

**Marktbewerkingsplan
Regionale werkgeversdienstverlening
Stedendriehoek & Noord-Veluwe
2017**

27/01/2017

Versie 1.4

Opdrachtgever : Marianne Lentz
Opdrachtnemer : Managers regionale werkgeversdienstverlening
Penvoerder : Haske van Aken

Inleiding

Marktbewerkingsplan = plan van aanpak

Ieder jaar stelt de regionale werkgeversdienst een marktbewerkingsplan op. Het marktbewerkingsplan is een plan op hoofdlijnen en dient om gezamenlijk met alle betrokken partijen uit de regio de richting van de samenwerking te bepalen. Het bevat -naast een analyse van de arbeidsmarkt- een plan van aanpak waarin wordt beschreven welke acties vanuit de werkgeversdiensten ondernomen worden om werkgevers te ondersteunen bij het realiseren van de extra werkplekken.

Lokale actieplannen als basis voor het regionale marktbewerkingsplan 2017

Op 12 oktober 2016 is de uitgevoerde arbeidsmarktanalyse voor de Stedendriehoek & Noord-Veluwe door het UWV gepresenteerd en in de vorm van het document "regio in beeld" uitgebracht. Deze arbeidsmarktanalyse zal als leidraad worden gebruikt voor het marktbewerkingsplan 2017. Per subregio wordt een vertaling gemaakt van de analyse voor het lokale activiteitenplan. Vanaf november 2016 is in de subregio's gewerkt aan het opstellen van de lokale arbeidsmarkt- en activiteitenplannen. Bij het proces om te komen tot deze lokaal plannen zijn meerdere samenwerkingspartijen betrokken.

Op regionaal niveau wordt het plan besproken met vertegenwoordigers van werkgevers, de Regionale Cliëntenraad en met het management en bestuur van het Regionaal Werkbedrijf. Op lokaal niveau wordt bij verschillende werkpleinen werkgevers en de regionale cliëntenraad gevraagd naar een terugkoppeling over de opgestelde actieplannen. De terugkoppeling wordt verwerkt in het definitieve marktbewerkingsplan.

Naast de activiteitenkalender voor 2017 wordt in het marktbewerkingsplan 2017 natuurlijk aangegeven wat er bereikt is in 2016 en wat de doelen voor 2017 zijn.

Ook in 2017 meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan de slag!

In deze arbeidsmarktregio werken we al langere tijd met elkaar samen. We kennen elkaar en weten elkaar te vinden en dit biedt een goede basis om op voort te borduren. Met elkaar delen we de maatschappelijke verantwoordelijkheid om een inclusieve arbeidsmarkt te creëren.

Inhoud

1.	Achtergronden bij het marktbewerkingsplan	4
2.	Arbeidsmarktanalyse en kanssectoren voor 2017	5
2.1.	Arbeidsmarktontwikkelingen in de regio	5
2.2.	Kansberoepen voor de brede doelgroep	8
3.	Te behalen doelen 2017	10
3.1.	Landelijke doelen: baanafspraken	10
3.2.	Regionaal doelen: brede doelgroep	11
3.3.	Wat is gerealiseerd in 2016?	11
4.	Match tussen arbeidsmarkt en doelgroep baanafspraken	12
4.1.	De doelgroep baanafspraken	13
4.2.	Kansen voor doelgroep baanafspraken	13
4.3.	Werkgeversdienstverlening	15
4.4.	Wat willen werkgevers?	15
4.5.	Gezamenlijke marktwerking	15
4.6.	Acties voor werkgeversbenadering	16
5.	Lokale invulling actieplannen	18
5.1.	Apeldoorn, Epe en Felua-groep 'Door naar Werk'	18
5.2.	Regio Deventer	18
5.3.	FactorWerk Noord-Veluwe	19
5.4.	Regio Zutphen 'Het Plein'	19
6.	Randvoorwaarden	20
6.1.	Mogelijkheden voor matches	20
6.2.	Scholingsmogelijkheden voor de doelgroep baanafspraken	20
6.3.	Betrekken werkgevers	20
6.4.	Monitoren en rapporteren	20

1. Achtergronden bij het marktbeperkingsplan

De Participatiewet en de baanafspraken

De Participatiewet is in 2015 in werking getreden. De doelstelling van deze wet is meer mensen -met een arbeidsbeperking- aan het werk te helpen.

De baanafspraken zijn bedoeld voor mensen die niet in staat zijn een inkomen op het niveau van het wettelijke minimumloon (WML) te verdienen en daarmee onder de Participatiewet vallen. UWV en de gemeenten kunnen deze doelgroep ondersteunen door het werken bij werkgevers makkelijker te maken, bijvoorbeeld door werkgevers instrumenten te bieden zoals compensatie voor verminderde loonwaarde, werkplekaanpassingen en no-riskpolissen.

In het Sociaal Akkoord in april 2013 hebben het kabinet en sociale partners afgesproken om 125.000 extra arbeidsplaatsen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking; 100.000 banen in het bedrijfsleven en 25.000 bij de overheid. De extra banen moeten in 2026 gerealiseerd zijn, met een jaarlijkse opbouw tot het eindtotaal van 125.000 eind 2026.

FactorWerk (het Regionaal Werkbedrijf) als schakel in de arbeidsmarktregio

Eind maart 2015 ondertekenden de 14 gemeenten van de Stedendriehoek & Noord-Veluwe, UWV, werkgeversorganisaties en vakbonden een samenwerkingsovereenkomst voor het Regionaal Werkbedrijf voor de arbeidsmarktregio Stedendriehoek & Noord-Veluwe. In 2017 zal ook onderwijs – de regionale onderwijs centra (ROC's) en het Voortgezet Speciaal Onderwijs/PraktijkOnderwijs (VSO/Pro) aansluiten bij FactorWerk.

Aan FactorWerk is ook de regionale cliëntenraad verbonden. De raad streeft naar een regionale belangenbehartiging voor inwoners binnen de Stedendriehoek en de Noord-Veluwe op het gebied van Werk en Inkomen. Zij zorgen voor een aanvullend beeld op de uitvoering van maatregelen en acties die vanuit FactorWerk worden ingezet.

FactorWerk vormt als netwerkorganisatie de schakel tussen werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werkgevers die extra banen creëren op basis van de afspraken uit het sociaal akkoord. Voor onze regio gaat het in totaal om 3.715 extra banen in het bedrijfsleven en 1.308 extra banen bij de overheid, te realiseren voor eind 2026. In de periode tot 2018 moeten hiervan 1.357 banen gerealiseerd zijn. Bovenop dit doel wil FactorWerk ook andere doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk helpen. De activiteiten hiervoor worden ingezet vanuit de regionale werkgeversdienst (Gemeenten, UWV en SW bedrijven).

Visie regionale werkgeversdienst:

“Door het samen te doen en het verbinden van bestaande netwerken, kan de regionale werkgeversdienstverlening effectief werkgevers helpen bij het creëren van werkplekken voor haar doelgroepen.”

Missie regionale werkgeversdienst:

“Wij zijn voor werkgevers dé logische partner voor alle arbeidsmarktvragestukken. De vraag van de werkgever staat centraal. Wij leggen daarbij verbinding met ons werkzoekende aanbod, inzet instrumenten en wet- en regelgeving. Hierdoor zorgen we dat steeds meer mensen deelnemen aan het arbeidsproces.”

