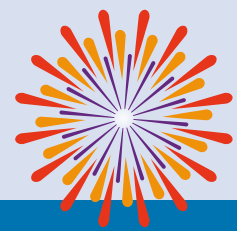
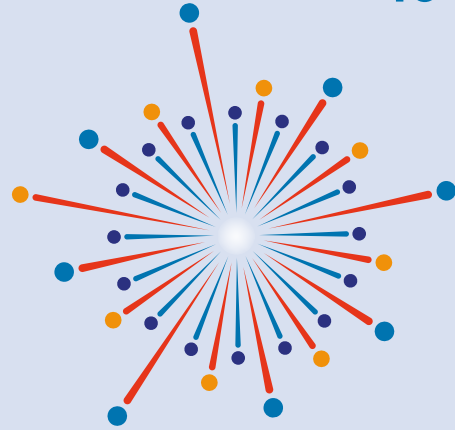
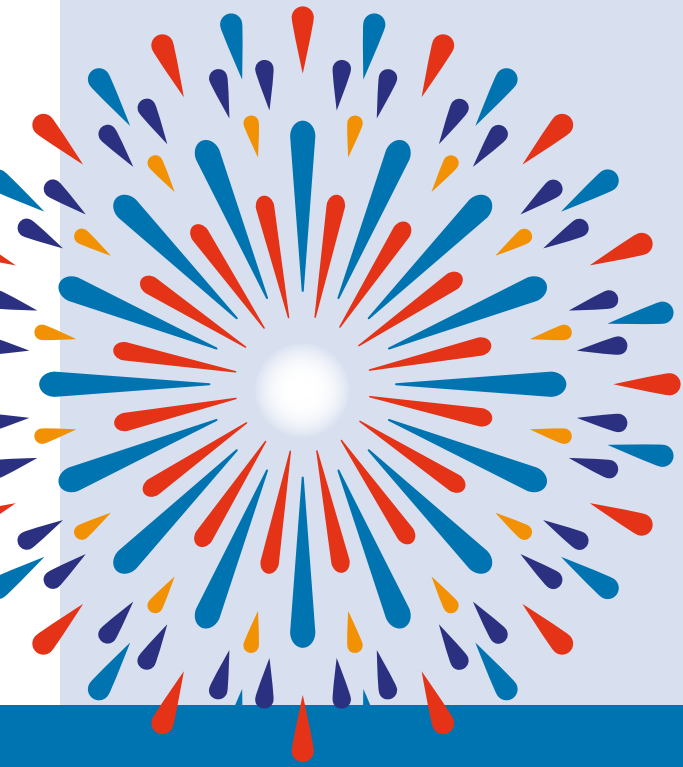




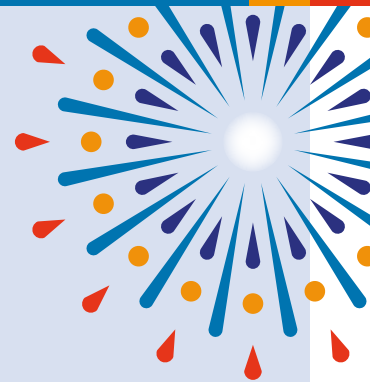
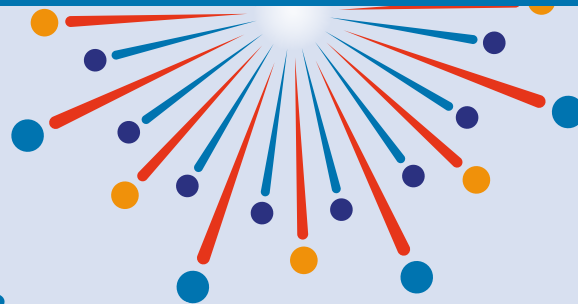
Programmaraad

10 JAAR!



➔ Lessons learned

ANALYSE PRAKTIJKVERHALEN 2020-2022





COLOFON

Lessons learned. Analyse praktijkverhalen 2020-2022

is een uitgave van de Programmaraad Regionale Arbeidsmarkt ter gelegenheid van '10 jaar Programmaraad'.

De publicatie is onder andere uitgereikt aan de deelnemers aan de Praktijkdag in Nieuwegein op 3 november 2022.

Projectleiding

Tanja Willemsen

Organisatie verdiepingssessies en co-referentie

Jörg Bauer

Marcelle Breemans

Pearl Hartgers

Moniek Lemmens

Gea Mepschen

Esther Pieters

Gerlinde Scheper

Merel van Sliedregt

Marjolein van der Sterren

Bureau-analyses en teksten

Peter Boorsma

Corien Lambregtse

Fotograaf

Annelies van 't Hul

Vormgeving

Meine Steenbakkers

➔ Inspiratie voor jou

De Programmaraad ondersteunt jou als professional in jouw belangrijke werk om werkzoekenden en werkgevers bij elkaar te brengen. Dit in de complexe context van een regionale arbeidsmarkt. Welke rol je ook hebt, jij verbindt en brengt samen. Ook de Programmaraad verbindt en brengt samen.

Als overkoepelende organisatie brengt de Programmaraad op vele manieren professionals bij elkaar om van en met elkaar te leren en om elkaar te inspireren. Dat deden we ook voor de 'Lessons learned' die je nu in handen hebt.

Praktijkvoorbeelden en Praktijkdagen

Al tien jaar lang geven we op Praktijkdagen een podium aan good practices van gemeenten, UWV, sociaal ontwikkelbedrijven en hun samenwerkingspartners. Waarbij het gaat om het complete plaatje, de succesverhalen inclusief de moeilijkheden en hoe die werden opgelost! Want daar leren we pas echt van. De praktijkvoorbeelden bevatten een schat aan informatie, en dat vind jij of vinden jouw collega's blijkbaar ook, want de beschreven praktijkvoorbeelden op samenvoordeklant.nl worden heel goed gelezen.

Rode draad uit de praktijkvoorbeelden

Wat is nu de spreekwoordelijke rode draad in al deze mooie praktijkvoorbeelden? Kunnen we werkzame elementen onderscheiden die opnieuw inspireren? Met deze vragen voor ogen maakten we deze 'Lessons learned'. We vroegen de geïnterviewden van destijds bij elkaar te komen en de 'papierenen' analyses aan te scherpen en te verbeteren. Er kwamen zelfs nieuwe initiatieven voort uit deze bijeenkomsten!

Heel graag bedank ik al deze bevlogen professionals die bereid waren om samen de belangrijkste kansen en hobbels in hun werk te achterhalen, te benoemen en zo ook hun eigen inzichten te verdiepen. Om op deze manier hun collega's in andere regio's te inspireren.

Uitnodiging

Het resultaat van dit alles ligt nu voor je, als cadeautje ter gelegenheid van '10 jaar Programmaraad'. Ik hoop dat deze geleerde lessen je uitnodigen om je eigen werk en de dienstverlening van jouw organisatie nog eens onder de loep te nemen. En wie weet geven ze je zelfs aanleiding om naar een andere arbeidsmarktregio te gaan om nog beter te zien en te ervaren hoe zij werken.

We wensen je veel inspiratie en leesplezier,

Tanja Willemsen, programmamanager



➔ Inhoudsopgave

<u>Inleiding</u>	<u>5</u>
<u>1. Praktijkleren</u>	<u>7</u>
<u>2. Beschut werk en Simpel switchen</u>	<u>11</u>
<u>3. Werkgeversdienstverlening</u>	<u>15</u>
<u>4. Verkleining afstand werkgevers- en werkzoekendendienstverlening</u>	<u>19</u>
<u>5. Regionale mobiliteitsteams (RMT's)</u>	<u>23</u>
<u>6. Ken je klant en Gegevensuitwisseling</u>	<u>27</u>
<u>7. Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt</u>	<u>31</u>
<u>8. Aanpak jeugdwerkloosheid</u>	<u>35</u>
<u>9. Psychische kwetsbaarheid</u>	<u>39</u>



→ Inleiding

Deze publicatie is een analyse van de praktijkvoorbeelden die zijn gepubliceerd op de website www.samenvoordeklant.nl in de periode januari 2020 tot en met 1 juli 2022. De publicatie geeft een beeld van de belangrijkste thema's in de 35 arbeidsmarktregio's en hoe deze worden opgepakt. Doel is om beslissers en professionals in de arbeidsmarktregio's inzicht te geven in de succesfactoren en knelpunten in de negen thema's waarop de Programmaraad de 35 arbeidsmarktregio's ondersteunt.

De Programmaraad organiseert al sinds 2012 Praktijkdagen waarop vertegenwoordigers van gemeenten, wsp's, sociaal-ontwikkelbedrijven, UWV en andere organisaties in sessies vertellen over een bijzonder project of aanpak in hun arbeidsmarktregio. De best geëvalueerde sessies dienen als praktijkvoorbeeld op de website. Een journalist belt de sprekers na en vraagt hen om hun ervaringen nog eens uit de doeken te doen voor een verhaal op de website. Ook los van de praktijkdagen spot de Programmaraad goede voorbeelden en beschrijft deze in een praktijkverhaal.

Sinds 2016 hebben we bijna driehonderd praktijkvoorbeelden op samenvoordeklant.nl geplaatst. In 2019 zijn de cases uit 2017 en 2018 geanalyseerd, in 2020 die uit 2019 en 2020. In 2022 zijn de praktijkvoorbeelden uit 2020 tot en met 2022 onderzocht. Welke trends zijn er? Welke rode draad is te ontdekken in al deze goede voorbeelden? Wat zijn de werkzame elementen?

Succesfactoren en knelpunten

De selectie van praktijkvoorbeelden op de website is pragmatisch van aard. Dat geldt ook voor deze analyse. Vaak blijven minder geslaagde projecten buiten beschouwing, al was het maar omdat mensen daarmee niet graag naar buiten treden. Dat neemt niet weg dat er veel lessen vallen te trekken als het gaat om werkzame elementen, succesfactoren en knelpunten.

Bureau-analyses en verdiepingssessies

Voor de 'lessons learned' uit de praktijkverhalen uit de periode januari 2020-juli 2022 zijn de verhalen geanalyseerd op de negen thema's waarop de Programmaraad de regio's ondersteunt.

Voor vijf thema's is alleen een bureau-analyse gemaakt, mede omdat er (nog) minder praktijkverhalen over zijn geschreven. Dit zegt overigens niets over het belang van deze thema's. De thema's zijn: Regionale mobiliteitsteams (RMT's), Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, Jeugdwerkloosheid en Psychische kwetsbaarheid. De thema's Gegevensuitwisseling en Ken je klant zijn om praktische redenen samengevoegd.

Voor vier thema's zijn de bureau-analyses verdiept: Praktijkleren, Beschut werk, Werkgeversdienstverlening en Verkleining afstand werkgevers- en werkzoekenden-dienstverlening. Alle contactpersonen die bij de verhalen over deze onderwerpen zijn genoemd, zijn uitgenodigd om in verdiepingssessies de bureau-analyse te verbeteren en aan te vullen. Hieraan is goed gehoor gegeven: aan de verdiepingssessies hebben gemiddeld twaalf beslissers en professionals deelgenomen, afkomstig uit uiteenlopende organisaties uit arbeidsmarktregio's uit het hele land. Onder leiding van de projectleiders van de Programmaraad hebben zij de analyses verrijkt en verdiept.



➔ 1. Praktijkleren

Praktijkleren en met name praktijkleren in het mbo met een praktijkverklaring heeft een grote boost gekregen door de 24 pilots die in 2019 door de ministeries van SZW en OCW zijn gestart en die werden begeleid door SBB en de Programmaraad. Veel regio's hebben na afloop van de pilots de projecten voortgezet en er zijn nieuwe regio's bijgekomen.

Opzetten van praktijkleren in de arbeidsmarktregio

Uit de praktijkvoorbeelden uit de diverse regio's blijkt dat er altijd sprake is van betrokkenheid van de ketenpartners – gemeenten, sociaal-ontwikkelbedrijven, UWV en RMT's – en een of meer mbo-instellingen. Soms zijn ook SBB, leerwerkloketten of uitzendbureaus betrokken. In de arbeidsmarktregio Groningen speelt het RMT een grote rol.

