en kregen primair de opdracht om uitvoering te geven aan het Sociaal Akkoord van 2013, waar het gaat om zo veel mogelijk mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Zo verbonden de sociale partners zich aan de doelen van de Participatiewet en committeerden zij zich aan het leveren van een bijdrage hieraan. De Werkbedrijven spelen een belangrijke rol om de mensen uit de doelgroepregister op de extra banen te plaatsen. Elke regio is vrij om op een eigen manier invulling te geven aan de doelstellingen uit het sociaal akkoord. In Regio Zwolle is gekozen om de partners van het Werkbedrijf te koppelen aan de brede arbeidsmarkt agenda.

*Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen

Daarmee bestaat het Werkbedrijf Regio Zwolle uit de volgende partijen (op bestuurlijk en ambtelijk niveau):

- 14 gemeenten* en Provincie Overijssel
- Zwolse 8 en 16 PRO/VS0 scholen
- UWV Werkbedrijf Regio Zwolle
- VNO NCW Regio Zwolle, MKB Nederland Regio Zwolle en 20 bedrijfskringen
- FNV en CNV

SW bedrijven hebben geen zitting in het Werkbedrijf Regio Zwolle. SW bedrijven worden gezien als uitvoeringsorganisaties van gemeenten en staan daarmee op afstand daar waar het gaat om investeringsagenda's, financiën en projecten. In de uitvoering van activiteiten doen SW bedrijven gewoon mee.

*Binnenkort 16 gemeenten, 2 gemeenten hebben een verzoek ingediend om toe te treden tot de arbeidsmarktregio Zwolle.

b. Invulling

Arbeidsmarktregio Zwolle en het Werkbedrijf Regio Zwolle hebben nauwe relatie met het regionaal beleid van het ministerie van SZW, de Programmaraad en daar aan gekoppelde organisaties. Bij de invulling van de wettelijke taken speelt ook het volgende rijksbeleid een rol:

Banenaafspraak en sociaal akkoord

In het sociaal akkoord van 2013 hebben het kabinet en sociale partners afgesproken dat ze extra banen gaan creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. In totaal gaat het om 125.000 extra banen (ten opzichte van de peildatum 1 januari 2013) voor deze mensen die in 2026 gerealiseerd moeten zijn. De banenaafspraak is een landelijke afspraak. De regionale Werkbedrijven spelen een belangrijke rol om de mensen uit de doelgroep op de extra banen te plaatsen. Regio Zwolle heeft zich gecommitteerd aan het plaatsen van 1000 mensen extra per jaar doorlopend van 2015 t/m 2020. Het bestuur van

het Werkbedrijf Regio Zwolle voert het toezicht op deze afspraken uit.

Programma Leren en Werken Regio Zwolle (leerwerkloket)

In 2005 initieerde de door de ministeries van OCW en SZW ingestelde Projectdirectie Leren & Werken een stimuleringsregeling op het terrein van leren en werken. Met steun van de Projectdirectie ontstonden in een aantal regio's samenwerkingsconstructies Leren en Werken. Eind 2009 verzochten de ministeries van SZW en OCW aan UWV Werkbedrijf, deze uit te bouwen tot een landelijk dekkend netwerk van leerwerkloketten. In 2018 heeft een verkenning plaatsgevonden over de doorstart van het leerwerkloket in de Regio Zwolle. Dit heeft ertoe geleid dat in 2019 het programma leren en werken van start is gegaan. Penvoerder voor de subsidie van SZW is het UWV Werkbedrijf. In de uitvoering werken onderwijs, UWV Werkbedrijf en gemeenten samen aan het vormgeven van de dienstverlening van loopbaancoaches rondom leren en werken. In 2019 en 2020 zijn ruim 500 mensen individueel geholpen aan een volgende stap in hun loopbaan door te leren en werken.

Matchen op werk

Het programma matchen op werk is vanuit SZW ingericht om de eenduidige werkgeversdienstverlening te realiseren. Op basis van subsidie uit dit programma is voor Regio Zwolle een chef de mission aangesteld die de publieke dienstverlening verder en gezamenlijk ontwikkelt voor 14 gemeenten, UWV Werkbedrijf en SW-bedrijven.

Perspectief op werk

In het kader van dit SZW programma is er extra subsidie beschikbaar voor experimenten / regionale actieplannen die erop gericht zijn om gelet op krapte arbeidsmarkt, extra impulsen kunnen geven om mensen perspectief op werk te bieden. Hiertoe heeft Regio Zwolle een aanvraag ingediend voor 2020-2021 en ontvangt Regio Zwolle maximaal 1 miljoen euro per jaar. Deze middelen zijn

gealloceerd richting de Covid-19 aanpak van Taskforce Werk, na akkoord van SZW.

c. Agenda RWB Zwolle in 2020

De wettelijke taken en de verschillende Rijksprogramma's (sommigen voorzien van een budget, anderen niet) hebben geleid tot de volgende agenda van het Werkbedrijf Regio Zwolle in 2020:

- Werken aan de banenaafspraak (inclusief beschut werk)
- Eenduidige werkgevers- en werknemersdienstverlening (basis op orde en 500 extra bemiddelingen)
- Experimenten in het kader van perspectief op werk (aansluiten HCA)
- Harmonisatie instrumenten
- Onderwijs/arbeidsmarkt : leren en werken, praktijkleren PRO/VS0
- Opgavegericht werken voor het Rijk (op basis van beleidsprioriteiten SZW):
 - Psychisch kwetsbaren ism GGZ
 - Programma statushouders
 - SROI

d. Aanpassing agenda ten gevolge van Corona

Door Covid-19 veranderen de doelgroepen die een beroep doen op ondersteuning op de publieke dienstverlening voor arbeidsmarkt bemiddeling. Immers:

1. Het aantal bedrijven dat een beroep doet op de NOW neemt toe;
2. Het aantal WW-uitkeringen schiet omhoog
3. Door gehonoreerde TOZO-aanvragen vallen zzp'ers terug op bijstand(sniveau).

De ervaring leert dat een deel van deze mensen een korte WW opbouw hebben, waardoor zij sneller doorstromen naar de bijstand. Opvallend is de grote groep jongeren tot 30 jaar.

Onder aansturing van het Regionaal Werkbedrijf worden daarom twee acties geïntensiveerd via twee reeds bestaande infrastructuren: het werkgeversservicepunt en



de werkzoekendendienstverlening. Deze infrastructuur worden verrijkt met andere partijen en versterkt met meer menskracht. Bekostiging zal plaatsvinden vanuit het stimuleringsprogramma Perspectief op Werk – ministerie van SZW.

Werkgeversservicepunt: regionale brigade - BOOC

Door Covid-19 heeft het WSP een extra taak erbij als onderdeel van de Brigade Ondersteuning Ondernemers Corona (BOOC). Een selecte groep van accountmanagers richt zich op de arbeidsmobiliteit van werkenden, om zo preventief de mensen door te geleiden naar werk. Dit is een samenwerking tussen Kennispoort (economie) en het WSP Regio Zwolle (arbeidsmarkt) gericht op de hulpvraag van ondernemers in de Regio Zwolle. Zij zullen schakelen en makelen tussen alle loketten, hulplijnen en specifieke arbeidsmarktvraagstukken. Vanuit de BOOC wordt samengewerkt met alle ondernemersteams van gemeenten.

Werkzoekendendienstverlening: Taskforce werk

De Taskforce Werk is ingericht en gaat van start. Deze is gericht op het ondersteunen van werkenden en werkzoekenden die de gevolgen ervaren van de Coronacrisis. Mensen van het Leerwerkloket zijn in het hart van het actieteam geplaatst dat is belast met de concrete uitvoering. Hierin wordt samengewerkt met private partners / Randstad. Dienstverlening is gericht op het verder brengen van inwoners in de regio Zwolle en is gekoppeld ook aan bijvoorbeeld het Ontwikkelfonds Regio Zwolle of vouchers van de provincies daar waar het inwoners betreft. Er wordt samengewerkt met alle teams van gemeenten daar waar het werk betreft.

Human Capital Agenda Regio Zwolle

Als centrumgemeente regisseert Zwolle de uitvoering van de Human Capital Agenda namens 22 gemeenten, 4 provincies en het Rijk gericht op investeren in

ontwikkeling van mensen. Het Dagelijks bestuur van de Human Capital Agenda bestaat uit vertegenwoordigers van de overheid, het onderwijs en het bedrijfsleven. In de Human Capital Investeringsagenda staan drie ambities centraal:

- Beschikbaarheid van gekwalificeerde mensen, voldoende arbeidskrachten nu en op middellange termijn
- Inclusiviteit: iedereen doet mee, elk talent telt en krijgt ruimte om te ontwikkelen
- Wendbaarheid van mensen en systemen: de uitdaging is ervoor te zorgen dat mensen en organisaties voorbereid zijn op permanente ontwikkelingen en veranderingen in het werk.

Het programma bestaat uit vier onderdelen:

1. Sectoren centraal. Het initiatief ligt bij samenwerkende werkgevers en hun werknemers. Samen met het georganiseerd bedrijfsleven, instellingen voor beroepsonderwijs en gemeenten (incl. UWV) organiseren zij zich in regionale, sectorale Human Capital tafels. Zij stellen een actie-agenda op die de basis is voor projecten en investeringen die bijdragen aan de realisering van de drie ambities. Sectoren waar mee gestart wordt zijn: Zorg en Welzijn, Techniek en Energietransitie, Transport & Logistiek, Creatieve Industrie, Agro & Food, Vrijtijdseconomie, ICT, Bouw en Onderwijs (waaronder lerarentekort).
2. Regionaal Ontwikkelfonds. Dit fonds is gericht op meer investeringen in Human Capital investeringen in onze regio. Het fonds wordt gevuld uit publieke middelen. Deze matchen met sectorale of regionale middelen, publiek en/of privaat. Plannen komen voor cofinanciering in aanmerking als ze gericht zijn op het realiseren van de centrale doelen van de agenda.
3. Een overkoepelend leer- en innovatieprogramma
4. Een klein professioneel programmateam.



Colofon

Actie 'Werk in Zwolle'

Uitgave: Gemeente Zwolle

Vormgeving: Communicatie, Gemeente Zwolle

februari 2021

www.zwolle.nl