2. Arbeidsmarktanalyse en kanssectoren voor 2017

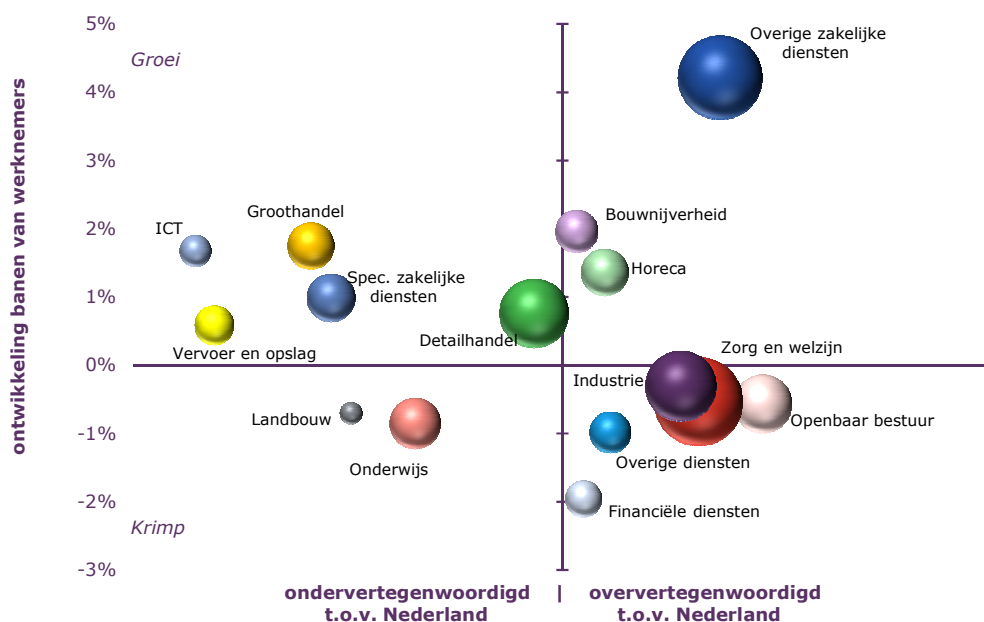
In dit hoofdstuk geven we een analyse van de arbeidsmarkt en de kanssectoren van deze regio. De informatie is gebaseerd op het stuk 'Regio in Beeld 2016, Stedendriehoek & Noord- Veluwe'. We kijken naar kansberoepen. Dit zijn beroepen waarin we groei verwachten. De analyse vindt plaats op regioniveau. Lokaal of zelfs per gemeente kan sprake zijn van een specifieke situatie waardoor het geschetste beeld lokaal niet op gaat.

2.1. Arbeidsmarktontwikkelingen in de regio

Meer banen en vacatures in de regio

Het economisch herstel zet in 2016 en 2017 door. De aantrekkende woningmarkt, hogere investeringen door bedrijven in onder andere ICT en toenemende consumptie dragen bij aan de economische groei. Dat leidt tot meer banen in de Stedendriehoek & Noord-Veluwe, maar niet in alle sectoren. Vooral de uitzendbanen groeien. Er komen ook banen bij in de bouw, groothandel, ICT, horeca, specialistische zakelijke diensten, detailhandel en vervoer & opslag.

In de financiële diensten, zorg & welzijn, industrie en openbaar bestuur verdwijnen banen. De sterkste afname doet zich voor in de financiële diensten, waar het aantal banen al jaren daalt. De belangrijkste oorzaak is de opkomst van online dienstverlening. Ook in zorg & welzijn, industrie en openbaar bestuur verdwijnen banen. Juist deze sectoren hebben in de Stedendriehoek & Noord-Veluwe een groter aandeel dan landelijk. Hierdoor komen er regionaal relatief iets minder banen bij dan landelijk. Bij het openbaar bestuur spelen bezuinigingen een rol. In de industrie krimpt het aantal banen structureel door productie met steeds minder mensen. Binnen de zorg & welzijn zijn de ontwikkelingen per deelsector verschillend. Vooral in de thuiszorg en kinderopvang komen er banen bij. De verwachte afname van banen in 2017 komt met name door de voortgaande krimp in de verpleging & verzorging, de gehandicaptenzorg en jeugdzorg. De zorg is echter sterk afhankelijk van (landelijke) beleidskeuzes. Wanneer deze keuzes wijzigen, kan dit de banenontwikkeling in zorg & welzijn beïnvloeden. In de arbeidsmarktanalyse van Noord-Veluwe wordt aangegeven dat de zorg in Harderwijk en Putten nog sterk groeit, maar in Nunspeet, Ermelo en Elburg verdwijnen er juist veel zorgbanen.

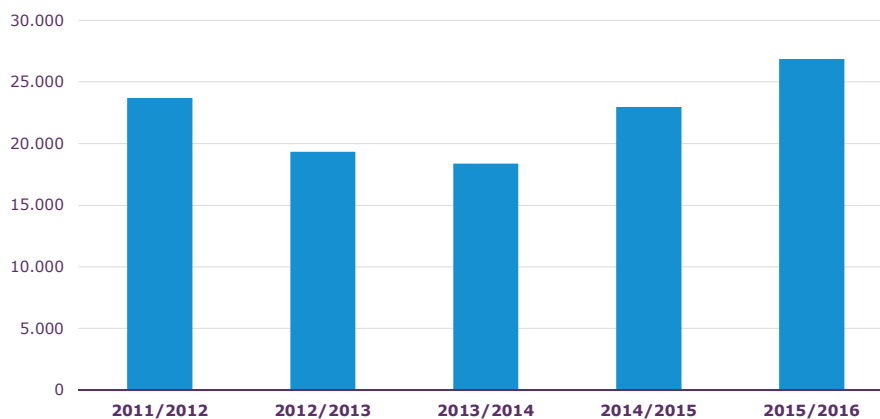


Werknemersbanen per sector: omvang, aandeel en ontwikkeling
Stedendriehoek & Noord-Veluwe, 2017 Bron: UWV

De afbeelding hiervoor toont de omvang en ontwikkeling van het aantal banen van werknemers in de Stedendriehoek & Noordwest Veluwe per sector in 2017. De afbeelding geeft drie dingen weer:

- De omvang per sector eind 2017. Hoe groter de bol, hoe meer banen er in de betreffende sector zijn.
- De verwachte groei of krimp in 2017 ten opzichte van 2016. In sectoren boven de horizontale as is er banengroei, daaronder krimp.
- Het relatieve belang van een sector voor de regio in 2017. Dit is het regionale in verhouding tot het landelijke aandeel van een sector in het totaal aantal banen. Links van de verticale as is het regionale aandeel kleiner dan het landelijke aandeel, rechts groter.

Er ontstaan ook meer vacatures. Dit komt deels door de banengroei, maar vooral doordat meer mensen van baan durven te wisselen. De groei van het aantal vacatures blijkt ook uit onderstaande afbeelding 'Ontstane vacatures per periode van vier kwartalen'. In de jaren van crisis daalde het aantal nieuwe vacatures. De afgelopen jaren zorgde het economisch herstel juist voor vacaturegroei. In 2015/2016 ontstonden gemiddeld 2.200 nieuwe vacatures per maand in de regio. UWV verwacht dat de vacaturemarkt blijft groeien, maar wel op een lager groeiniveau. De omvang van de ontstane vacatures blijft daarmee zowel in 2016 als in 2017 lager dan voor de crisis.



Ontstane vacatures per periode van vier kwartalen

Stedendriehoek & Noord-Veluwe, 2011-2016

Bron: UWV

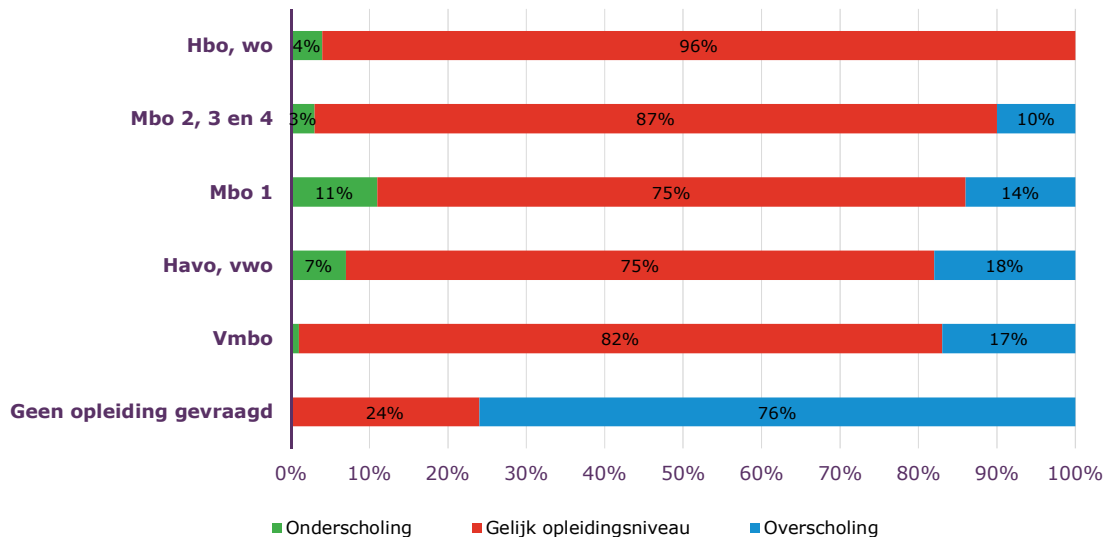
Overigens is het aantal vacatures een onderschatting van het feitelijk aantal nieuwe baanopeningen. Er worden namelijk ook banen ingevuld zonder dat er een formele vacature is geplaatst. Zo worden veel mensen aangenomen via het informele circuit, netwerken, open sollicitaties, stageplekken en dergelijke.