Het regionale ontwikkelbedrijf neemt vaak het voortouw bij het opzetten van een project voor praktijkleren. In Noord-Limburg is het echter het Leerwerkloket dat de kar trekt. Meestal gaat het om 'praktijkleren met een praktijkverklaring', in enkele gevallen om opleidingen op mbo-1 niveau (Holland-Rijnland en Zuidoost-Brabant). In Twente is er een intake om te bepalen of Praktijkleren of een reguliere opleiding voor de hand ligt.

Wat betreft het opzetten van een project of implementeren van een nieuwe aanpak valt voortdurend de term 'gewoon beginnen'. Daarbij is het wel belangrijk dat partijen het met elkaar eens zijn over 'waarom' je met praktijkleren aan de slag wilt en welke bijdragen partijen moeten leveren om er een succes van te maken. Soms wordt daarbij verwezen naar het stappenplan van de Programmaraad.

Er is wel een probleem met de financiering: het ministerie geeft tegenstrijdige signalen af over de inkoop van praktijkleren: moet dat nu collectief of per individu. Regio's lossen dit op door het afsluiten van raamovereenkomsten.

Doelgroepen en werving van kandidaten

In vrijwel alle voorbeelden wordt het instrument praktijkleren ingezet voor kandidaten zonder werk en met een uitkering. Soms staat de regeling ook open voor nuggers; werkzoekenden zonder uitkering. In maart 2021 heeft het kabinet in het kader van corona 63 miljoen euro uitgetrokken voor kortdurende scholings-trajecten via *praktijkleren in het mbo*. Als gevolg hiervan hebben een aantal regio's (zoals Groningen) hun doelgroep uitgebreid naar werkenden voor wie hun baan op de tocht staat.

Betrokkenen vinden het wenselijk om de doelgroep uit te breiden van 'met werkloosheid bedreigden' naar 'werkende kwetsbaren'.

Kandidaten zijn vooral te vinden bij sociaal-ontwikkelbedrijven en in krimpsectoren. Hoe arbeidsmarktregio's praktijkleren inzetten, verschilt sterk. Sommige regio's starten met de leerlingen van het VSO-Pro-onderwijs en zorgen ervoor dat ze met een praktijkverklaring of een certificaat de arbeidsmarkt opgaan. Maar kandidaten zijn ook buiten onderwijs en werk & Inkomen te vinden, bij bijvoorbeeld welzijnsinstellingen.

Voorwaarde is dat de professional de mogelijkheden van praktijkleren in het mbo kent en de meerwaarde van een diploma, certificaat of praktijkverklaring voor de kandidaat inziet. Het instrument zou beter benut kunnen worden als professionals beter op de hoogte zouden zijn van praktijkleren. Daarnaast moet er een trekker zijn die partijen samenbrengt en het onderwerp op de agenda houdt.

Voor de samenwerking gelden de gebruikelijke succesfactoren zoals vaste contactpersonen, eigenaarschap, inzicht in de belangen van de ander, 'elkaars taal spreken' en successen vieren.

Trajecten starten bij de werkgever

De behoeften van de werkgevers vormen het uitgangspunt bij het opzetten van de projecten en het inzetten van de trajecten, zo blijkt uit de praktijkverhalen.

Midden-Limburg zet de praktijkverklaring in de markt als inwerkinstrument voor werkgevers. Het ligt voor de hand om eerst werkgevers te benaderen die intrinsiek zijn gemotiveerd of die al erkend leerwerkbedrijf zijn.

Veel regio's ondersteunen werkgevers ook bij het inrichten van het project en het ondersteunen van de leermeesters binnen de organisaties. Soms wordt iemand vrijgemaakt om als spil te fungeren, soms zijn hiervoor teams opgezet.

In een aantal gevallen is er voorafgaand aan het traject eerst nog een in house-voortraject bij het ontwikkelbedrijf. Vrijwel overal zijn er drie of vier leerlijnen, zoals groen, dienstverlening, logistiek en horeca. Het is volgens de geïnterviewden belangrijk om te kunnen beschikken over meerdere leerlijnen om een gevarieerd aanbod te hebben voor verschillende kandidaten.

Probleem is dat er door het personeelstekort binnen bedrijven vaak onvoldoende begeleidingscapaciteit is; alle handen zijn nodig voor productie.

Bemiddeling en vastleggen afspraken

Het is essentieel om bij de start van een traject met alle partijen goed door te spreken waarom dit traject wordt opgestart. Voor de kandidaat betekent het erkenning en geeft het zelfvertrouwen. De werkgever ziet de loonwaarde van zijn werknemer stijgen. Voordeel voor de overheid is dat praktijkleren helpt bij het bestendigen van banen en zo uitval voorkomt. Voordeel voor het mbo is meer doorstroom naar vervolgopleidingen.

Volgens de deelnemers aan de verdiepingssessie is het verstandig te beginnen met een proefplaatsing van een kandidaat en dan pas met de werkgever te praten over doorontwikkeling van zijn nieuwe medewerker en eventueel praktijkleren. Begeleiding na plaatsing is cruciaal, bijvoorbeeld vanuit het bedrijf zelf of in de vorm van een jobcoach. Jobcoaches spelen een centrale rol en het is dan ook goed om hen voor te lichten over de mogelijkheden van praktijkleren.

Betrekken van het mbo

De publiek gefinancierde mbo-scholen moeten nog wel wennen aan het instrument praktijkleren en zien niet altijd de toegevoegde waarde. Het staat nog niet overal hoog op de agenda en het past (nog) niet goed in de manier van werken van de scholen, die veel meer is gericht op 'klasjes' en minder op individuen.

In het proces zelf is het geen verplichting, maar de scholen zouden er goed aan doen de leerbedrijven wel te bezoeken, zowel bij de start als voor het eindgesprek. Dit komt de kwaliteit van het traject ten goede en opent voor de scholen ook meer mogelijkheden voor vervolgonderwijs.

In Noord-Holland Noord is er een gefuseerde school die het onderwijs volledig modulair gaat inrichten, wat de inpassing van praktijkleren vergemakkelijkt. Noord-Limburg kent naast individuele trajecten ook groepstrajecten.

Landelijke campagne

Geïnterviewden en deelnemers aan de verdiepingssessie benadrukken het belang van het promoten van het instrument praktijkverklaring bij de professionals die met de kandidaten werken en het inpassen in de werkprocessen. Om ervoor te zorgen dat het relatief nieuwe instrument praktijkleren meer wordt ingezet moet er een publiciteitscampagne komen. Deze moet overtuigen door de meerwaarde voor de verschillende betrokken partijen te benadrukken. Binnen organisaties kunnen aangewezen ambassadeurs een rol spelen.

Belemmeringen

De deelnemers aan de verdiepingssessies signaleren een aantal knelpunten die een optimale inzet van praktijkleren vooralsnog in de weg staan. Zo levert een praktijkverklaring een kandidaat geen vrijstelling op als hij daarna een mbo-opleiding wil volgen. Als vrijstelling geen optie is, is er misschien wel een 'versnelling' mogelijk.

In het algemeen zouden de organisatie en de processen eenduidiger en eenvoudiger moeten worden. De dienstverlening van de RMT's verschilt nu sterk van arbeidsmarktregio tot arbeidsmarktregio. Daar zou meer lijn in moeten komen. Werkgevers zouden rechtstreeks naar het RMT moeten kunnen stappen, zonder tussenkomst van de kandidaat. Het is wenselijk dat uiteindelijk één aanmeldformulier volstaat.

Betrokkenen suggereren om de backoffice zo te organiseren dat initiatieven tot praktijkleren uiteindelijk op één punt samenkomen. Zo heeft Noord-Limburg een coördinatiepunt ingericht voor aanmelding, registratie en het betalen van de facturen.

Tot slot zou er een structurele financiering moeten komen in plaats van tijdelijke. Dat ondersteunt de beweging van 'de kortste weg naar werk' naar 'duurzaam aan het werk'.

Veel gemeenten zien 'praktijkleren' nu vooral als kostenpost en hebben weinig oog voor de opbrengsten op termijn. Dat maakt ook dat ze pas in actie komen als iemand in de 'gemeentebak' zit.

DE 5 BELANGRIJKSTE SUCCESFACTOREN

1. Betrokken partijen zijn het eens over 'waarom' ze met praktijkleren aan de slag willen en welke bijdragen ieder moet leveren
2. De professionals kennen de mogelijkheden van praktijkleren in het mbo en zien de meerwaarde van bijvoorbeeld een praktijkverklaring voor de kandidaat
3. De behoeften van de werkgevers en de leermogelijkheden binnen het bedrijf vormen het uitgangspunt bij het inzetten van de trajecten
4. Beginnen met een proefplaatsing van een kandidaat en dan pas met de werkgever praten over doorontwikkeling en eventueel praktijkleren
5. De regio beschikt over een coördinator die partijen samenbrengt en het onderwerp op de agenda houdt

DE 5 BELANGRIJKSTE KNELPUNTEN

1. Publiek gefinancierde mbo-scholen zien niet altijd de toegevoegde waarde van praktijkleren en het past niet goed in de manier van werken van de scholen
2. Binnen de huidige arbeidsmarkt is het werven van kandidaten een uitdaging.
3. De organisatie en de processen van praktijkleren-trajecten zijn erg complex
4. Veel gemeenten zien 'praktijkleren' nu vooral als kostenpost en hebben weinig oog voor de opbrengsten op termijn
5. Door het personeelstekort is er binnen bedrijven vaak onvoldoende begeleidingscapaciteit



➔ 2. Beschut werk en Simpel switchen

Gemeenten, sociale werkvoorziening-bedrijven en werkgevers zijn hard op zoek naar de beste manier om beschut werk vorm te geven. De meeste gemeenten halen hun taakstelling nog niet, toch zijn er gemeenten die er wel in slagen om beschut werk op een goede manier vorm te geven en kandidaten simpel te laten switchen tussen dagbesteding, beschut werk of een reguliere plek op de arbeidsmarkt, zo blijkt uit de praktijkvoorbeelden op Samenvoordeklant.nl en het magazine 'In verbinding. Vormgeven aan beschut werk'. Wat zijn de belangrijkste werkzame factoren?

Heldere langetermijnvisie op sociaal domein

De succesvolle aanpak van beschut werk begint bij een gezamenlijke langetermijnvisie van gemeente, sociaal ontwikkelbedrijf en UWV. Het doel is niet om de Participatiewet op te leggen, het doel is dat mensen mee kunnen doen, op de plek die het best past en duurzaam is. Meedoen maakt mensen gelukkiger en gezonder. Meedoen zorgt ervoor dat veel ellende wordt voorkomen en bespaart de samenleving heel veel kosten.

Intensief begeleidingsprogramma

Beschut werk vraagt maatwerk en persoonlijke begeleiding. Die begeleiding moet intensief zijn als het nodig is, met name in de beginperiode en bij veranderingen, kan minder intensief zijn in perioden waarin de situatie van de kandidaat stabiel is, maar kan nooit helemaal worden afgebouwd. De behoefte aan begeleiding is immers juist een van de criteria voor Beschut Werk.

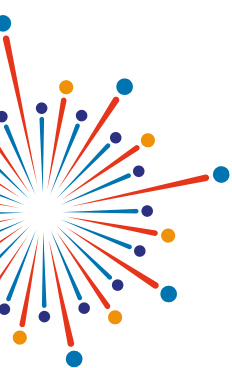
De begeleiding is nodig om kandidaten goed te leren kennen, om te weten waar zij op hun plek zijn én om te bepalen of het tijd wordt voor een volgende stap, bijvoorbeeld naar een plek op de reguliere arbeidsmarkt (Doelgroepregister), of soms terug naar dagbesteding. Voor jonge mensen helpt het om die begeleiding te bieden op een speciale jongerenafdeling, zodat ze samen kunnen optrekken, van elkaar leren en ook hun eigen vooroordelen/negatieve beelden ten opzichte van beschut werk doorbreken. Praktijkvoorbeelden zijn onder meer sociale dienst en werkleerbedrijf Orionis met het

project 'Werken naar vermogen', werkleerbedrijf Lucrato met een speciale 'landingsplek' voor jongeren met een lichte verstandelijke beperking en werkbedrijf Rijk van Nijmegen met de ontwikkellijn van arbeidsmatige dagbesteding naar betaald werk bij reguliere werkgevers.

Heldere criteria voor aanvraag indicatie beschut werk

Om tijdverlies én teleurstelling te voorkomen is het belangrijk dat aanvragen voor een beschut werk-indicatie in één keer worden goedgekeurd. Arbeidsmarktregio's met een hoge positieve score op aanvragen, doen dit als volgt:

- Overleg/afstemming over criteria: SW-bedrijf, UWV en onderwijs overleggen geregeld en weten aan welke criteria een aanvraag moet voldoen. Continuïteit in personen en contacten helpt ook.
- Arbeidskundig onderzoek/observatie- of stageperiode: kandidaten voor beschut werk worden in een proefperiode bij het werk-leerbedrijf geobserveerd en begeleid, om helder te krijgen wat ze graag willen, wel of niet kunnen en wat hun begeleidingsbehoefte is. Dit is een belangrijke aanvulling op een psychologische test. Mensen die op de juiste plek zitten, kunnen vaak veel meer dan gedacht.
- Ervaring met aanvragen. Hoe meer ervaring een gemeente/afdeling/persoon heeft met het aanvragen van een indicatie, hoe groter de kans dat de aanvraag in één keer wordt goedgekeurd.



Voor gemeenten die hier weinig ervaring mee hebben, helpt het om een gemeente met veel ervaring mee te laten kijken.

- AVG-problemen voorkomen. De gemeente heeft geen toegang tot de medische gegevens van cliënt, die voor de aanvraag wel nodig zijn. De cliënt kan die gegevens zelf invullen of aan de gemeente verstrekken. Dit moet voor het indienen van de aanvraag helder zijn.

Een praktijkvoorbeeld is 's-Hertogenbosch, waar werkbedrijf, praktijkonderwijs en UVW veel overleggen over de criteria Beschut Werk.

Detachering bij reguliere werkgevers

Er zijn gemeenten en werkbedrijven die ernaar streven om mensen met de indicatie beschut werk met een loonkosten- en begeleidingssubsidie zoveel mogelijk onder te brengen bij reguliere werkgevers. Andere gemeenten en werkbedrijven kiezen juist voor detachering. De voordelen van detachering en proefplaatsing bij reguliere werkgevers:

- Werkgever en kandidaat krijgen de kans om te zien of de plek past. Een proefperiode verlaagt de drempel voor doorstroming naar een betaalde baan bij diezelfde werkgever.
- Een plaatsing mag mislukken. Als de ene plek niet past, kan de kandidaat het op een volgende plek proberen. De arbeidsovereenkomst met het leer-werkbedrijf biedt zekerheid en veiligheid.
- Variatie in werk: een kandidaat kan bij meerdere werkgevers tegelijk werken of na een bepaalde periode aangeven iets anders te willen doen. De kandidaat doet hierdoor steeds meer verschillende ervaringen op.
- Meer betrokkenheid bedrijven: gemeenten nemen bij aanbestedingen de verplichting op om één of twee beschut werk-plekken aan te bieden. Dit vergroot de kring van bedrijven die beschut werk aanbieden.
- Organisaties die geen personeel in dienst kunnen nemen, kunnen cliënten soms wel een detachingsplaats aanbieden.

Praktijkvoorbeelden zijn de gemeente Almere, die van de aanbieders van dagbesteding vraagt dat ze ook beschut werk organiseren (minimaal 1 plek), werkbedrijf Weener XL in 's-Hertogenbosch met detachering, Werkzaam Rivierenland, waar ze cliënt en werkgever bij elkaar brengen, de beschikbare regelingen uitleggen en pas als het klikt benoemen dat het om 'beschut werk' gaat.

Ontschotten van regelingen en budgetten

Het kost soms veel tijd en energie om (financiële) oplossingen te vinden om de switch tussen dagbesteding, beschut werk en de banenafpraak soepel te laten verlopen. En dat terwijl het doel is dat kandidaten meedoen op een duurzame plek, waar ze passen en tot hun recht komen. Dit voorkomt 'draaideur'-gevallen. Om te ontschotten is het volgende nodig:

- Bundelen van wettelijke regelingen en verschillende budgetten, zodat kandidaten de zorg en begeleiding kunnen krijgen die ze nodig hebben om mee te kunnen doen, zoals een IPS-coach, jobcoach of lifecoach, met de nodige loonkosten- en begeleidingssubsidie.
- Faciliteren van werkgevers: een beschut werkplek moet meetellen voor de banenafpraak.
- Meer financiële zekerheid voor cliënten. Een overstap naar een reguliere baan moet niet nadelig uitpakken als die stap onverhoopt niet lukt. Dat is nu een belemmering om de volgende stap te maken.

Een praktijkvoorbeeld zijn zorgorganisatie Cordaan en ontwikkelbedrijf Pantar in Amsterdam, die zich ervoor inzetten om cliënten onderling drempelloos te laten overstappen (Simpel switchen).



DE 3 BELANGRIJKSTE SUCCESFACTOREN

1. Een vast team of een vast contactpersoon voor beschut werk
2. Intensief begeleidingsprogramma
3. Detachering bij reguliere werkgevers

DE 4 BELANGRIJKSTE KNELPUNTEN

1. Zoeken van (financiële) oplossingen voor een simpele switch kost veel tijd en energie
2. Grote versnippering van regelingen en budgetten en financiële onzekerheid bij stap terug
3. Omschrijving 'beschut werk' schrikt werkgevers af
4. Beschut werk telt niet mee bij de Banenafpraak





➔ 3. Werkgeversdienstverlening

‘Werkgeversdienstverlening’ is een essentieel deel van het werk van de arbeidsmarktregio’s en heeft vanaf het begin centraal gestaan in het werk van de Programmaraad. Onder invloed van de krappe arbeidsmarkt is de focus gedurende de laatste jaren verlegd van het ‘aan de man brengen van kandidaten’ naar ‘helpen vervullen van vacatures’.

Krappe arbeidsmarkt

Steeds meer werkgevers ervaren dat het steeds lastiger is hun vacatures vervuld te krijgen. Dat maakt dat ze meer open staan voor het aannemen van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Dat geldt overigens niet voor alle werkgevers. In sommige sectoren blijft men zoeken naar het schaap met de vijf poten. Ook bedrijfsgrootte speelt een rol. Grote bedrijven zitten vaak vast aan protocollen, mkb-bedrijven durven eerder wat te proberen.

Binnen bedrijven is er soms nog weerstand tegen het aannemen van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt op de werkvloer: bij het middenmanagement of de collega’s. Het is zinvol daar rekening mee te houden en zo nodig wat aan te doen. Bijvoorbeeld een Harrie-training kan ervoor zorgen dat men de taal van de werkzoekenden ook beter begrijpt.

Verschillende arbeidsmarktregio’s zetten in op nazorg na plaatsing, los van de eventuele jobcoach. Het gaat dan bijvoorbeeld om ondersteuning van werknemers in hun privésituatie met het doel zo werkgevers te ontlasten. Dat gebeurt onder meer in Amersfoort, Haaglanden (Delft) en Midden-Brabant.

Soms is het zinvol niet te snel van start te gaan. De werkgever moet dan eerst ervaren dat het water hem tot de lippen staat voordat hij daadwerkelijk bereid is zijn hoge eisen los te laten. Bij grote bedrijven kan je eerst één kandidaat plaatsen om het bedrijf ervaring te laten opdoen en vertrouwen te winnen.

In andere gevallen is de personeelsvraag van een concreet bedrijf aanleiding om een wervingsproject op te zetten, zoals dat is gebeurd voor Primark in de regio Rijnmond.

Focus op competenties in plaats van op cv’s

Mede onder invloed van de krappe arbeidsmarkt kijkt men steeds meer naar competenties van mensen in plaats van naar hun opleiding en ervaring. Het idee achter deze skills-gerichte manier van werken is de vijver waaruit gevist kan worden, groter te maken. Dat neemt niet weg dat ook binnen de groep van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt kandidaten steeds lastiger te vinden zijn. ‘Het bestand kennen’ wordt dan ook als erg belangrijk gezien.

Veel werkgevers vinden het nog steeds lastig om hun vacatures te vertalen in ‘competenties’ (kennis, vaardigheden en houding). Sommige arbeidsmarktregio’s helpen werkgevers bij deze vertaalslag.

Plaatsing

De toegang tot de bedrijven wordt steeds laagdrempeliger; er worden zoveel mogelijk barrières weggenomen. Voor bepaalde beroepen vragen werkgevers alleen nog naar ‘interesse’ en ‘motivatie’. Ze laten ongezien één of meer mensen naar de organisatie komen en kijken vervolgens op de werkvloer of er een match is of niet. Ook het inzetten van ‘open hiring’ wordt steeds vaker ingezet in een poging het traditionele solliciteren te omzeilen en op de werkvloer te kijken of er een klik is.



Verder zijn er verschillende vormen van proefperiodes zoals snuffelstages, allemaal bedoeld om werkgever en kandidaat kennis te laten maken. Ook opleidingen in de bedrijven kun je in dit licht zien.

Delft kent een variant waarbij de kandidaten een maand getraind worden in werknemersvaardigheden en dan na een kort sollicitatiegesprek worden gedetacheerd bij een werkgever. Bevalt dat, dan kunnen ze blijven.

In het algemeen zijn de matchingstools steeds beter geworden. Maar volgens sommigen werken matchingstools en 'open hiring' niet optimaal voor laagopgeleiden.

Onder invloed van het veranderend overheidsbeleid en het grote personeelstekort hebben partijen nu meer oog voor om- en bijscholing, bijvoorbeeld in de vorm van praktijkleren. Maar er zijn ook opleidingen voor de zorg, it en taxichauffeur in de vorm van samenwerking met HIVE (Rivierenland).

Publiek-private samenwerking

Samenwerking met private partijen, met name met uitzendorganisaties, is meer gemeengoed. Het stigma lijkt verdwenen. De arbeidsmarktregio's zien dat uitzenders kunnen fungeren als laagdrempelige opstap naar de arbeidsmarkt. "Uitzendbureaus hebben een groot en breed netwerk en meer scholings- en opleidingsmogelijkheden dan welke werkgever ook", zegt men in de Stedendriehoek Noord West Veluwe en Twente. UWV neemt vaak het voortouw in de samenwerking met uitzendorganisaties. In een aantal gevallen gaat het om gespecialiseerde uitzendorganisaties of detacheerders.

De samenwerking vindt meestal nog steeds plaats op projectbasis: de samenwerking stopt als het project is afgelopen. Publieke partijen worden daarom niet altijd als betrouwbaar ervaren. Maar dat duurzame samenwerking met private partijen wel kan bewijst Parkstad in Zuid-Limburg, waar al sinds jaar en dag structureel wordt samengewerkt met opleiders en vijf uitzendbureaus.

SROI-verplichtingen van werkgevers worden benut om kandidaten een kans te geven om aan de slag te komen. Het is een belangrijke prikkel voor bedrijven om na te denken over het in dienst nemen van iemand met afstand tot de arbeidsmarkt. Het gaat meestal om ad hoc-projecten. Stopt de opdracht waaraan de SROI-verplichting verbonden is, dan stopt vaak ook de baan.

Inrichten proces

'Gewoon beginnen' is het credo bij het implementeren van een nieuwe aanpak of werkwijze. Intervisie of casuoverleg wordt vaak ingezet om elkaar en elkaars werkwijze te leren kennen.

In sommige regio's halen gemeentelijke afdelingen Werk & Inkomen de banden aan met de collega's van Economische Zaken, om zo in contact te komen met bedrijven die zich in de gemeente gaan vestigen of die gaan uitbreiden. Zo kan er in een vroeg stadium worden nagedacht over werving van werknemers, ook vanuit de bijstand.

De aanpakken lijken steeds zakelijker te worden en beter aan te sluiten op de behoeften en de leefwereld van de werkgevers. In een eerdere analyse van de praktijkverhalen over werkgeversdienstverlening uit 2019 werd 'consulenten spreken de taal van de werkgevers' veelvuldig genoemd. Dat is niet langer zo, mogelijk wordt het niet meer vermeld omdat het inmiddels gemeengoed is. Datzelfde geldt voor 'elkaar leren kennen en wederzijds vertrouwen'. Ook de vaste contactpersoon is inmiddels standaard.