Eisen aan personeel veranderen

De arbeidsmarkt verandert snel. Bestaande functies verdwijnen of veranderen sterk door robotisering en automatisering. Zo wordt landelijk in de periode 2013-2018 een blijvend verlies van 100.000 banen voor (economisch-)administratieve beroepen verwacht, vooral op laag en middelbaar beroepsniveau. Maar er ontstaan ook nieuwe functies door innovatie en verbindingen tussen techniek en diensten. Werkgevers hebben nu vaak al moeite om specialisten in techniek en ICT te vinden. Ook in veel andere beroepen wordt enige vaardigheid met automatisering gevraagd. Bovendien wordt arbeid flexibeler georganiseerd.

Al deze ontwikkelingen stellen andere en vaak hogere eisen aan personeel. Dit blijkt ook uit onderzoek van UWV naar bedrijven die in 2015 vacatures hebben vervuld. Voor 70% van de vacatures wordt een startkwalificatie gevraagd (minimaal een havo- of vwo-diploma of minimaal een mbo-diploma op niveau 2). Bovendien wordt een belangrijk deel van de vacatures ingevuld met personeel dat hoger geschoold is dan voor de functie wordt gevraagd. Deze overscholing (verdringing) wordt zichtbaar door het verschil tussen het gevraagde opleidingsniveau en het opleidingsniveau van de aangenomen kandidaat in beeld te brengen (zie de afbeelding hierna).

Zo werd in 2015 bij 76% van de vacatures waarvoor geen opleiding werd gevraagd toch geschoold personeel aangenomen. Bij vacatures op vmbo en havo/vwo-niveau zijn deze percentages respectievelijk 17% en 18%. De conclusie dat laaggeschoolden in 2015 in belangrijke mate werden verdrongen door hoger geschoolden kan niet zomaar getrokken worden. Dit roept vragen op zoals: zijn er wel voldoende mensen beschikbaar die "geen scholing" hebben, weten de mensen die "geen scholing" hebben de vacatures wel te vinden, of is er geen behoefte aan mensen met scholing? Het onderstreept het belang van een hoger opleidingsniveau bij het vinden van werk.



Gevraagd opleidingsniveau en opleidingsniveau aangenomen persoon per opleidingscategorie

Nederland, 2015

Bron: UWV

Behalve het opleidingsniveau is ook het beschikken over werkervaring een belangrijk selectiecriteria. Voor 60% van de vacatures is algemene werkervaring een vereiste.

Ruim één op de drie vacatures in detailhandel en zorg & welzijn

In de Stedendriehoek & Noord-Veluwe ontstonden in 2015/2016 (het derde en vierde kwartaal van 2015 en het eerste en tweede kwartaal van 2016) bijna 27.000 vacatures. Ruim één op de drie vacatures komt uit de sectoren detailhandel en zorg & welzijn:

- Detailhandel: ondanks de vele ontslagen door het faillissement van verschillende winkelketens, namen de vacatures toe ten opzichte van 2014/2015. Het banenverlies treft echter vooral de traditionele winkels, doordat koopgedrag van consumenten verandert. De rest van de detailhandel groeit juist doordat de koopkracht stijgt. In de detailhandel is vooral vraag naar verkoopmedewerkers detailhandel, laders, lossers & vakkenvullers en kassamedewerkers. Veel vacatures worden ingevuld door jongeren in bijbaantjes of als vakantiekracht, maar ook door Wajongers.
- Zorg & welzijn: door bezuinigingen daalde de werkgelegenheid de afgelopen jaren. Het blijft echter een omvangrijke sector (zeker in de Stedendriehoek & Noordwest Veluwe), waar toch veel vacatures blijven ontstaan. De meeste vacatures ontstaan voor verzorgenden, sociaal werkers, groeps- & woonbegeleiders, gespecialiseerd verpleegkundigen, artsen en mbo verpleegkundigen.

In 2017 ontstaan landelijk de meeste nieuwe vacatures in de detailhandel, zakelijke dienstverlening (vooral specialistische diensten en overige diensten) en zorg & welzijn. Ook in de horeca, industrie, groothandel, ICT, bouw en vervoer & opslag wordt een aanzienlijk aantal vacatures verwacht.

Onbenut arbeidsaanbod in de regio

In het eerste halfjaar van 2016 werden 8% minder nieuwe WW-uitkeringen verstrekt in de Stedendriehoek & Noordwest Veluwe dan in de eerste helft van 2015. Deze daling is iets kleiner dan de landelijke daling van 9%. Dit hangt samen met de relatief sterke aanwezigheid van industrie en zorg in de Stedendriehoek & Noordwest Veluwe. In de industrie stegen de nieuwe WW-uitkeringen licht in de regio. In de zorg was sprake van een daling, maar die was minder groot dan de landelijke afname. Door ontslagen bij thuiszorgorganisaties werden er in de regio meer nieuwe WW-uitkeringen verstrekt aan helpenden en verzorgenden thuiszorg. Landelijk daalden de nieuwe WW-uitkeringen voor beide beroepen.

Door het economisch herstel neemt de dynamiek op de arbeidsmarkt toe. Hierdoor worden de kansen voor werkzoekenden groter. Toch zijn er nog steeds grote groepen mensen die moeilijk werk kunnen vinden. Bijvoorbeeld werkzoekenden van wie opleidingsrichting en –niveau niet aansluiten bij de eisen van de huidige arbeidsmarkt. Maar ook langdurig werklozen, ouderen, werkzoekenden uit krimpsectoren en mensen met een arbeidsbeperking.

Het aantal bijstandsuitkeringen steeg in 2015 verder. De regionale toename van 5% is -percentueel gezien- groter dan de landelijke toename van 3%. Echter in absolute zin, zeker in de Noord-Veluwe, geldt dat er verhoudingsgewijs minder uitkeringsgerechtigden zijn. De stijging wordt deels veroorzaakt door veranderende wetgeving. De afstand tot de arbeidsmarkt van bijstandsgerechtigden is vaak groter dan die van WW'ers, die doorgaans recente(re) werkervaring hebben. Ook zijn bijstandsgerechtigden vaak lager opgeleid.

Met een aandeel van 3,0% van de potentiële beroepsbevolking (inwoners tussen de 15 en 64 jaar) heeft de regio relatief veel Wajongers. Ruim vier op de tien Wajongers in de Stedendriehoek & Noord-Veluwe is 35 jaar of ouder. Het gaat de goede kant op met de arbeidsparticipatie van Wajongers. Er zijn meer werkende Wajongers, en zij werken steeds vaker bij reguliere werkgevers. Werkbehoud blijft echter een aandachtspunt. De helft van de Wajongers verliest het werk binnen een jaar nadat ze aan het werk kwamen.

Wajongers werken vooral in de sectoren handel (detailhandel, grootwinkelbedrijf en groothandel), industrie, zorg en bij verhuur & overige diensten. Vaak gaan zij als medewerker horeca, groenvoorziening, supermarkt of bouwbedrijf aan de slag. Daarbij krijgen ze functiebenamingen als hulpkracht, assistent of aankomend medewerker. Veel Wajongers zijn aangewezen op elementaire taken waarvoor geen specifieke opleiding vereist is. Meestal gaat het om aangepast werk. Om werk voor Wajongers bij reguliere werkgevers mogelijk te maken, blijven veel inspanningen en investeringen nodig. Zo krijgt bijna 60% van de werkende Wajongers ondersteuning, zoals een jobcoach en/of loondispensatie.

Naast de Wajong zijn er andere arbeidsongeschiktheidsuitkeringen: de WAO, WIA en WAZ. Het aandeel van deze uitkeringen (als percentage van de potentiële beroepsbevolking) is vergelijkbaar met het landelijk gemiddelde. In totaal zijn er ruim 30.000 Wajong, WAO, WIA en WAZ uitkeringen in de Stedendriehoek & Noordwest Veluwe.