DE 6 BELANGRIJKSTE SUCCESFACTOREN

1. Klein beginnen met één plaatsing zodat er ervaring wordt opgedaan
2. Focus op kennis en vaardigheden in plaats van op traditionele cv's
3. Omzeilen van sollicitatieprocedures door proefplaatsingen of 'open hiring'
4. Investeren in samenwerking met uitzendorganisaties
5. Benutten SROI-verplichtingen van werkgevers
6. Contact met Economische Zaken over vestiging van nieuwe bedrijven of uitbreidingen en geef het tijd

DE 3 BELANGRIJKSTE KNELPUNTEN

1. Protocollen grote bedrijven maken het moeilijk 'wat te proberen' met mensen met afstand tot de arbeidsmarkt
2. Door werkdruk, onbekendheid met de problematiek en wat er nodig is én onbekendheid met de mogelijkheden is het moeilijk om ruimte te creëren op de werkvloer voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt
3. Kandidaten zijn steeds moeilijker te vinden en nog niet alle arbeidsmarktregio's kennen hun werkgevers voldoende





→ 4. Verkleining afstand werkgevers- en werkzoekenden-dienstverlening

De krapte op de arbeidsmarkt biedt kansen om de werkgevers- en werkzoekendendienstverlening dichter bij elkaar te brengen. In de periode 2020-2022 zijn tien praktijkvoorbeelden verschenen die raken aan het thema Verkleining afstand tussen werkgevers- en werkzoekenden-dienstverlening. De belangrijkste werkzame factoren samengevat.

Gemotiveerde kandidaten

De kans op een match tussen werkgever en kandidaat is het grootst als de kandidaat zelf gemotiveerd is en zich vrijwillig aanmeldt. Dat geldt voor een scholing, een snuffelstage en voor een baan. Motivatie ontstaat als mensen de (innerlijke) ruimte hebben voor werk. Zolang iemands hoofd vol zit met financiële, huisvestings- of andere problemen is het moeilijk om die persoon duurzaam aan het werk te krijgen. *Work first* klinkt stoer, maar niet zonder de *mens centraal* te stellen. Wat helpt is persoonlijke aandacht, een goed bereikbare vaste contactpersoon en een gezamenlijk opgesteld werkplan waar kandidaat en een eventuele werkgever stap voor stap uitvoering aan geven.

Combinatie van matching en scholing

Een belangrijk werkzaam element is de combinatie van matching en scholing, zoals matchingplatform WIIJ en de leercommunity HIVE in de regio Gorinchem aanbieden. Werkzoekenden kunnen online testen doen die inzicht geven in hun talenten, vaardigheden en passies. De uitkomsten worden weergegeven in een persoonlijke presentatie. Op basis daarvan wordt een match gezocht met beschikbare of passende functies. Via de leercommunity kunnen mensen hun competenties uitbreiden of verdiepen, ook in overleg met (potentiële) werkgevers. In tijden van arbeidsmarktkrapte is er zowel bij werkzoekenden als werkgevers veel belangstelling voor deze combinatie van matching en scholing. In twee jaar tijd hebben 1.800 mensen een profiel aangemaakt.

Aandacht voor doelgroep die geen toegang tot scholing heeft

Er zijn werknemers, werkzoekenden en zzp'ers die geen toegang tot scholing hebben, maar die wel nodig hebben, bijvoorbeeld om te kunnen overstappen naar een kansrijkere sector. Een 'Fonds voor Talentontwikkeling' kan een waardevolle toevoeging zijn als er geen voorliggende voorziening (werkgever, O&O-fonds, uitkeringsinstantie of arbeidsmarktproject) beschikbaar is die de scholing betaalt.

Een voorbeeld is het Achterhoeks Fonds voor Talentontwikkeling (AFT), waarin de hele arbeidsmarktregio samenwerkt: acht gemeenten, UWV, VNO-NCW en onderwijsinstellingen. Het fonds (4 miljoen euro voor vier jaar) is onderdeel van een sector-overstijgende aanpak om een leven lang ontwikkelen te stimuleren. Het fonds verstrekt mensen die geen toegang tot scholing hebben scholingsvouchers, op voorwaarde dat die scholing bijdraagt aan de verbetering van de arbeidsmarktpositie. Het AFT heeft inmiddels 500 vouchers verstrekt; 120 mensen konden alsnog worden doorverwezen naar voorliggende voorzieningen. De eenvoud van de regeling en de actieve inzet van marketing en communicatie worden genoemd als succesfactoren.



Spotlight op werkzoekenden en beschikbare voorzieningen

Om werkgevers beter van dienst te zijn, is het van belang om de kandidaten goed in beeld te hebben. Daarom richten verschillende arbeidsmarktregio's hun spotlights op werkzoekenden. Werkgeversservicepunten (wsp's) en leerwerkloketten vervullen hierin een actieve rol. Soms worden de kandidaten zelf ingeschakeld om hun profielen te vullen. Een aandachtspunt zijn beschikbare voorzieningen en inclusieve technologie voor mensen met een beperking. Veel werkgevers blijken die voorzieningen niet te kennen. Meer aandacht voor die voorzieningen verlaagt de drempel voor werkgevers om een kandidaat met een beperking in dienst te nemen.

In de arbeidsmarktregio Zwolle vulden werkzoekenden zelf via een app hun profielgegevens (ervaring, opleiding, competenties en wensberoep) in op het UWV-portaal, om een betere match te kunnen maken met de juiste werkgever. In Limburg bundelen gemeenten, UWV, de Limburgse Werkgevers Vereniging en de provincie Limburg hun krachten om 7.000 mensen met afstand tot de arbeidsmarkt beter in beeld te krijgen door hun competenties in te vullen in de Kandidaten-verkenner Banenafpraak.

Focus op competenties voor een inclusievere organisatie

Voor een goede match, zijn competenties, vaardigheden, talenten en drijfveren inmiddels belangrijker dan diploma's en cv's. Dat heeft alles te maken met een van de belangrijkste eisen die in de 21ste eeuw aan werknemers worden gesteld: wendbaarheid op de arbeidsmarkt. Een diploma of cv betreft misschien één bepaalde sector; een competentie opent de weg naar tal van sectoren. De focus op beroepsvaardigheden vraagt werkzoekenden om anders naar zichzelf te kijken en zich anders te presenteren, maar vraagt ook werkgevers om anders naar de eigen organisatie te kijken: welke beroepsvaardigheden zijn er nu of in de toekomst echt nodig?

Een aandachtspunt zijn de taal en de woorden die in vacatureteksten worden gebruikt. Daarmee kunnen kandidaten worden aangetrokken of worden afgeschrikt. De Universiteit Maastricht heeft een methodiek ontwikkeld: 'Inclusief herontwerp van organisaties'. De verhalen van bedrijven over hun ervaringen met deze methode verleiden andere bedrijven om het ook te proberen.

Wsp Holland-Rijnland bedacht in coronatijd een drive-in bioscoop waar werkgevers via video-cv's kennismaakten met 28 werkzoekenden met een arbeidsbeperking, die waren aangedragen door de uitvoeringsorganisaties en UWV. In de video-cv's praten de kandidaten niet alleen over hun beperkingen, maar ook over hun wensen en mogelijkheden. Voor werkgevers werkte juist die extra informatie als eyeopener. Vrijwel alle kandidaten kregen een plek.

Tijd nemen voor snuffelperiode

Een snuffelperiode blijkt goed voor zowel werkzoekenden als werkgevers goed te werken. Door een korte periode in een organisatie mee te lopen, ervaren kandidaten wat het werk inhoudt. Andersom bieden snuffelstages werkgevers de kans om de juiste kandidaten te vinden voor bijvoorbeeld leerwerkplekken in het kader van een SROI-verplichting.

Sommige arbeidsmarktregio's zetten per vakgebied (bijvoorbeeld techniek of zorg) een oriëntatiecarrousel op, waarbij kandidaten verschillende snuffelstages kunnen doen. Hierdoor komen kandidaten en werkgevers laagdrempelig met elkaar in contact. De kracht is dat kandidaten zichzelf kunnen aanmelden voor de carrousel en dus ook gemotiveerd zijn. Zo melden zich bijvoorbeeld ook mensen in de Wia aan, om te onderzoeken wat ze nog wel kunnen.

Voor de oriëntatiecarrousel van het Leerwerkloket Midden-Gelderland hebben zich in 2021 96 mensen aangemeld, onder wie scholieren, uitkerings-, Wia- en Wajong-gerechtigden, voormalig zelfstandigen,

statushouders en ervaren 50-plussers. Zowel gemeenten als grote bedrijven zijn geïnteresseerd in deelname aan de carrousel, vanwege de SROI-mogelijkheden. De oriëntatiecarrousel werkt als vliegwiel om werkgevers en werkzoekenden bij elkaar te brengen en om schotten tussen gemeenten, UWV en ROC's te doorbreken.

Lef hebben: Open Hiring en een lifecoach

Voor sommige werkzoekenden is het vragen naar diploma's of competenties een brug te ver. Om te zorgen dat ook deze groep een kans krijgt op de arbeidsmarkt, heeft de Start Foundation het concept Open Hiring bedacht. De crux hiervan is dat een werkgever mensen aanneemt zonder sollicitatiegesprek of opleidingseisen. 'Het enige wat telt, is wat je vandaag wilt en komt doen.' Werkzoekenden plaatsen zich op een wachtlijst voor een bedrijf of functie. Staan ze bovenaan, dan mogen ze beginnen. Dit gebeurt onder meer in de arbeidsmarktregio's Noord-Holland Noord en Midden-Brabant.

Meedoen aan Open Hiring vraagt van werkgevers dat zij gemotiveerd zijn om deze doelgroep een kans te bieden. Waar dat lukt, zijn werkgevers vaak verrast door de positieve ervaringen met mensen die ze anders niet in beeld zouden hebben gekregen.

Een succesfactor is de inzet van een lifecoach die helpt barrières op te ruimen die werkbehoud in de weg staan, zowel in de privésfeer als op het werk. Werkgevers in Midden-Brabant kunnen voor een periode van drie maanden (vijf uur per week) een life coach krijgen, betaald door Start Foundation en het Ondernemers Akkoord Midden-Brabant.

DE 6 BELANGRIJKSTE SUCCESFACTOREN

1. Een helder werkplan waar de kandidaat zelf ook achter staat (vrijwilligheid)
2. Combineren van matching en scholing
3. Spotlight op werkzoekenden en beschikbare voorzieningen
4. Focus op beroepsvaardigheden in plaats van op cv's
5. Tijd nemen voor snuffelperiode
6. Lef hebben: Open Hiring en een lifecoach

DE 3 BELANGRIJKSTE KNELPUNTEN

1. Ontbreken van motivatie bij de kandidaat
2. Deel van de kandidaten heeft geen toegang tot scholing
3. Kandidaten zijn niet goed in beeld





→ 5. Regionale mobiliteitsteams

In september 2021 zijn in alle arbeidsmarktregio's regionale mobiliteitsteams (RMT's) in het leven geroepen om de verwachte werkloosheidsgolf te helpen keren. De RMT's zijn integraal samengesteld met mensen uit alle relevante organisaties: gemeenten, UWV's, wsp, werkgevers, vakbonden en vaak ook onderwijsorganisaties. Omdat de RMT's nog maar kort bestaan, is er nog weinig bekend over concrete resultaten. De eerste praktijkvoorbeelden geven wel een beeld van de belangrijkste werkzame elementen.

Ontschot samenwerken en denken

In de voorbeelden die op www.samenvoordeklant.nl aan bod komen, brengen de RMT's nieuwe samenwerkingskracht op gang tussen alle partijen die zich inzetten voor dienstverlening op de regionale arbeidsmarkt: werkgevers, werknemers, gemeenten, uitvoeringsorganisaties en onderwijspartners. Door schotten te doorbreken en de focus op de méns te leggen in plaats van op het systeem komt veel energie los en worden successen behaald.