2.2. Kansberoepen voor de brede doelgroep

Werkgevers ervaren personeelstekorten in techniek, bouw, ICT en specifieke niches

Werkgevers geven in toenemende mate aan problemen te ervaren met het aantrekken van het juiste personeel. Dit geldt in de Stedendriehoek & Noord-Veluwe in de techniek, bouw, ICT en in specifieke niches¹ en een selectie van deze beroepen in de afbeelding hierna. Voor de meeste van deze beroepen wordt middelbaar, hoger of wetenschappelijk niveau gevraagd. Op lager niveau zijn vooral vacatures in de bouw lastig in te vullen, bijvoorbeeld voor metselaar, stukadoor, schilder en timmerman. Op middelbaar niveau zijn er in de techniek tekorten aan onder andere CNC-verspaners die ook kunnen programmeren, veel verschillende monteurs, bankwerkers, allround werkvoorbereiders, calculators en tekenaars in de elektro, installatie & werktuigbouw.

¹ zie https://www.werk.nl/portal/page/portal/werk_nl/arbeidsmarktinformatie/sector-beroep/kansrijke-beroepen/krapteberoepen/regio

Ook beroepen in de ICT en bepaalde niches bieden kansen voor werkzoekenden in de regio. Dit zijn bijvoorbeeld programmeurs voor specifieke ICT-talen, verpleegkundigen mbo, verzorgenden IG, docenten voor verschillende vakken, diverse soorten vrachtwagenchauffeurs, hoveniers en verkopers huis-aan-huis.

Beroepsgroep	Beroepsgroep
Techniek, bouw en industrie	Financieel, economisch, administratief
Metselaar	Hypotheekadviseur
Stukadoor, kitter	Registeraccountant
(Onderhouds)schilder / behanger / glaszetter	Onderwijs
Timmerman (o.a. beton-, bouw-)	Docenten exacte vakken (1e en 2e graads)
CNC-verspaner inclusief programmeren	Docenten (vreemde) talen (1e en 2e graads)
Monteur elektriciteitsnetten (gecertificeerd)	Docent ICT beroepsonderwijs
Monteur koeltechniek, luchtbehandeling	Transport & logistiek
Onderhoudsmonteur/loodgieter gas, water, sanitair, CV	Vrachtwagenchauffeurs (algemeen en gespecialiseerd vervoer)
Machine & constructiebankwerker	Transportplanner
Werkvoorbereider elektro/installatie/werktuigbouw	Agrarisch
Calculator elektro/installatie/werktuigbouw	Greenkeeper, boomverzorger
Tekenaar elektro/installatie/werktuigbouw	Hovenier
Projectleider & ontwerper werktuigbouw	Commercieel
Ontwerper civiele techniek	Verkoper huis-aan-huis
R&D-specialist	Sales promotor mbo
ICT	Zorg
Systeemanalist-, ontwikkelaar	Verzorgende IG (niveau 3)
Programmeur ICT (dot.net, java, scripttalen, C, C#)	Verpleegkundige mbo
Architect technische infrastructuur ICT	Wijkverpleegkundige
	Specifieke medisch specialisten

Regionale krapteberoepen (selectie)

Stedendriehoek & Noordwest Veluwe, 2016

Bron: UWV

Daarnaast heeft UWV een overzicht gemaakt van beroepen waarvoor werkzoekenden een scholingsvoucher kunnen aanvragen². In deze kansberoepenlijst staan beroepen waar de kans op werk gemiddeld of hoger is. Dit is dus een bredere groep beroepen dan de krapteberoepen uit de vorige paragraaf (waarvoor werkgevers echt tekorten ervaren). Met de scholingsvouchers kunnen mensen zich laten om- of bijscholen richting een kansrijker beroep. Naast scholing kunnen werkzoekenden hun kansen op werk vergroten door uit te wijken naar een ander beroep, sector of regio met betere kansen. Werkgevers kunnen hun selectiecriteria aanpassen, het zoekgebied vergroten of werk herverdelen via bijvoorbeeld jobcarving.

In hoofdstuk 4.2 worden de kansen voor de doelgroep baanafspraken verder besproken.

² zie https://www.werk.nl/werk_nl/arbeidsmarktinformatie/sector-beroep/kansrijke-beroepen/kansberoepen

3. Te behalen doelen 2017

In dit marktbeveeringsplan worden acties beschreven, die bijdragen aan het behalen van de doelen van het Regionaal Werkbedrijf. Deze doelen bestaan uit landelijk gemaakte afspraken, die vertaald worden naar deze arbeidsmarktregio, aangevuld met doelen die de arbeidsmarktregio zichzelf extra heeft opgelegd.

3.1. Landelijke doelen: baanafspraken

Het Regionaal Werkbedrijf heeft de formele opdracht om gezamenlijk met alle partijen te zorgen voor het realiseren van de taakstelling uit het sociaal akkoord. Hiertoe zijn de landelijke afspraken voor het realiseren van de 125.000 banen vertaald naar de arbeidsmarktregio Stedendriehoek & Noord-Veluwe. Concreet betekent dit dat in de arbeidsmarktregio in 2017 het volgende dient te worden gerealiseerd:

- 837 extra banen in de marktsector;
- 520 extra banen in de publieke sector.

In de volgende tabel zijn deze aantallen uitgesplitst naar de verschillende gemeenten en subregio's van de arbeidsmarktregio.

Indicatieve verdeling taakstelling garantiebanen markt/overheid naar subregio's

	aantal banen x 1.000	aandeel banen (*)	aantal garantiebanen 2017			aantal garantiebanen 2018		
			markt	overheid	totaal	markt	overheid	totaal
Apeldoorn	95.790	33,33%	279	173	452	376	217	593
Brummen	7.350	2,56%	21	13	35	29	17	45
Epe	10.020	3,49%	29	18	47	39	23	62
Voorst	9.790	3,41%	29	18	46	38	22	61
subregio Apeldoorn	122.950	42,78%	358	222	581	483	278	761
Deventer	49.990	17,39%	146	90	236	196	113	309
Olst-Wijhe	4.620	1,61%	13	8	22	18	10	29
subregio Deventer	54.610	19,00%	159	99	258	214	124	338
Elburg	8.240	2,87%	24	15	39	32	19	51
Ermelo	13.360	4,65%	39	24	63	52	30	83
Harderwijk	24.300	8,46%	71	44	115	95	55	150
Nunspeet	11.810	4,11%	34	21	56	46	27	73
Putten	7.750	2,70%	23	14	37	30	18	48
Zeewolde	8.760	3,05%	26	16	41	34	20	54
subregio Noord Veluwe	74.220	25,82%	216	134	350	291	168	459
Lochem	11.240	3,91%	33	20	53	44	25	70
Zutphen	24.380	8,48%	71	44	115	96	55	151
subregio Lochem/Zutphen	35.620	12,39%	104	64	168	140	81	220
Totaal regio	287.400	100%	837	520	1.357	1.128	650	1.778

Verdeling extra te realiseren banen naar sub-regio Stedendriehoek & Noord-Veluwe

3.2. Regionaal doelen: brede doelgroep

De arbeidsmarktregio Stedendriehoek & Noord-Veluwe heeft wat betreft de doelgroep van FactorWerk ervoor gekozen om niet uitsluitend met de prioriteitsgroepen voor de baanafspraken³ van het ministerie aan de slag te gaan, maar met een bredere doelgroep werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. In deze arbeidsmarktregio wordt de baanafspraken doelgroep verder aangevuld met:

- Mensen met een uitkering vanuit de Werkloosheidswet (WW) en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA);
- Alle uitkeringsgerechtigden als gevolg van de Participatiewet;
- Niet-uitkeringsgerechtigden (NUG-ers) met een loonwaarde van 30% tot 80% van het wettelijk minimumloon.

Doelstelling voor 2017 ligt hoger dan afspraken sociaal akkoord

Onderstaand schema geeft een overzicht van de taakstelling van de regionale werkgeversdienst voor 2017; cijfers zijn inclusief de baanafspraken.

Doelstelling plaatsingen 2017	Wajong	WWB	NUG-ers *	WW	WIA/...**	Totaal
Regio Apeldoorn	0	750				750
Regio Deventer	****20	***550	Zie ***			570
Regio Harderwijk	60	250	10			320
Regio Zutphen	37	178				215
UWV	100	50		500	100	750****
Totaal regionaal	217	1.778	10	500	100	2.605

* met 30% tot 80% wettelijk minimumloon

** WIA/WGA/WAO/WAZ

*** Inclusief NUG en 100 plaatsingen met loonkostensubsidie / banenafpraak en 47 beschut

**** Project Wajong - SW SBCM / UWV, IRO's, PO en contract UWV dienstverlening

***** Er is een indicatieve uitsplitsing gemaakt naar doelgroepen. gestuurd worden op de onderverdeling. Deze is gemaakt om gedurende het jaar te kunnen kijken hoe de nieuwe aanpak (sturen op totaal los van doelgroep) gaat uitwerken.