Een voorbeeld daarvan is netwerk Pluspunt Twente, dat samen met alle betrokken organisaties via interventies, begeleidingstrajecten, trainingen en casusoverleg nieuw perspectief biedt aan werkzoekenden, en ook meet welke trajecten succesvol zijn en hoe tevreden kandidaten en werkgevers zijn. Het netwerk zet niet alleen ontschot budget in, maar is ook ontschot gaan denken en werken.

In Friesland werken het Bureau Zelfstandigen Fryslân en het Leerwerkloket samen om zzp'ers te helpen zich opnieuw te oriënteren op de arbeidsmarkt. Ze beschouwen de samenwerking als de opmaat naar een breed mobiliteitsplein, waar uiteindelijk iedereen terecht kan met vragen over uitkeringen, scholing en werk.


Ook in Utrecht zijn SZW en gemeenten via het Corona-maatwerkloket voor ondernemers veel meer met elkaar en met de Utrecht Regio Economische Corona Alliantie (Ureca) gaan samenwerken.

Meer publiek-private samenwerking

De samenwerking met uitzendbureaus is een belangrijk werkzaam element om (kortdurende) werkzoekenden zo snel mogelijk aan het werk te helpen. Zo werden in Noord-Holland, Den Haag en Amsterdam samen met uitzendbureaus banenmarkten opgezet.

Het Werkloket In Den Haag, een samenwerking van de gemeente met twaalf uitzendbureaus, wordt zelfs bemenst door twee mensen uit de uitzendbranche. Kandidaten worden zo snel mogelijk in contact gebracht met de deelnemende uitzendbureaus en naar nieuw werk bemiddeld. Het regionaal mobiliteitsteam heeft zich inmiddels aan het Werkloket verbonden, waardoor de werkwijze is uitgebreid van gemeente naar regio.

Het Regionaal Werkcentrum in Amsterdam is een publiekprivaat samenwerkingsverband van UWV, werkgevers, werknemers, uitzendbureaus, met als doel mensen van werk naar werk te begeleiden, bijvoorbeeld via scholing en loopbaanpaden. Hiervoor wordt ook samengewerkt met mbo-instellingen. De dienstverlening van het RWC is gericht op werkgevers. Het RWC werkt inmiddels ook samen met het RMT, dat zich primair op werknemers richt.



In Noord-Holland zagen het wsp Noord-Holland Noord en het platform Noord-Holland Werkt Door kansen om werkgevers op zoek naar personeel en Oekraïense vluchtelingen met elkaar te verbinden. Samen met de uitzendbureaus in de regio organiseerden zij banenmarkten waar vluchtelingen zich na de nodige voorlichting bij uitzendbureaus konden inschrijven.

Inzet op scholing naar kansrijke beroepen RMT's zetten in op bij- en omscholing, om mensen die werkloos zijn of dreigen te worden klaar te stomen voor een beroep in een kansrijke sector. Ze werken daarbij nauw samen met mbo- instellingen in de regio. Er is veel aandacht voor praktijkleren, ook omdat scholingstrajecten in principe negen maanden mogen duren. Het RMT in Groningen bijvoorbeeld werkt nauw samen met het project Praktijkleren met de praktijkverklaring, waardoor ook mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, zoals mensen zonder startkwalificatie, kansen krijgen.

Digitale dienstverlening en online ontmoetingen

In coronatijd konden veel fysieke bijeenkomsten niet doorgaan. Met RMT-geld werden nieuwe vormen van digitale dienstverlening en online bijeenkomsten ontwikkeld. Zo zetten de sociale onderneming Onbeperkt aan de Slag (OADS) en het wsp een volledig digital event op poten: een Meet&Greet XXL voor werkgevers en werkzoekenden met een arbeidsbeperking. Het event kan op verzoek in elke regio worden gehouden.

Werk in Zicht, het samenwerkingsverband van gemeenten, UWV en SW-bedrijven in Groningen en Noord-Drenthe, maakte via KansrijkTV (Kansrijkberoep.tv) tv-uitzendingen/webinars voor werkzoekenden en werkgevers, met onder meer voorlichting over kansrijke beroepen, de NOW-regeling, arbeidsmarktprognoses en duurzame inzetbaarheid. De uitzendingen blijken toegevoegde waarde te hebben, ook naast fysieke ontmoetingen en bijeenkomsten.

Financiële ontzorging bij niet-reguliere trajecten

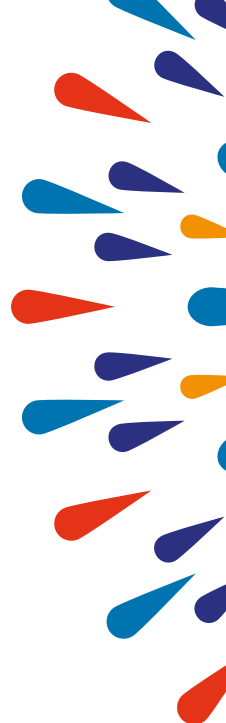
Veel professionals in het sociaal domein lopen ertegen aan dat een traject voor een werkzoekende kansrijk is, maar net niet past binnen bestaande regelingen. Het vinden van een passend subsidiepotje vreet tijd. Om professionals daarin te ontzorgen, is in Zuid-Limburg met RMT-geld een team Financial Engineering opgezet. De teamleden, afkomstig uit alle organisaties die deelnemen aan het RMT, slagen er samen in om organisatie-overstijgend voor iedere financieringsvraag een oplossing vinden, waardoor heel wat niet-reguliere trajecten voor werkzoekenden toch van start kunnen.

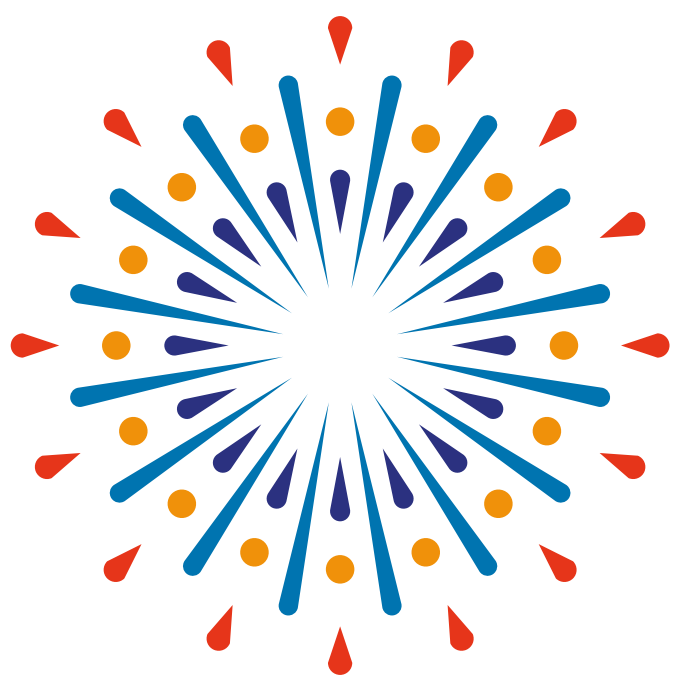
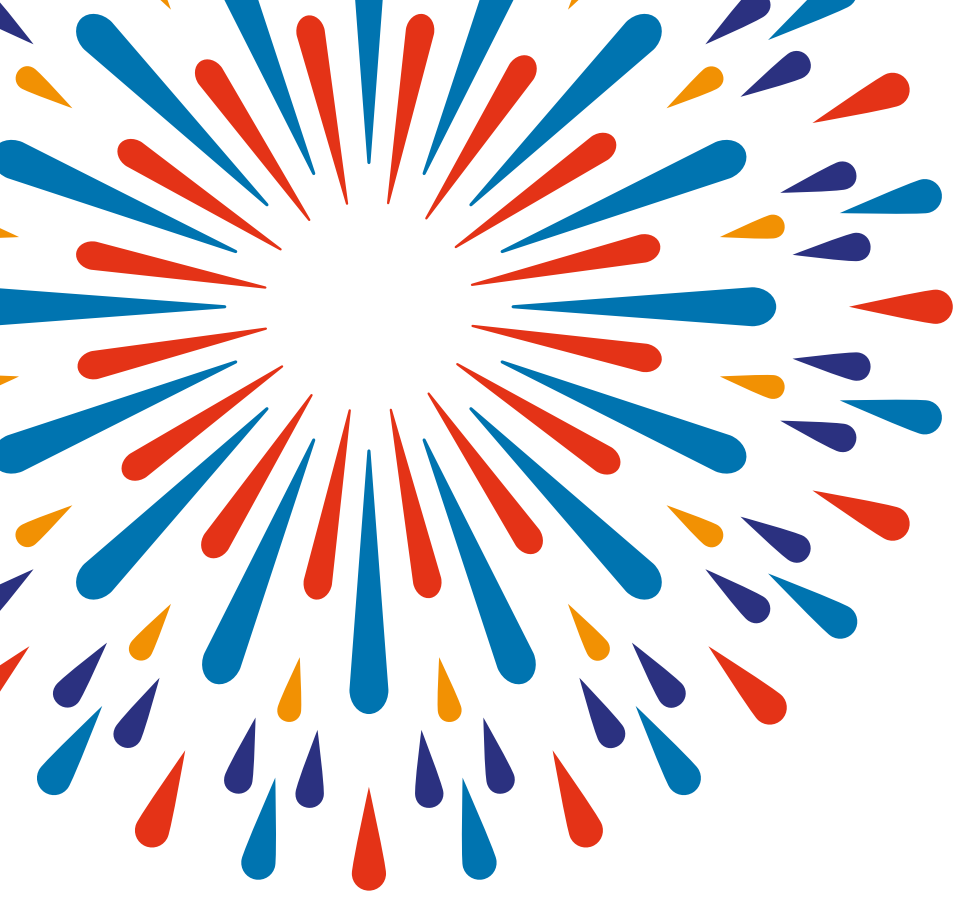
DE 4 BELANGRIJKSTE SUCCESFACTOREN

1. Ontschot budget, ontschot denken en de focus op de méns leggen
2. Intensieve samenwerking met uitzendbureaus en een goede rolverdeling
3. Kennis van de financiële regelingen van de eigen en de partnerorganisaties
4. Digitale dienstverlening en online ontmoetingen, naast fysieke bijeenkomsten

HET BELANGRIJKSTE KNELPUNT

1. Kansrijke trajecten passen niet altijd binnen bestaande financiële regelingen







→ 6. Ken je klant en Gegevensuitwisseling

Gemeenten en UWV werken samen met maatschappelijke partners en werkgevers om werkzoekenden naar werk te begeleiden. Voor een succesvolle plaatsing is het van belang dat het profiel van een kandidaat helder is, maar ook dat die kandidaat op het juiste moment bij de juiste personen en organisaties in beeld komt. Om dit te bereiken, moeten gegevens uitwisselbaar zijn en partijen dezelfde taal spreken. Negen praktijkvoorbeelden laten zien wat er in arbeidsmarktregio's gebeurt om de klant te kennen en gegevensuitwisseling mogelijk te maken.

→ Investeren in het beeld hebben en houden van kandidaten

Een transparant klantenbestand, met correcte, actuele gegevens van alle klanten die onder de banenafpraak vallen, helpt om de juiste kandidaten te vinden voor vacatures. Het helpt ook om bemiddelbare kandidaten gericht uit te nodigen voor bijvoorbeeld een banenmarkt.

In de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond zijn hierdoor niet alleen de matches tussen kandidaten en werkgevers verbeterd, maar is ook de samenwerking tussen gemeenten en UWV versterkt. Ze kunnen elkaars klanten bemiddelen, omdat die goed geregistreerd zijn en gegevens digitaal worden ontsloten. Voor gemeenten en UWV is dit zo cruciaal dat er twee mensen worden ingezet om gegevens van klanten die onder de banenafpraak vallen vast te leggen en actueel te houden. Elke nieuwe klant krijgt een *face to face* gesprek. De wensen en mogelijkheden van de klant worden vastgelegd in een uitgebreid klantprofiel. Bij wijzigingen wordt het profiel geactualiseerd, zodat de betrokken professionals en werkgevers vertrouwen houden in de correctheid van de gegevens. De volgende stap is om ook de profielen van bijstandsgerechtigden op die manier inzichtelijk te maken en zo tot een compleet transparant klantenbestand te komen waarbij de uitkeringssituatie niet uitmaakt.

In de arbeidsmarktregio Zwolle werd een andere manier gevonden om de profielgegevens van werkzoekenden in beeld te krijgen. Tijdens de campagne *Kandidaat in beeld* konden werkzoekenden zelf via een app hun profielgegevens zoals ervaring, opleiding en wensberoep in het UWV-portaal invoeren. Hierdoor zijn de competenties en vaardigheden van kandidaten beter in beeld gebracht en kan de werkgeversdienstverlening in gesprek gaan met werkgevers. De app van BlendedWorks was ontwikkeld voor mensen uit het doelgroepregister, zodat zij hun profiel kunnen invullen zonder naar kantoor te hoeven komen, maar blijkt ook handig voor gemeenten die geen capaciteit hebben om zelf de gegevens van een bredere groep uitkeringsgerechtigd te verzamelen.

Harmonisatie van instrumenten en voorzieningen werkgeversdienstverlening

Werkgevers hebben soms met verschillende arbeidsmarktregio's en vaak met verschillende gemeenten te maken. Daarom is het belangrijk dat voor voorzieningen, subsidies en andere regelingen in alle gevallen dezelfde regels gelden, alleen al om de administratieve lasten te beperken. Harmonisatie van instrumenten en voorzieningen voor werkgeversdienstverlening heeft als doel om eenduidigheid te krijgen in de voorzieningen en instrumenten die werkgevers kunnen inzetten als zij een kandidaat met afstand tot de arbeidsmarkt aannemen. Helder inzicht in de instrumenten en voorzieningen verhoogt bovendien de kans dat werkgevers zich inzetten voor inclusiviteit in hun bedrijf of organisatie.



In de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland bijvoorbeeld, zijn alle uitvoeringsafspraken van negen gemeenten met inzet van alle betrokkenen geharmoniseerd.

Inzet van beschikbare instrumenten

Dennis en EVA

Steeds meer gemeenten en regionale samenwerkingsverbanden werken met Dennis en EVA om het aanbod aan instrumenten voor werkgevers en werkzoekenden inzichtelijk te maken, te evalueren en te beoordelen.

Dennis (Doen met Kennis) is een digitale instrumentengids die inzicht biedt in alle voorzieningen en instrumenten op het gebied van werkgeversdienstverlening. In de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland is Dennis gevuld met uniforme, eenduidige rapportages, documenten, termijnen en tarieven voor belangrijke voorzieningen als loonkostensubsidie en jobcoaching, waar alle negen gemeenten gebruik van maken. Ook de professionals bij het Werkgevers-servicepunt (wsp) zijn hier tevreden over: zij ervaren de nieuwe afspraken en formulieren als duidelijk, werkbaar, vindbaar en ook helpend in de gesprekken met werkgevers. Het is meteen helder wat de beschikbare voorzieningen en bijbehorende afspraken zijn. Als nadeel werd genoemd dat alle afspraken nu moeten worden vastgelegd in standaardformulieren, terwijl zaken voorheen wel eens via de mail of telefonisch werden geregeld.

EVA (Effectief, vakbekwaam, actueel) is een digitale ondersteuningstool, die gemeentelijke organisaties kunnen vullen met lokale instrumenten die bijdragen aan maximaal meedoen of de begeleiding naar werk. Hiermee worden de instrumenten en afspraken gericht op werknemersdienstverlening inzichtelijk gemaakt. EVA biedt netwerkpartners de kans om hun aanbod zo helder en specifiek mogelijk te presenteren. Ook biedt EVA de mogelijkheid om instrumenten te beoordelen.

RSD de Liemers (uitvoeringsorganisatie gemeenten Duiven, Westervoort en Zevenaar) heeft het aanbod van vijftig netwerkpartners in kaart gebracht in een Leer- en Ontwikkelnetwerk (LEON) en vervolgens alle instrumenten van alle aanbieders samengebracht in de digitale instrumentengids EVA. Dit leidt tot meer bewustzijn van en inzicht in de effectiviteit van de instrumenten.

De juiste matchingtool

Apps en platforms maken het matchen van werkgevers en werkzoekende makkelijker. Ze zijn 24/7 beschikbaar, zetten kandidaten in de lead en verminderen de administratieve lasten van consulenten. Maar hoe kies je als gemeente of regio de juiste app en hoe maak je die op maat? De Programmaraad en Perspectief op Werk hebben hier onderzoek naar laten doen. Daarbij werden 21 matchingapps en -platforms in kaart gebracht. De eerste stap bij het selecteren van een app, is nagaan wat je als organisatie met de app wilt bereiken. Alles kan in een app worden opgenomen, van het delen van vacatures tot het doorgeven van inkomens. Zodra het doel helder is, gaat het kiezen en samenstellen van de app eenvoudiger. Zo zijn er tools om ervaringen en competenties in kaart te brengen en tools die gebruik maken van afbeeldingen voor mensen die zich slecht in woord of schrift kunnen uitdrukken. Belangrijk is ook om vanaf het begin de gebruikers in de ontwikkeling mee te nemen. De tool mag niet te complex zijn en moet goed aansluiten bij het team dat er mee moet werken.

GelreWerkt!, het werkleerbedrijf van de gemeente Zutphen, koos voor de app die ook wordt gebruikt in Midden-Gelderland. Deze app is modulair opgebouwd en dus flexibel in te richten. De app is aangepast aan de wensen van de betrokken consulenten. De GelreWerkt!-app maakt voor consulenten en werkzoekenden de vacatures inzichtelijk.

Goede afspraken over gegevensverwerking en privacy (dubbele-pettenprobleem)

Veel professionals in het sociaal domein worstelen met het probleem van gegevensverwerking en privacy. Dit speelt bijvoorbeeld als leden van wijkteams verschillende rollen vervullen: ze zijn hulpverlener maar ook toeleider naar voorzieningen in opdracht van de gemeente. Die twee petten zijn voor de professional en de burger verwarrend. Welke informatie valt onder het beroepsgeheim en welke informatie mag met andere instanties worden gedeeld? De Handreiking 'Wijkteams en het Pettenprobleem' schept duidelijkheid 'als hulp en toeleiding samenkomen'. Voor verschillende rollen gelden verschillende regels bij het verwerken van persoonsgegevens. De gemeente en de bij het wijkteam betrokken organisaties moeten hierover duidelijke afspraken maken, zodat professionals weten welke regels gelden.

Integrale aanpak jongvolwassenen in kwetsbare positie

De groep jongvolwassenen in een kwetsbare positie is moeilijk in beeld te krijgen en te houden. Het kennen van deze klanten vergt een integrale aanpak. De regio Lekstroom richtte daarvoor een jongerenloket in, dat als taak heeft om jongeren zonder diploma, werk en inkomen in beeld te brengen. Het loket wordt bemenst door medewerkers van Werk en Inkomen en het Regionaal Meld- en Coördinatiepunt (RMC) voortijdig schoolverlaten. Beide organisaties zijn aanwezig bij het eerste gesprek waar de hulpvraag wordt bepaald. Zo nodig wordt er direct geschakeld met ketenpartners als schuldhulp, jongerenwerk en wijkteams.

DE 5 BELANGRIJKSTE SUCCESFACTOREN

1. Het gezamenlijk prioriteit maken van het in beeld brengen en houden van kandidaten, vanuit een gedeelde visie op nut en noodzaak van regionale digitale ontsluiting van profielgegevens
2. Kennis van de klant: transparant klantenbestand, met correcte, actuele gegevens van alle klanten, zowel op hard als soft skills. *Zie ook de flyer en handreiking 'Ken je klant' op samenvoordeklant.nl*
3. Duidelijke afspraken over het verwerken en delen van persoonsgegevens
4. Gezamenlijk gerichte aanpak van groepen kandidaten die moeilijk in beeld zijn te krijgen
5. Goed werkende systemen, zodat aanbod en vraag op de arbeidsmarkt beter en sneller in beeld zijn

DE 4 BELANGRIJKSTE KWELPUNTEN

1. Harmonisatie op papier wil nog niet zeggen harmonisatie in de praktijk
2. Gebrek aan kennis, koudwatervrees of urgentie voor uitwisseling van gegevens van werkzoekenden en vacaturs. Niet alles kan bij informatie-overdracht, maar vaak wel meer dan er gebeurt
3. Onvoldoende oog voor de kansen die het uitwisselen van gegevens binnen en over regiogrenzen heen biedt
4. Discussies in arbeidsmarktregio's gaan al snel over het middel: de techniek en systemen in plaats van het doel: de belofte aan de klant en de werkgever. Laat systemen voor je werken



→ 7. Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

Door de toenemende krapte op de arbeidsmarkt en mismatches is er steeds meer aandacht voor (om)scholing. Arbeidsmarktregio's ontwikkelen uiteenlopende projecten en aanpakken om de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt te verbeteren. Scholing vergroot de kans van werkzoekenden en werkenden op duurzaam werk en helpt het personeelstekort terug te dringen.

Scholen op basis van competenties

De hernieuwde aandacht voor scholing lijkt te maken te hebben met de groeiende belangstelling voor leven lang ontwikkelen. Matchen en scholen gebeurt steeds vaker op basis van (ontbrekende) competenties: kennis, vaardigheden en attitudes. Het past ook bij het streven om mensen duurzaam aan het werk te helpen.

Projecten en aanpakken voor (om)scholing van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt vergen veel afstemming. In de verschillende voorbeelden is er dan ook sprake van complexe samenwerkingsverbanden tussen partijen als gemeenten en UWV, werkgevers, sociaal-ontwikkelbedrijven, leerwerkloketten, ROC's en sociale partners.

Problematiek kandidaten vaak aanleiding Aanleiding om in een arbeidsmarktregio iets te doen met scholing, is vrijwel altijd de wens om iets te doen voor een bepaalde doelgroep werkenden of werkzoekenden. Bijdragen aan het oplossen van het personeelstekort in sector of bedrijf, wordt wel als doel gesteld maar is zelden de trigger.

In het algemeen richt de aanpak zich op mensen zonder startkwalificatie of met verouderde beroepsvaardigheden. In de praktijk gaat het vaak om doelgroepen als statushouders, ex-gedetineerden, vroegtijdig schoolverlaters. Tijdens de lockdowns was er ook aandacht voor zzp'ers en werkenden wiens baan op de tocht stond.

Bij het opzetten van een project om mensen met afstand tot de arbeidsmarkt aan werk te helpen blijkt soms dat ze bepaalde (beroeps) vaardigheden missen en er scholing nodig is, bijvoorbeeld bij de projecten De Achthonderd in Zuidoost-Brabant en Werksetting Horeca in Den Haag.

Kandidaten voor dergelijke trajecten zijn overigens lastig te vinden, omdat sommigen overheidsinstanties wantrouwen of een afkeer hebben van school en leren. De ervaring leert dat deze kandidaten beter zijn te bereiken via welzijnsinstellingen, kerken en buurthuizen.

Doelgroep bepaalt het aanbod

De praktijkverhalen beschrijven verschillende soorten scholing. Sommige arbeidsmarktregio's organiseren een tussenstap tussen het VSO/Pro-onderwijs en de arbeidsmarkt. De leerlingen missen vaak nog essentiële werknemersvaardigheden om in een reguliere baan aan de slag te gaan maar kunnen in een veilige omgeving 'vlieguren' maken.

Specifieke doelgroepen als statushouders worden vaak bediend met korte leertrajecten op de werkvloer die direct een baan opleveren. Het project in Amersfoort om statushouders op te leiden tot assistent-kok in de horeca is een voorbeeld.

De Achterhoek kent het project van het scholingsvoucher. Deze vouchers geven werknemers, werkzoekenden en zzp'ers die geen toegang tot scholing hebben, de kans om her- of bij te scholen in sectoren waar werk is.



Enkele voorbeelden gaan over oriëntatie op de arbeidsmarkt én scholing. Partijen benadrukken dat de beroepskeuzen moeten aansluiten bij de interesse en motivatie van de kandidaten. De Oriëntatiecarrousel in Midden-Gelderland voorziet in snuffelstages van maximaal een week. Laat je mensen op twee of meer mogelijkheden oriënteren, dan kunnen ze een betere keuze maken voor een beroep en de scholing die daarvoor nodig is.