Doelen voor Wsw-kandidaten

De doelen voor het uitplaatsen van SW-medewerkers laten zich niet in een kolom vatten. In het algemeen wordt nagestreefd dat iedere SW-medewerker op een andere baan wordt herplaatst als zijn huidige Wsw-werkplek vervalt. Nog niet in alle subregio's is al een sluitende aanpak van de wachtlijst SW geëffectueerd. Verder geven de SW-bedrijven het volgende aan:

- De Felua-groep streeft naar netto 14 extra externe plaatsingen in 2017
- Sallcon gaat 184 individuele detacheringen realiseren
- Inclusief Groep streeft naar 100 individuele detacheringen (opgave 2016)
- Delta heeft als doelstelling voor de WSW in 2017: het realiseren van 100 herplaatsingen en 25 nieuwe plaatsingen.

3.3. Wat is gerealiseerd in 2016?

Bereikte doelen en ingezette acties

Een aantal bereikte doelen en acties worden hier benoemd. Deze lijst is zeker niet volledig en doet tekort aan andere succesvolle acties.

- Het grootste werkgeversontbijt, waarin de naam FactorWerk is gelanceerd.
- Vanaf begin 2016 is per kwartaal het aantal plaatsingen in de publieke en private sector per gemeente geregistreerd. In de monitoring is een zichtbare verbetering van inzicht in het aantal geregistreerde plaatsingen op vacatures waarneembaar.

³ De prioriteitsgroepen vanuit het ministerie zijn: Mensen die onder de Participatiewet vallen en die geen wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen, Mensen met een Wsw-indicatie, Wajongers met arbeidsvermogen, mensen met een Wiw-baan of ID-baan.

- Dariuz loonwaardemetingen worden overal uitgevoerd. Met de meeste VSO PrO scholen zijn afspraken gemaakt over de scholing van de medewerkers voor gebruik van Dariuz instrumenten.
- Accountmanagersoverleg Noord-Veluwe en structureel overlegmomenten lokale WGD op andere locaties.
- Aftrap accountoverleg, uitleg volgt in paragraaf 5.2.
- In samenwerking met AWWN zijn workshops georganiseerd en er zijn ontbijtsessies in de regio ingezet. Ook is aangesloten bij andere netwerkbijeenkomsten; bijeenkomsten georganiseerd door Transitiewerkt.nl (Veluwe Portaal en kennispartners Werkend Stedendriehoek), etc
- Gezamenlijk ingezette acties bij faillissementen en grote reorganisaties in de regio (V&D, Scheer en Foppen, Verian)
- Ingebruikname van SONAR/WBS waardoor het matchen van kandidaten op vacatures mogelijk is geworden.
- Pilot gedraaid met het instrument de kandidatenverkenner. Dit instrument wordt toegelicht in hoofdstuk 5.
- Scoort activiteiten zijn ook in 2017 volop gecontinueerd.
- Speeddate bijeenkomsten werkgevers en kandidaten.
- Activiteiten gericht op de publieke sector; brieven en bezoeken, scan gemeenten Zutphen (en Deventer zit nog in de planning). Dit heeft nog niet geleid tot zichtbare verhoging van plaatsingen op baanafspraken.

Resultaat geregistreerde baanafspraken 2016

Onderstaand schema geeft een overzicht van het aantal aangemelde banen voor de baanafspraken en het aantal daadwerkelijk gerealiseerde plaatsingen in 2016.

Regionaal geregistreerde baanafspraken 2016	Plaatsingsdoel 2016	Plaatsingen tot 1 januari 2017
Regio Apeldoorn	50	37
Regio Deventer	20	23
Regio Noord- Veluwe	60	52
Regio Zutphen		18
UWV (hele regio)	133	225
TOTAAL	263	355

4. Match tussen arbeidsmarkt en doelgroep baanafspraken

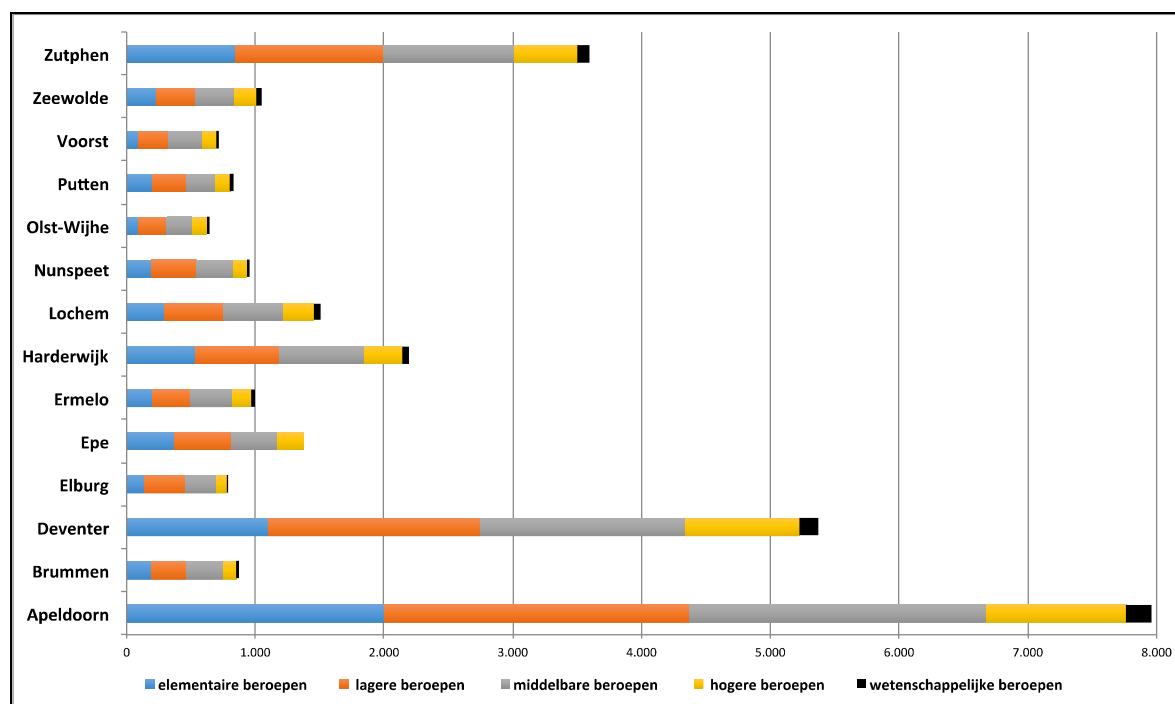
In de arbeidsmarktanalyse is geconstateerd dat de markt voor de doelgroep van baanafspraken krap is. In dit hoofdstuk staan we stil bij hoe de doelgroep baanafspraken is opgebouwd: hoe groot is deze doelgroep en welke banen zoeken zij?

4.1. De doelgroep baanafspraken

In de trendrapportage⁴ wordt melding gemaakt van het aantal personen dat opgenomen is in het doelgroepregister. Uit de rapportage van het tweede kwartaal 2016 blijkt dat er eind van de eerste helft van 2016 243.735 mensen in het doelgroepregister staan. Voor de regio Stedendriehoek & Noord-Veluwe staan er 11.380 doelgroepen in het register.

Beroepsniveau van de doelgroep

Zie onderstaande figuur voor een overzicht van de verdeling van beroepsniveaus van werkzoekenden per gemeente (zie voor de tabel met getallen bijlage 3).



Verdeling van beroepsniveaus van niet-werkende werkzoekenden per gemeente in 2015

Bron: UWV

4.2. Kansen voor doelgroep banenafpraak

Scholing, flexibiliteit en jobcarving brengen werkgevers en werkzoekenden bij elkaar.

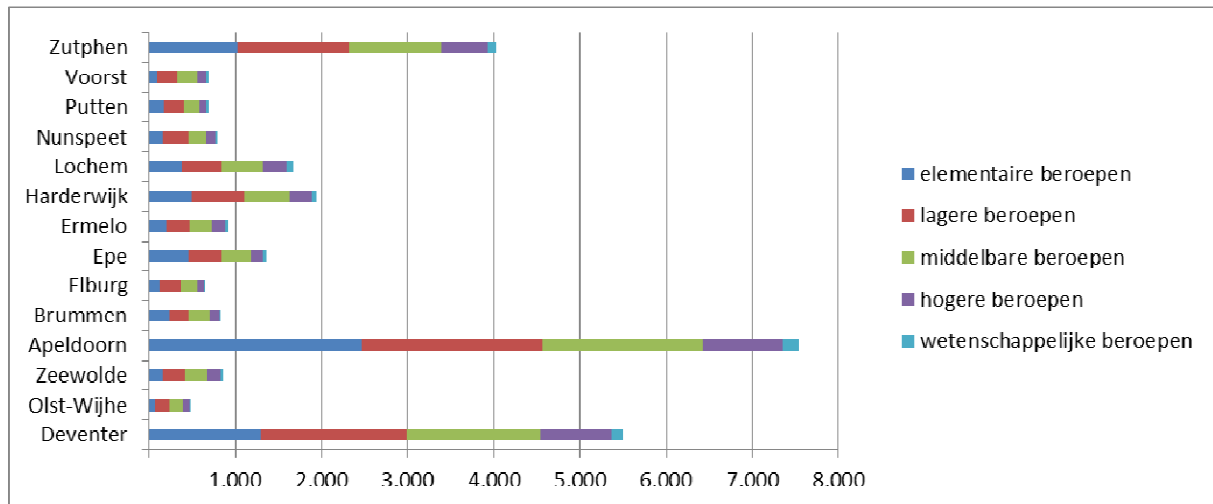
Voor een grote groep werkzoekenden in de Stedendriehoek & Noord-Veluwe – waaronder de doelgroep banenafpraak – liggen de kansberoepen niet binnen handbereik. De overstap naar een kansberoep is voor veel werkzoekenden, ook na een vakgerichte training of scholing, simpelweg niet te maken. De Stedendriehoek & Noord-Veluwe heeft veel werkzoekenden die werk proberen te vinden in beroepen als administratief medewerker, secretaresse of verkoopmedewerker. Voor deze beroepen is het aantal werkzoekenden vele malen groter dan het aantal beschikbare vacatures. Voor deze groep is het zinvol te weten welke alternatieve overstapberoepen⁵ meer kans op werk bieden dan het huidige beroep.

De afbeelding hierna geeft inzicht in de vacatures per beroepsgroep naar niveau (laag, middelbaar en hoog). Voor de doelgroep banenafpraak zijn vacatures op laag niveau veelal het meest kansrijk. Deze vacatures worden vaker ingeschaald op minimum loon. Er zijn veel vacatures voor laagopgeleid dienstverlenend, commercieel, transport & logistiek en technisch personeel. Het gaat hierbij vooral om de functies schoonmaker, verkoopmedewerker detailhandel, lader, lossen & vakkenvuller, kelner & barpersoneel, kassamedewerker, vrachtwagenchauffeur en timmerlieden. Deze functies worden deels

⁴ Trendrapportage tm 2^e kwartaal 2016. Iedere vier maanden na afloop van een kwartaal wordt de trendrapportage opgeleverd door het ministerie SZW. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van cijfers van het UWV.

⁵ zie https://www.werk.nl/werk_nl/arbeidsmarktinformatie/sector-beroep/kansrijke-beroepen/overstapberoepen

door scholieren en studenten ingevuld, maar bijvoorbeeld ook door werkende Wajongers. Vacatures op laag beroepsniveau worden dus ook vervuld door werkzoekenden die niet onder de doelgroep banenafpraak vallen.



Ontstane vacatures naar niveau per beroepsgroep⁶

Stedendriehoek & Noord-Veluwe, 2016

Bron: UWV

Bovenbeschreven trends gelden in algemene zin voor de hele arbeidsmarktregio. Lokaal en subregionaal worden groenvoorziening en klantencontact nog als aanvullende kanssectoren benoemd.

Meer kansen voor de onderkant van de arbeidsmarkt

Uit de arbeidsmarktanalyse blijkt dat er meer kansen voor mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt ontstaan. Alleen is er wel sprake van een mismatch op beschikbare vacatures en geschikte functies voor de werkzoekenden uit deze doelgroep. Deze discrepantie tussen vraag en aanbod vraagt van FactorWerk om instrumenten in te zetten die leiden tot een zorgvuldige match. Instrumenten voor ondersteuning van werkgevers en het realiseren van duurzame plaatsingen worden besproken in hoofdstuk 5.3. Een belangrijke instrument voor het vergroten van de baankansen voor de doelgroepen is het inzetten van opleidingen en trainingen om werkzoekenden 'werkfit' te maken. Binnen de werkpleinen worden hier verschillende opleidingsfaciliteiten voor ingezet, waarbij gedacht kan worden aan leer-werksettings, stage en learning on the job trajecten.

Het leerwerk platform Leren en Werken, met als kernpartners (UWV- Gemeenten- ROC's) en de overige samenwerkende partijen zoals (SBB- Bibliotheken- Taalhuis- COA- HBO- Werkgevers), zal in 2017 een belangrijke rol spelen bij het in kaart brengen van opleiding- en scholingsmogelijkheden voor onder andere werkgevers en de baanafsprakendoelgroep. De leden van het platform hebben maandelijks overleg om gezamenlijk te zorgen voor dat er:

- door inzet van opleidingsfaciliteiten meer kandidaten passen op vacatures voor baanafspraken;
- meer uitstroom op baanafpraakbanen wordt gerealiseerd;
- succesvolle opleidingsfaciliteiten beschikbaar en breder ingezet worden voor werkgevers en de baanafsprakendoelgroep.

⁶De niet-werkende werkzoekenden bestaan uit WW'ers, WWB'ers en werkzoekenden zonder uitkering, voor zover ingeschreven als werkzoekende bij UWV. UWV beschouwt de cijfers over nww primair als een administratief gegeven. Deze cijfers worden in sterke mate bepaald door registratieprocessen van UWV en gemeenten.

5. Werkgeversdienstverlening

Op basis van de arbeidsmarktanalyse zien we discrepanties tussen vraag en aanbod, maar ook kansen en mogelijkheden. In dit hoofdstuk wordt verder uitgewerkt hoe de regionale werkgeversdienst werkgevers ondersteunt bij het openstellen en vervullen van vacatures en baanopeningen voor werkzoekenden die behoren tot de doelgroep van het Regionaal Werkbedrijf.

5.1. Wat willen werkgevers?

Ook in 2017 staat centraal dat de werkgeversdienstverlening ervoor wil zorgen dat werkgevers ervaren dat een vacature snel en zonder rompslomp wordt vervuld door een passende, gemotiveerde kandidaat. En de werkgever geholpen wordt bij het helder in beeld krijgen welke kandidaten hij waarvoor kan inzetten.

Uit het onderzoek over de regionale werkgeversdienstverlening van het ministerie SZW komt naar voren dat werkgevers het belangrijk vinden dat de werkgeversdienst:

- goed bereikbaar is, met name ook per telefoon;
- de lokale situatie kent;
- eenduidig en transparant communiceert;
- heldere informatie kan geven over alle mogelijkheden en onmogelijkheden rond instrumenten, adviesdiensten en subsidies;
- rompslomp en administratieve lasten voorkomt;
- een snelle, passende oplossing biedt.

Verder geven werkgevers aan dat het prettig is als de werkgeversdienst het initiatief neemt om het contact met de werkgever te onderhouden, al aan tafel zit voordat er een daadwerkelijke vraag is en pro-actief, inspirerend en creatief meedenkt met oplossingen voor personeelsvraagstukken. Door de samenwerking van de afgelopen jaren is veel energie vrijgekomen om in gezamenlijkheid te werken aan vraagstukken rond de arbeidsmarkt. Het is de kunst om deze energie te behouden en verder aan te wakkeren, zodat we nog meer ervaring opdoen met succesverhalen. Dit kan alleen als men de tijd neemt om met elkaar van gedachten te wisselen en zodoende bij elkaar inspiratie opwekt en komt tot nog meer krachtige, innovatieve, aantrekkelijke projecten. Dit aanjagen van het vliegwiel van inspiratie zien de werkgevers als een belangrijke taak van de werkgeversdiensten.

5.2. Gezamenlijke marktwerking

Ondersteuning aan werkgevers door gezamenlijke werkgeversdienstverlening

Het Regionaal Werkbedrijf biedt met de regionale werkgeversdienst ondersteuning aan werkgevers om hen te helpen arbeidsplaatsen voor de diverse doelgroepen te creëren en te vervullen. In de regionale werkgeversdienst werken de sub-regionale werkgeversdiensten samen om de doelstellingen van FactorWerk te realiseren. Het idee is dat samenwerking in een regionale werkgeversdienst meerwaarde creëert ten opzichte van het alleen optrekken vanuit een sub-regio. De regionale werkgeversdienst is geen fysiek loket, maar een virtueel loket dat via een centraal e-mailadres en telefoonnummer bereikt kan worden.

Accountoverleg

Op 3 november heeft vanuit een pilot het eerste 'accountoverleg' in de regio plaatsgevonden. Bij deze bijeenkomst zijn naast accountmanagers van de werkgeversdiensten ook vertegenwoordigers en aanjagers van VNO-NCW, AWWN, LOCUS, OTIB en FNV aanwezig. Tijdens het accountoverleg komen 3 thema's aan de orde:

1. Overleg; activiteitenkalender, afstemming, benaderen 'nieuwe werkgevers'
2. Inspiratie; delen van 'best practise'
3. Netwerken; elkaar beter leren kennen

Dit overleg heeft als doel te zorgen voor een gezamenlijke activiteitenkalender voor het komende jaar, een verbetering in afstemming over inzet van acties door de aanjagers van de samenwerkingspartijen en de werkgeversdienst, waar liggen de kansen in de markt en inzicht krijgen over wie met wie aan

tafel zit. In dit overleg is ook ruimte voor het delen van afspraken met landelijke werkgevers (door LOCUS, UWV, etc) en het bespreken van de doorvertaling naar de regio. Dit alles met de focus op de benadering van 'nieuwe' werkgevers.

Activiteitenkalender

Door regelmatig samen met andere partijen bijeenkomsten te organiseren, informeert de regionale werkgeversdienst werkgevers over ontwikkelingen en kunnen contacten worden gelegd en onderhouden. In 2017 gaat de activiteitenkalender een belangrijke rol spelen in de marktwerking.

- Er komt een regionale en lokale kalender;
- De activiteitenkalender wordt in verschillende settings periodiek besproken en aangevuld. Ook wordt de kalender geplaatst op de website van FactorWerk. Hierdoor kan een betere afstemming bij de organisatie en planning van activiteiten plaatsvinden.
- Daarnaast zullen draaiboeken van succesvolle activiteiten gedeeld worden zodat op andere locaties deze activiteit ook uitgerold kan worden.

Accountmanagers halen actief vragen op

De werkgeversdienst werkt branchegericht en met een vast contactpersoon voor de werkgever. Er wordt gestreefd naar branchegericht accountmanagement en sub-regionaal worden koppels gemaakt tussen accountmanagers, medewerkers van het virtuele loket en branchespecialisten.

Werkgevers hebben een vast aanspreekpunt in de vorm van een accountmanager, die er actief op uit trekt naar de werkgever, zaken voorziet, helpt bij vraagverheldering, meedenkt met de ondernemer en zoekt naar creatieve oplossingen om vraag en aanbod te matchen. De accountmanagers zijn dé gesprekspartner met kennis en kunde over de (arbeidsmarkt)ontwikkelingen en voor werkgevers biedt het contact met de werkgeversdienst duidelijke meerwaarde.

Virtueel loket

Het virtuele loket is de toegang voor werkgevers die nog geen contact hebben met de werkgeversdienstverlening. Werkgevers kunnen voor informatie terecht op de website www.factorwerk.nl of bellen naar het telefoonnummer 055 – 2509989 (werkgeversservicepunt Stedendriehoek & Noordwest-Veluwe). Daarnaast is er het emailadres info@factorwerk.nl.

5.3. Acties voor werkgeversbenadering

Naast de succesvolle acties genoemd bij de realisatie in 2016 (Hoofdstuk 3.3) worden de onderstaande acties gecontinueerd.

Inzet instrumenten

Als werkgeversdiensten bieden we een gezamenlijke portfolio met een basispakket van faciliteiten die het voor een werkgever aantrekkelijker maken om iemand met een arbeidsbeperking aan het werk te hebben. Lokaal kan het voorkomen dat een instrument een marginaal andere invulling heeft. Daarnaast is op een aantal instrumenten een gemeentelijke verordening van toepassing. Dat kan betekenen dat in de toepassing van het instrument per organisatie een verschil in dienst of prijs/vergoeding zit. Om te voorkomen dat de werkgever door de bomen het bos niet meer ziet, wordt ook daarom gewerkt met één accountmanager voor de werkgever. Deze accountmanager kent het totale portfolio en geeft de werkgever advies over en ondersteuning bij het inzetten van het meest passende instrument.

Naast de loonkostensubsidie bestaat het pakket aan instrumenten minimaal uit⁷:

- no-risk polis;
- een gevalideerde loonwaarde systematiek;
- loonkostensubsidies;
- jobcoach-voorzieningen;
- proefplaatsing, werkervaringsplaatsen en stages;
- begeleiding naar en tijdens werk;
- (groeps)detachering;

⁷ Voor een totaaloverzicht van de instrumenten zie bijlage 5

- expertise en dienstverlening rondom jobcreatie en jobcarving;
- (kosten) werkplekaanpassingen;
- continuering faciliteiten bij verhuizing van werknemer.

Naast instrumenten ook adviesdiensten⁸

Ondersteuning bij Prestatieladder Sociaal Ondernemen

Naast het inzetten van de instrumenten voor de plaatsing van medewerkers biedt de werkgeverdienst ondernemers ook in 2017 ondersteuning bij de Prestatieladder Sociaal Ondernemen (PSO). De aanvraag van de PSO wordt gestimuleerd door het toekennen van een financiële tegemoetkoming of door andere vormen van ondersteuning zoals hulp bij de aanvraag, ondersteuning bij het plaatsen van doelgroepen in de organisatie of gezamenlijk opstellen van een plan van aanpak. De PSO-erkenning heeft een nauwe link met de inzet van Scoort als het regionale platform voor sociaal ondernemerschap.

In 2017 wordt voor de accountmanagers in samenwerking met PSO-Nederland een kick-off bijeenkomst georganiseerd voor de inzet van PSO en het door FactorWerk beschikbaar gestelde PSO voucher.

Uitvoering van een bedrijfsscan ter inventarisatie van mogelijkheden

Werkgevers kunnen ook ondersteund worden bij het uitvoeren van een bedrijfsscan om te bepalen waar mogelijkheden liggen voor het creëren van banen voor de doelgroep baanafspraken. Daarbij wordt expertise en dienstverlening rondom jobcreatie en jobcarving ingezet. Het pakket aan bedrijfsscans bestaat uit Slim 2.0, Inclusieve Arbeidsorganisatie en de bedrijfsscan SBCM. De scans worden uitgevoerd door hiervoor opgeleide specialisten.

De kandidatenverkenner

De kandidatenverkenner is een instrument dat via werk.nl te gebruiken is. In de kandidatenverkenner kunnen werkgevers inzicht krijgen in de doelgroep van de banenafpraak op basis van criteria zoals welke affiniteiten de kandidaat heeft, het opleidingsniveau, beschikbaarheid of de reisafstand. In de kandidatenverkenner kan de werkgever anonieme profielen bekijken van mensen die tot de doelgroep behoren. Bij interesse in een kandidaat kan de werkgevers informatie over de kandidaten aanvragen via het werkgeversservicepunt.

Door de inzet van de kandidatenverkenner heeft het UWV niet volledig zicht op alle vacatures die beschikbaar zijn voor doelgroepen. Immers de werkgever hoeft alleen maar een vacature te melden als hij gebruik wil maken van de dienstverlening van het UWV.

Bepaling van loonwaarde met behulp van loonwaardemetingssysteem van Dariuz

Bij de uitstroom naar banen met loonkostensubsidie wordt gebruik gemaakt van de loonwaardemeting. Hiervoor wordt in de hele regio gebruik gemaakt van het loonwaardemeting-systeem van Dariuz. De loonwaardemeting wordt uitgevoerd door daarvoor opgeleide medewerkers.