Praktijkleren in het mbo – en dan vooral de variant van de praktijkverklaring – lijkt aan en grote behoefte te voldoen (zie het thema ‘Praktijkleren’). In het algemeen benadrukt men het belang van het afsluiten van een traject met een erkend certificaat, zodat deelnemers snel aan de slag kunnen.

Betrokkenheid werkgever is een must

Hoewel het meestal een vraagstuk aan de aanbodzijde is dat een project in gang zet, is een goede betrokkenheid van de werkgevers en oog voor hun behoeften van meet af aan een must. Hiervoor wordt samengewerkt met individuele bedrijven of met branches. Deze hebben bij voorkeur voldoende variëteit aan werkzaamheden om voldoende te kunnen leren en moet ook bereid zijn voldoende tijd en energie in de kandidaten te steken.

De benadering van de werkgevers is de laatste tijd sterk veranderd, zo constateert men in Limburg. “We gooien geen cv’s meer over de schutting maar proberen samen met de werkgever zijn personeelsvraagstuk op te lossen.” Het is wel van belang de kandidaten in voorschakel- en maatwerktrajecten te blijven begeleiden vanuit de gemeente én de opleider. En deze trajecten in samenspraak met de werkgever en opleider vorm te geven.

Onderwijs en leerwerkloketten

Geïnterviewden raden aan om niet alleen gebruik te maken van het regulier onderwijs, maar ook van andere vormen van scholing. Soms kunnen private opleiders flexibeler of beter inspelen op de behoefte.

Amersfoort heeft gemerkt dat het lastig is om in korte tijd een mbo-opleiding op te tuigen voor een kleine groep, in combinatie met taal. Bovendien lag de focus van de kandidaten niet zozeer op leren, maar juist op werken. Uiteindelijk is men in zee gegaan met één horecaondernemer, met ondersteuning van de brancheorganisatie.

Er zijn meer collectieve leerbedrijven bestaande uit plaatselijke bedrijven en een ROC. Het ROC om het opleidingsniveau te beoordelen en het bedrijfsleven om te checken of de werkprocessen nog up-to-date zijn. Het onderwijs loopt soms achter omdat de ontwikkelingen heel snel gaan.

Zorg verder dat partners zoals het wsp doorverwijzen naar het leerwerkloket. Dat vraagt om een goede timing. Iemand die net zijn baan kwijt is doorloopt soms een rouwproces en is dan niet direct klaar om na te denken over een volgende stap.

Persoonlijke aandacht is succesfactor

Ook bij een individueel traject is de behoefte van de werkgever leidend. Scholingstrajecten zijn tamelijk intensief. Persoonlijke aandacht en ‘de praktijk ervaren’ zijn de belangrijkste succesfactoren. Van verschillende kanten adviseert men de kandidaat na plaatsing niet los te laten maar te volgen, bijvoorbeeld via de voor de doelgroep bekende personen, bijvoorbeeld VSO-Pro-docenten. Pakt de match niet goed uit, laat de kandidaat dan niet los, maar zoek een alternatief.

Informatie over de arbeidsmarkt en het scholingsaanbod

De loopbaanadviseurs van het Leerwerkloket moeten goed op de hoogte zijn van de situatie op de arbeidsmarkt, het opleidingsaanbod, de voorliggende voorzieningen en loopbaantesten. Maak gebruik van de kennis van het wsp, financial engineers en subsidie-loketten. Een goed en actueel beeld van de arbeidsmarkt, de sectoren met personeelstekort en kansberoepen is essentieel voor het welslagen van een scholingsproject.

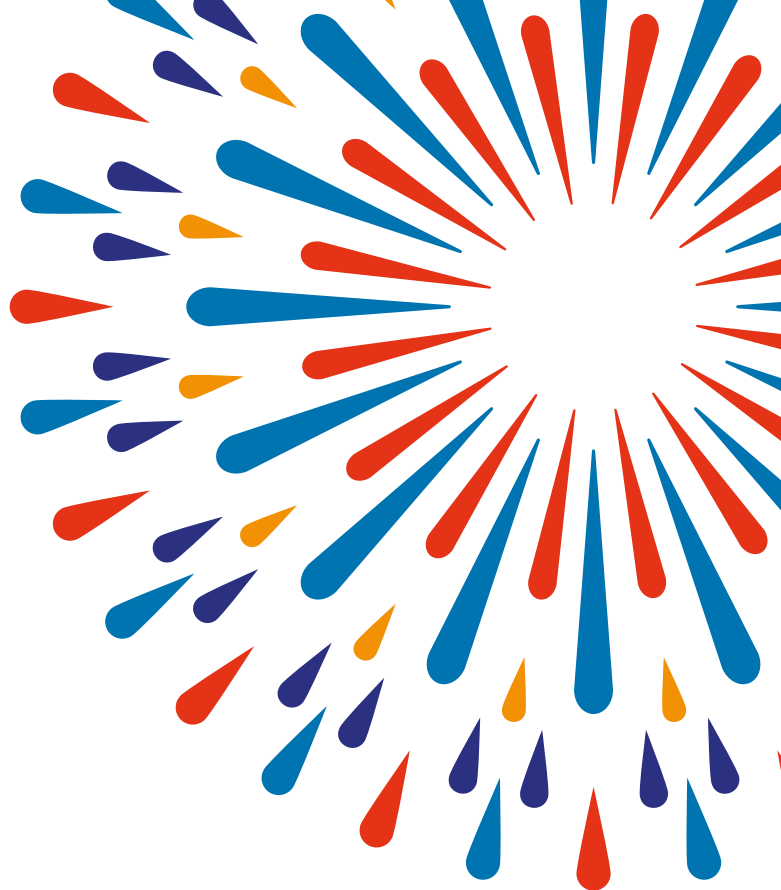
Maak samen met SBB een overzicht van het regionale opleidingsaanbod, zowel publiek als privaat. Breng ter voorbereiding op het contracteren van mbo-instellingen gezamenlijk het gewenste opleidingsaanbod in kaart, passend bij de behoefte van de (lokale) arbeidsmarkt en kandidaten voor scholing via praktijkleren in het mbo.

DE 4 BELANGRIJKSTE SUCCESFACTOREN

1. Goede informatie over de arbeidsmarkt en het scholingsaanbod
2. Vroegtijdige betrokkenheid van werkgevers en oog voor hun behoeften.
3. Persoonlijke en oprechte aandacht voor de kandidaten
4. Financiering voor de opstart- en organisatiekosten.

DE 4 BELANGRIJKSTE KNELPUNTEN:

1. Wantrouwen jegens overheidsinstanties en afkeer van school en leren onder potentiële kandidaten
2. Werkconsulenten worden nog aangemoedigd mensen zo snel mogelijk aan het werk te zetten in plaats van de focus op duurzaam werk voor de kandidaat
3. Aanbod regulier onderwijs niet flexibel genoeg of verouderd.
4. Versnippering van financiële regelingen waardoor niet goed bekend is welke financieringsmogelijkheden ingezet kunnen worden





➔ 8. Aanpak jeugdwerkloosheid

In steeds meer arbeidsmarktregio's geldt de aanpak van jeugdwerkloosheid als een prioriteit. De aanpak kan verschillen, maar er zijn ook veel overeenkomsten. Zo is de factor samenwerking overal cruciaal, al geldt dit niet exclusief voor de Aanpak Jeugdwerkloosheid. Het is duidelijk dat geen enkele organisatie alleen de aanpak van jeugdwerkloosheid tot een succes kan maken. Gemeentelijke afdelingen, onderwijsinstellingen, leerwerkbedrijven en (sociale) ondernemingen hebben elkaar nodig.

Inbouwen van veilige tussenstappen tussen school en arbeidsmarkt

Voor sommige jongeren is de stap van voortgezet speciaal onderwijs of praktijk-school (VSO/Pro-onderwijs) naar de arbeidsmarkt te groot om in één keer te nemen. Zij hebben een veilige tussenstap nodig. In het creëren van die tussenstappen vervullen onderwijsorganisaties een belangrijke rol.

Zo biedt de Job Academie in Rijnmond, opgericht door schoolbestuur Stichting Boor, het Franciscus Gasthuis en het Vlietland Ziekenhuis, leerlingen uit het VSO/Pro-onderwijs de kans om in hun laatste leerjaar als stagiair in een bedrijf aan de slag te gaan. Aan het begin en eind van de dag geeft een leerkracht les in werknemersvaardigheden en alle taken die bij de baan horen. Ook krijgen de stagiaires intensieve begeleiding bij het solliciteren. De Job Academie levert resultaat op: driekwart van de stagiaires krijgt direct een betaalde baan, een aantal gaat alsnog naar het mbo. Inmiddels is ook de Job Academie 2.0 gestart. Jongeren die al aan de slag zijn, komen elke twee weken onder begeleiding van een docent bijeen om hun ervaringen met hun eerste echte baan te delen.

Doorstroom op Zuid, het samenwerkings-initiatief van de gemeente Rotterdam, OV-bedrijf RET en een aantal sociale ondernemingen creëert ook veilige tussenstappen, zij het voor een bredere doelgroep dan alleen jongeren. Doorstroom op Zuid organiseert ontwikkeltrajecten richting 'schaarstebanen'. Een voorbeeld is de buslijn van sociale onderneming DAM

Nederland. In opdracht van RET rijdt DAM met elektrische shuttles op het Noordereiland. Mensen met interesse in personenvervoer kunnen hier hun eerste ervaring opdoen. Jongeren uit het VSO/Pro-onderwijs leren hoe ze voertuigen schoonmaken, als opstap naar werk bij bijvoorbeeld een autowasserij.

Mbo-Rijnland (Leiden) heeft samen met gemeenten en ontwikkelbedrijven de entreeopleiding School@Work opgezet. In de veilige omgeving van een sociaal ontwikkelbedrijf krijgen jongeren de kans om onder (intensieve) begeleiding van een praktijkopleider en een docent aan hun ontwikkeldoelen te werken.

De entreeopleiding vormt een opstap richting een duurzame plek op de arbeidsmarkt en is speciaal bedoeld voor jongeren zonder diploma en zonder startkwalificatie die graag in de praktijk leren. Hybride leren ofwel leren in de praktijk centraal.

Praktijkleren op maat

Veel leerlingen uit het VSO/Pro-onderwijs houden hun leven lang moeite met leren en lezen. Het behalen van een certificaat of diploma ligt vaak buiten hun bereik. Toch kunnen zij met intensieve begeleiding verder komen, blijkt uit de pilot 'mbo-praktijkleren op maat' in Noord-Holland Noord. In de pilot worden oud-leerlingen uit het VSO/Pro-onderwijs en andere kwetsbare jongeren begeleid naar een mbo Praktijkverklaring. Cruciaal is de inzet van twee ervaren mbo-docenten die de mbo-systematiek, de doelgroep én de vaktaal van de leermeesters kennen.

Dat laatste blijkt ook van belang: niet alleen de leerling, ook de leermeester heeft aandacht nodig om gemotiveerd te blijven. VSO/Pro-leerlingen hebben vaak moeite met plannen en structureren. Sommige leermeesters raken daar gefrustreerd van en betrekken dat 'falen' op zichzelf. De docenten laten zien dat bepaald gedrag bij deze jongeren hoort, maar stellen daar de sterke kanten tegenover.

Aansluiting op de belevingswereld van jongeren

Jongeren hebben een eigen aanpak en plek nodig om samen te leren en lol te maken. Ook in een leerwerkbedrijf. Daarom heeft werkleerbedrijf Lucrato in Apeldoorn een speciale landingsplek gecreëerd voor jongeren met de indicatie Beschut werk. Op de afdeling 'In ontwikkeling' bouwen jongeren in een sociaal veilige omgeving aan zelfvertrouwen en werknemersvaardigheden. Op die 'eigen' afdeling zijn ze scherper in beeld en is beter te zien wat ze echt kunnen. Het resultaat is dat jongeren intern beter doorstromen of - steeds vaker - aan de slag gaan bij een regulier bedrijf.

Onzichtbare jongeren in beeld brengen
Een complicerende factor bij de aanpak van jeugdwerkloosheid is dat jongeren zonder opleiding, uitkering of baan vaak niet geregistreerd staan en daardoor onbereikbaar zijn. Veel arbeidsmarktregio's proberen juist die jongeren in beeld te krijgen.