Nazorg door middel van coaching

Het Regionaal Werkbedrijf hecht veel waarde aan de nazorg bij plaatsing. Ook hiervoor geldt dat de wens van werkgevers centraal staat. Vanuit de werkgeversdienst wordt onder andere nazorg geboden in de vorm van jobcoaching. Binnen het UWV en de SW-bedrijven werken erkende coaches.

Werkgevers kunnen daar waar mogelijk ook interne coaching inzetten of gebruik maken van erkende coaches van private aanbieders.

Initiatieven vanuit werkzoekenden

In de regio lopen verschillende initiatieven vanuit cliëntenparticipatie/werkzoekenden, met verschillende doelen voor ogen, maar allen gericht op participatie en het vinden van werk. Enkele voorbeelden hiervan zijn de Broekriem en het Werkcafé.

⁸ voor een inventarisatie van alle adviesdiensten zie bijlage 6

6. Lokale invulling actieplannen

Binnen de vier subregio's Deventer, Harderwijk en Zutphen hebben de SW-bedrijven, UWV en gemeenten samen het regionale format voor de actieplannen⁹ ingevuld. Voor Apeldoorn/Epe en de Felua-groep is gekozen voor een andere beschrijving. Hieronder volgt een toelichting op de specifiek benoemde punten in de lokale actieplannen en welke activiteiten regionaal gepland gaan worden.

In de lokale marktwerkingsplannen worden zowel de acties voor de werkgevers als de werkzoekenden benoemd. In Deventer, bij het Plein en bij SDV worden banen/werkmarkten georganiseerd, vaak in aanwezigheid van werkgevers. De lokale marktwerkingsplannen zijn als bijlagen opgenomen.

Bij het invullen van de lokale marktwerkingsplannen is rekening gehouden met de arbeidsmarktanalyses vanuit Regio in beeld en beschikbare lokale arbeidsmarktanalyses. Door verschillen in lokale situaties kunnen er kansen liggen in de ene subregio, die voor de ander regio niet van toepassing zijn.

6.1. Subregio Apeldoorn

Per februari 2017 zal het nieuwe Werkbedrijf i.o. starten aan een jaar volop ontwikkelingen. Voor Felua-groep en het Werkplein Activerium staat het jaar in het teken van een jaar waarin er o.a. gewerkt zal worden aan het door ontwikkelen van een eenduidige werkgeversbenadering.

Voor klanten (werkgevers) in regio Apeldoorn en Epe die op zoek zijn naar personeel betekent dit dat zij per februari met één team te maken krijgen voor zowel het detacheren als het in dienst nemen van personeel met een SW- en P-wet achtergrond.

In deze ontwikkeling wordt ook zoveel mogelijk samenwerking gezocht met het UWV.

Naast continuering van gezamenlijke acties zoals het organiseren van werkgeversactiviteiten zoals Scoort, ontbijtsessie en meetings, zullen in nauwe samenwerking met Economische zaken van de gemeente Apeldoorn mogelijkheden gecreëerd worden om de kansen die Serious Request met zich meebrengt te benutten voor onze doelstellingen.

Brummen en Voorst hebben de werkgeversdienstverlening zelf georganiseerd. Beide gemeenten sluiten zich aan bij de regionale werkgeversbenadering. In gezamenlijkheid met de gemeenten Apeldoorn, Brummen, Epe, het UWV en het nieuwe Werkbedrijf zal gewerkt gaan worden aan het behalen van de afgesproken resultaten zoals opgenomen in de doelstellingen van het marktwerkingsplan 2017.

6.2. Regio Deventer

Deventer Werk talent en het UWV hebben het afgelopen jaar sterk ingezet op gezamenlijke dienstverlening. Zo hebben zij bij het faillissement van de V&D de ontslagen medewerkers hun gezamenlijke dienstverlening geboden en zijn er verschillende werkgeversbijeenkomsten in georganiseerd om werkzoekenden en werkgevers met elkaar in contact te brengen. Voor het komende jaar willen beide organisaties inzetten op een verdergaande samenwerking en is het de bedoeling hier ook onderwijs bij te betrekken.

Activiteiten die in regio Deventer worden opgepakt zijn onder meer; de Deventer Werkmarkt en het Deventer Werkplein. Daarnaast zal ingezet worden op Max WW (actie gericht op voorkomen instroom WW) en zal regio Deventer mee doen aan een gezamenlijk georganiseerd regionale belactie.

⁹ zie bijlage 8

6.3. FactorWerk Noord-Veluwe

De Noord Veluwse werkkamer heeft in november 2016 haar naam gewijzigd in FactorWerk Noord-Veluwe. In Noord-Veluwe wordt gewerkt met tafels. De tafel 'accountmanagement' overlegt op uitvoeringsniveau over accountmanagement richting werkgevers in de Noord-Veluwe.

Bij deze tafel is het opstellen van het lokale activiteiten-/ marktbeperkingsplan beledgd. Tijdens het overleg op 8 december is in samenspraak met de accountmanagers een eerste aanzet voor het plan ingezet. Gezamenlijke acties voor 2017 zijn o.a.:

- De bedrijvenkring in Elburg heeft de ambitie uitgesproken om volgend jaar 100 nieuwe banen te realiseren voor een brede doelgroep.
- Het organiseren van werkmakten in februari, april en september.

6.4. Regio Zutphen 'Het Plein'

Het actieplan van de regio Zutphen is nog een conceptplan. 30 januari 2017 zal er een bijeenkomst worden gehouden om de realisatiedoelen vast te stellen en daaruit voorvloeiende acties te verfijnen. Het daaruit vloeiende actieplan zal ter zijne tijd opgenomen worden als bijlage bij dit marktbeperkingsplan.

7. Randvoorwaarden

Om goed invulling te kunnen geven aan het marktbewerkingsplan moet aan een aantal randvoorwaarden worden voldaan. In dit hoofdstuk worden deze randvoorwaarden nader uitgewerkt.

7.1. Mogelijkheden voor matches

Er wordt veel werk gemaakt van het vullen van de klantprofielen in SONAR voor de doelgroep baanafspraken voor 1 februari 2017. Hierdoor zijn de beschikbare kandidaten uit het doelgroepenregister beter in beeld en dit zal de match vereenvoudigen. Het bij blijven houden van beschikbare klantprofielen is belangrijk. Naast het vullen van de klantprofielen dienen ook alle vacatures in WBS gemeld te worden. Alleen hierdoor kan optimaal gebruik gemaakt worden van de matchingsmogelijkheid tussen SONAR en WBS.

7.2. Scholingsmogelijkheden voor de doelgroep baanafspraken

Voor de doelgroep baanafspraken wordt in hoofdstuk 4.2 aangegeven dat er meer kansen op de arbeidsmarkt ontstaan maar dat er een discrepantie is tussen de beschikbare vacatures en aanbod. Een belangrijke instrument voor het vergroten van de baankansen voor de doelgroepers is het inzetten van opleidingen en trainingen om werkzoekenden 'werkfit' te maken. Binnen de werkpleinen zal ruimte geboden moeten worden om verschillende opleidingsfaciliteiten zoals leer-werksettings, stage en learning on the job trajecten in te zetten. Door gezamenlijk inzet in het leerwerkplatform 'Leren en werken' kan optimaal worden ingezet op het ontwikkelen van groepstrajecten en het leren van elkaar over succesvol ingezette trajecten.

7.3. Betrekken werkgevers

De vraag van de werkgevers centraal stellen is het uitgangspunt van de regionale werkgeversdienstverlening. Dit kan alleen als werkgevers ook daadwerkelijk betrokken worden bij het opstellen van de marktbewerkingsplannen en er wordt gevraagd actief deel te nemen.

Enkele voorbeelden waarin dit tot uiting komt:

- Scoort activiteiten
- Stimuleren van PSO door FactorWerk
- Workshops AAVN waarbij werkgevers aan werkgevers vertellen hoe zij sociaal ondernemen in hun organisatie hebben opgepakt.

7.4. Monitoren en rapporteren

In 2016 is ieder kwartaal gerapporteerd over de regionale monitor doelgroepenplaatsingen. Het in gebruik nemen van SONAR en WBS heeft als voordeel dat in de loop van het jaar een pilot gedraaid kan gaan worden met de rapportages over plaatsingen uit SONAR. Vanzelfsprekend zal in 2017 nog steeds schaduw gedraaid worden met de regionale monitor.

Naast de regionale monitor worden ook de trendrapportages geduid. Een juiste duiding van de gerapporteerde cijfers is gezien de complexiteit van deze cijfers heel belangrijk.