In de regio Midden-Brabant bleek na koppeling van bestanden de status van 3.500 jongeren in deze regio 'onbekend'. Dit was aanleiding om onder de noemer 'Jeugdwerkloosheidsvrije regio Midden-Brabant' een programma op te zetten om alle jongeren te bereiken, ook de jongeren die buiten beeld waren. De Brabantse aanpak wil met positieve boodschappen, grappige filmpjes, persoonlijke verhalen en andere 'toffe content' aansluiten op de behoefte, belevingswereld en het niveau van zelfredzaamheid van jongeren.

Het programma biedt jongeren de kans om zich via een digitale tool te presenteren en via ontwikkelbanen werkervaring op te doen. Het programma heeft inmiddels een structurele basis gekregen in de vorm van een Jongerenpunt, ondergebracht bij de gemeente Tilburg.

In de arbeidsmarktregio Achterhoek zijn circa duizend van de 41.000 jongeren tussen de 16 en 27 'onzichtbaar'. Scholen, gemeenten, Leren Werkt, UWV en werkgevers willen met het 'Actieplan 2.0' alle kwetsbare jongeren in beeld brengen en aan een opleiding, werk of zinvolle daginvulling helpen. Om hen goed te ondersteunen, worden links gelegd met UWV en Wmo-organisaties, het Regionaal Meld- en Coördinatiepunt voortijdig schoolverlaten, sociale diensten en UWV. Belangrijke thema's in het actieplan zijn communicatie, simpel switchen, matchtafels, werkgeversarrangementen en lifecoaches. Om de samenwerking te borgen, wordt aan een regionaal jongerenpunt gewerkt: een integraal platform dat ouders, werkgevers, scholen, overheids- en zorginstellingen helpt om tot een eenduidige en gecoördineerde aanpak te komen, waarin jongeren zelf meedenken en -beslissen.

De regio Lekstroom heeft een jongerenloket ingericht om jongeren zonder diploma, werk en inkomen in beeld te brengen. Het loket hielp in één jaar ruim zeshonderd jongeren op weg. Het loket wordt bemenst door medewerkers van Werk en Inkomen en het Regionaal Meld- en Coördinatiepunt voortijdig schoolverlaten. Bij het eerste gesprek met een jongere zijn beide organisaties aanwezig om gezamenlijk de hulpvraag te bepalen. Zo nodig wordt direct geschakeld met ketenpartners als schuldhulp, jongerenwerk en wijkteams. Uitgangspunt is dat jongeren niet worden losgelaten voordat er een oplossing is voor de big 5-problemen: onderwijs, werk, inkomen, zorg en wonen.



Vasthouden en verbinden wat goed loopt
Er zijn al veel initiatieven die hun waarde hebben bewezen bij het aan het werk helpen van jongeren of het voorkomen dat jongeren thuis komen te zitten. Het is zaak om die initiatieven met elkaar te verbinden, vindbaar te maken en voor de lange termijn te bestendigen. Dat is de kern van het programma 'Verduurzaming Aanpak Jeugdwerkloosheid' van werkgevers-servicepunt Fryslân Werkt! In Friesland werken de coördinatoren van de drie RMC-regio's in de provincie nauw samen met de projectleider Jeugdwerkloosheid van Fryslân Werkt! en andere samenwerkingspartners. Door de aanpak en geleerd lessen te bestendigen, hoeft het wiel niet steeds opnieuw te worden uitgevonden.

DE 5 BELANGRIJKSTE SUCCESFACTOREN

1. Samenbrengen van alle relevante partijen, ook buiten Werk & Inkomen
2. Inbouwen van veilige tussenstappen tussen het VSO/Pro-onderwijs en arbeidsmarkt
3. Praktijkleren op maat met hybride constructies: leren op het werk
4. Goed aansluiten bij behoeften, belevingswereld en niveau van zelfredzaamheid van jongeren
5. Vasthouden en verbinden wat goed loopt

DE 3 BELANGRIJKSTE KNELPUNTEN

1. Een aanzienlijk deel van de jongeren is 'onzichtbaar' voor instanties
2. Werkvloer kan niet goed overweg met jongeren uit bijzondere doelgroepen
3. Bij een niet-integrale aanpak/gebrek aan samenwerking, raken jongeren onderweg kwijt



➔ 9. Psychische kwetsbaarheid

De belangstelling voor het aan het werk helpen en houden van mensen met psychische kwetsbaarheid groeit nog steeds. ‘Werk’ werkt voor veel van hen als medicijn. En lukt het een baan te bemachtigen, dan wordt er niet alleen bespaard op uitkeringen maar ook op zorgkosten. Dat vraagt echter wel om een investering in aandacht en dus in geld aan de kant van de zorg kant en aan die van Werk & Inkomen (W&I).

Verkennen van de samenwerking tussen ggz en werk & inkomen

Mede dankzij de Impuls-regeling zijn sinds 2017 in vrijwel alle arbeidsmarktregio's de mogelijkheden verkend om samenwerking op te zetten tussen ggz en werk & inkomen. Dit heeft veel informatie opgeleverd over de succes- en faalfactoren bij de samenwerkingen tussen deze twee werkvelden.

Het begint ermee dat de partijen ervan doordrongen moeten zijn dat begeleidings-trajecten van mensen met psychische kwetsbaarheid vraagt om afstemming tussen ggz en W&I als het gaat om de toeleiding naar werk. Onderzoek aan de EUR toont aan dat zorgkosten halveren, het geluksgevoel verdubbelt en de uitkering daalt. Drechtsteden heeft een maatschappelijke business case opgesteld met daarin de kosten en besparingen per deelnemende partij.

Een aantal regio's geeft de tip eerst klein te beginnen in de vorm van een project dat begint met onderlinge kennismaking. Het is niet per se nodig vanaf het begin alle partijen om tafel te hebben.

Duo-projectleidersrol zorgt voor directe verbinding

Vervolgens moeten er heldere afspraken komen over de vormgeving van de samenwerking. Meer verbinding ontstaat als er twee vaste contactpersonen of projectleiders aangesteld – één van ggz en één vanuit W&I – die de samenwerking opzetten en in stand houden.

Een duo-projectleidersrol zorgt voor directe verbinding tussen samenwerkingspartijen en voor snelheid en efficiëntie bij het inregelen van zaken in de eigen organisatie, zo heeft men in Helmond-De Peel ervaren.

Het moet duidelijk zijn wie in concrete cases wanneer aan zet is. Maar zij moeten ook het regulier overleg opzetten. Hoe dat overleg er precies uitziet, verschilt per regio. Bijvoorbeeld Apeldoorn organiseert intervisie 'als de noodzaak wordt gevoeld' - de meeste andere regio's kiezen voor een vaste frequentie. Het is verstandig te kiezen voor een pragmatische insteek. Geprotocolleerd werken botst met kennen, opbouwen van vertrouwen en motiveren, constateert Movisie.

De projectleiders moeten zorgen voor draagvlak binnen de betrokken organisaties, bijvoorbeeld door het organiseren van gezamenlijke bijeenkomsten. Betrokkenheid op directieniveau is essentieel.

Samenwerking zorgverzekeraars

In sommige regio's wordt samengewerkt met de zorgverzekeraar met het grootste marktaandeel in de regio. De aanpak 'Werk als beste zorg' die Drechtsteden en Twente hanteren, voorziet in het aanstellen van 'sleutelfiguren' uit de ggz en het sociaal domein. Deze sleutelfiguren ontmoeten elkaar regelmatig en voorzien de samenwerking van een stevige basis. Zij worden door de zorgverzekeraar betaald. Verder ziet men een rol voor de zorgverzekeraar als deelnemer aan bijeenkomsten, voor de inbreng van kennis en als mogelijke financier van extra professionals.

Casuïstiek en intervisie met gespreksleidraad

Vrijwel alle regio's kennen een vorm van casuïstiekbesprekingen of intervisie. In Haaglanden en Rijk van Nijmegen gebruikt daarvoor de Gespreksleidraad casuïstiek die is ontwikkeld samen met ZonMw.

Deze arbeidsmarktregio's kennen een zeswekelijks overleg tussen de accountmanager/jobcoach van de gemeente, de IPS-coach van de ggz-instelling en andere betrokkenen. Het liefst neemt ook de kandidaat zelf deel aan het overleg, dat plaatsvindt onder leiding van een onafhankelijke gespreksleider die de stappen uit de leidraad in de gaten houdt.

Financiering van extra uren

Een probleem is dat er in de praktijk te weinig tijd is voor een echt gesprek, iets wat de doelgroep wel nodig heeft. Financiering van extra begeleidingsuren lossen sommige regio's op door een verbinding te leggen met Wmo. Met een 'werk-PGB' zoals in Zeeland kunnen mensen hun eigen mogelijkheden op weg naar werk onderzoeken. Daarbij beschikken professionals in de welzijnssector over meer tijd om met en cliënt te spreken over bijvoorbeeld hun motivatie.

Ook de financiering van de uren die medewerkers van de ggz steken in de samenwerking is lastig. Daar zijn een aantal oplossingen voor te bedenken. In Twente probeerde men te bereiken dat de uren die een ggz-professional werkte voor de gezamenlijke aanpak 'Werk als beste zorg' werden toegerekend aan een DBC.

Motivatie als belangrijkste criterium

Apeldoorn hanteert motivatie en de wens om te gaan werken als belangrijke criteria voor selectie van kandidaten voor een traject en boekt daar goede resultaten mee. Het is wel zaak na een succesvolle plaatsing nog een aantal jaar als 'waakvlam' betrokken te blijven om indien nodig weer op te schalen.

Is het traject eenmaal begonnen, dan is het belangrijk goed naar de cliënt te luisteren en oog te hebben voor zijn wensen en belangen. Probeer een 'aanhaakpunt' te vinden; iets dat hen over hun teleurstellingen heen kan zetten, adviseert men vanuit Groot-Amsterdam en Apeldoorn. Zeeland het netwerk van de cliënt (ouders, vrienden, hulpverlening, werkgevers) bij het proces naar werk te betrekken. De financiële onzekerheid die het aanvaarden van werk met zich mee kan brengen is vaak een drempel.

Ervaringsdeskundigen

Verschillende professionals adviseren ervaringsdeskundigen in te zetten om cliënten te ondersteunen en de drempel naar re-integratie te verlagen. Introduceer de ervaringsdeskundige niet te vroeg, waarschuwt regio Helmond. Medewerkers van gemeenten hebben geen ervaring met een dergelijke rol en weten niet wat ze kunnen verwachten. Zorg eerst voor vertrouwen in de ggz en introduceer dan ervaringsdeskundigen als tweede laag.

Regio's kopiëren van elkaar

Mogelijk als uitvloeisel van de Impulsprojecten lijken de arbeidsmarktregio's gebruik te maken van nieuwe wetenschappelijke inzichten en ook naar elkaar te kijken. Zo heeft Twente de aanpak 'Werk als Beste Zorg' gekopieerd vanuit Drechtsteden. Met als bijkomend voordeel dat er gelijk draagvlak was omdat was aangetoond dat de aanpak werkt. Verder valt op dat de regio's de resultaten goed bijhouden, meestal aan de hand van duurzame plaatsingen.



DE 4 BELANGRIJKSTE SUCCESFACTOREN

1. Een maatschappelijke business case met daarin de kosten en opbrengsten per deelnemende partij
2. Twee of meer projectleiders of sleutelfiguren vormen het aanspreekpunt en bewaken de processen
3. Intervisie met andere regio's over succesvolle aanpakken, knelpunten en oplossingen
4. Na plaatsing nog lage tijd betrokkenheid als 'waakvlam' om de ondersteuning eventueel weer op te schalen

DE 3 BELANGRIJKSTE KNELPUNTEN

1. Ontbreken van een integraal budget voor zorg en werk
2. Te weinig tijd voor een 'echt gesprek' en geen continuïteit in de begeleiding
3. Financiële onzekerheid bij het aanvaarden van werk (geldt voor veel uitkeringsgerechtigden)



 www.samenvoordeklant.nl

 info@samenvoordeklant.nl

 @SamenvdKlant

 De Programmaraad



Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden