

Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid
T.a.v. de heer dr. B. ter Haar
Directeur-generaal Sociale Zekerheid
en Integratie
Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

Den Haag : 11 maart 2019

Ons kenmerk: S.A.19.43200

Uw kenmerk: 2019- 0000001943

Betreft : Inventarisatie kansrijke DWSRA-initiatieven

Geachte heer Ter Haar,

In uw brief van 28 januari jl. hebt u ten behoeve van uw rapportage aan de Tweede Kamer de Stichting van de Arbeid verzocht om aan te geven wat haars inziens kansrijk geachte initiatieven zijn onder de DWSRA-pilots.

Hieronder zal de Stichting motiveren wat zij kansrijke projecten acht onder de DWSRA-pilots en waarvoor zij voorafgaand aan de evaluatie een tijdelijke financiële ondersteuning bepleit. Dit houdt overigens niet in dat de Stichting andere pilots niet kansrijk acht. Welke pilots dat zijn, moet uit de evaluatie van dit DWSRA-project definitief blijken. Hierop wil de Stichting niet vooruitlopen.

Echter, slechts een beperkt aantal pilots heeft de Stichting van de Arbeid verzocht om bij uw ministerie een financiële bijdrage te bepleiten omdat stopzetting zou betekenen dat de projectinfrastructuur moet worden opgedoekt waarmee ook de kennis en het netwerk voor arbeidsbemiddeling snel zullen verdwijnen.

De Stichting wijst erop dat de ervaring met dit en eerdere subsidieprojecten heeft geleerd dat veel tijd gemoeid is met de opbouw van een infrastructuur en actief netwerk alvorens men aan de slag kan. Het is bovendien nog maar de vraag of - als na de evaluatie van de DWSRA-regeling wordt besloten dat een pilot voortzetting of uitbouw verdient - deze infrastructuur opnieuw kan worden opgetuigd. Vandaar dat sociale partners een oproep doen aan SZW om samen een investering te doen om de opgebouwde infrastructuur te behouden. Het betreft hier dus geen nieuwe initiatieven.

De DWSRA-pilots zijn voortgekomen uit het SER-advies *Werkloosheid voorkomen, beperken en goed verzekeren* van 20 februari 2015. Belangrijke reden voor dit DWSRA-project is dat op deze wijze kan worden nagegaan of werkgeversorganisaties en vakbonden, al dan niet in samenwerking met UWV, ervoor kunnen zorgen dat door hun aanpak het beroep op de WW vermindert omdat een met werkloosheid bedreigde werknemer vanuit een werkende situatie overstapt naar een andere werkgever dan wel zo kort mogelijk afhankelijk wordt van een WW-uitkering.

Een andere reden waarom de Stichting van de Arbeid ondersteuning van deze kansrijk geachte pilots bepleit, heeft te maken met het gegeven dat binnenkort een aantal transitieplaatsvindt met grote gevolgen voor de arbeidsmarkt zoals de energietransitie of de robotisering. Deze transitieplaats vinden plaats in een tot op zekere hoogte onvoorspelbare arbeidsmarkt waar sprake is van reguliere conjuncturele schommelingen met als gevolg de huidige krapte en wellicht op afzienbare tijd weer een ruimere arbeidsmarkt. Sociale partners willen daarin hun verantwoordelijkheid nemen en deze transitieplaats mede in goede banen leiden. Ook daarom is het van belang dat deze recent opgebouwde arbeidsmarktinfrastructuur overeind blijft.

Dat deze pilots van belang kunnen zijn bij toekomstige arbeidsbemiddeling van met werkloosheid bedreigde werknemers is reeds vastgesteld bij de toetsing aan de subsidievoorwaarden.

Overigens geldt niet voor alle pilots waarvoor hieronder een financiële bijdrage gevraagd wordt dezelfde motivering. Sommige pilots hebben aangegeven dat zij op dit moment nog onvoldoende ingebed zijn in een (regionale) structuur die hen in de toekomst zelfstandig moet maken. Deze pilots hebben nog een korte tijd nodig waarna zij zelfstandig verder kunnen. Andere pilots zullen altijd een beroep moeten doen op (publieke) financiële ondersteuning omdat hun aanpak niet (volledig) commercieel in de markt gezet kan worden.

Tot slot, de Stichting van de Arbeid is altijd bereid om een mondelinge toelichting te geven en in overleg met uw ministerie de financiële ondersteuning uit te werken.

Met vriendelijke groet,

Bijlagen: 2

Bijlage 1

Een korte samenvatting van de kansrijke pilots

In bijlage 2 treft u een uitgebreide beschrijving aan van de elf pilots waarvoor de Stichting een financiële ondersteuning bepleit. Hieronder volgt een korte beschrijving en het bedrag waarom het gaat per pilot.

De pilots

- *Sta niet stil, maak er werk van*
Dit project richt zich op de arbeidsmarkt van de Limburgse zorg- en welzijn sector. Via een specifiek ontworpen app kunnen zowel werkgevers als werknemers vacatures vinden en invullen. Begonnen in een zeer ruime arbeidsmarkt als ondersteuning voor werkgevers en werkzoekenden richt het project zich nu op de zeer krappe arbeidsmarkt. Dit project is gebaat bij een verlenging van twee jaar. Men wil in deze periode een 'revolving fund' opzetten, apps (verder) ontwikkelen en het netwerk uitbreiden zodat men na afloop zelfstandig verder kan.
 1. Totaalbedrag: € 666.667;
 2. Eigen bijdrage: 40% ofwel € 266.667;
 3. Betreft een periode van 24 maanden.

- *CA-ICT, Make it work*
In dit project worden met succes werkzoekenden in Midden-Utrecht opgeleid voor een ICT-functie. Er is veel tijd gestopt in de opbouw van dit regionale netwerk, het vinden van docenten, bedrijven en dergelijke.
Er zijn in vier andere regio's vergelijkbare trajecten geweest. Om de kennis over wat nodig is voor een succesvolle infrastructuur te behouden, is behoud van minimaal een regionaal project van belang. Omdat er geen O&O-fonds is in deze sector is men afhankelijk van externe bronnen.
 1. Totaalbedrag: € 1.140.800;
 2. Eigen bijdrage: 40% ofwel € 456.320;
 3. Betreft de periode van 1 juli 2019 tot en met 31 december 2020.

- *CA-ICT, Topsectoren*
Dit project betreft een arbeidsmarktonderzoek in de topsectoren ICT, LSH, Energie, Chemie en HTSM. In dit onderzoek staat centraal de vraag naar ICT-kennis en vaardigheden. Doel van het onderzoek is om op basis hiervan een gemeenschappelijk arbeidsmarktbeleid te ontwikkelen waarbij gekeken wordt hoe 'niet-ICT'ers' over de benodigde digitale vaardigheden kunnen beschikken.
 1. Totaalbedrag: € 416.667;
 2. Eigen bijdrage: 40% ofwel € 166.667;
 3. Betreft de periode van 1 juli 2019 tot en met 31 december 2020.

- *Servicepunt techniek Drenthe*

Dit regionale samenwerkingsproject van werkgevers, vakbonden, UWV en gemeenten wil de aanpak van werkgelegenheidsvragen en mobiliteit in de technieksector verduurzamen. Om de organisatie stevig neer te zetten, is een bijdrage nodig om een periode van zes maanden te kunnen bekostigen.

 1. Totaalbedrag: € 193.000;
 2. Eigen bijdrage: € 168.000;
 3. Betreft de periode: 1 juli 2019 tot en met 31 december 2019.

- *Adviescentra FNV*

Om werkzoekenden, waaronder oudere werknemers en flexwerknemers, via een intensief traject met veel persoonlijke begeleiding naar ander werk te begeleiden is een specifieke aanpak nodig. De voorlopige interne evaluaties geven aan dat veel werkzoekenden hiermee gebaat zijn. In Eindhoven werken FNV en CNV samen. Om dit project voluit voort te zetten, is externe financiering nodig. Men is onder andere in gesprek met O&O-fondsen voor de financiering op de langere termijn maar deze samenwerking is nog niet rond.

 1. Voor vijf Adviescentra FNV is het totaalbedrag: € 2.157.250;
 2. Eigen bijdrage: € 850.000;
 3. Betreft de periode: 1 juli 2019 tot en met 31 december 2020.

Voor het *samenwerkingsproject Eindhoven* aanvullend voor aandeel CNV:

 1. Totaalbedrag: € 200.000;
 2. Eigen bijdrage: € 80.000;
 3. Betreft een periode van 18 tot maximaal 24 maanden

- *BOA in de BIZ*

Dit project is gericht op het kunnen inspelen op een veranderende arbeidsmarkt in het veiligheids- en leefbaarheidsdomein door van-werk-naar-werk-projecten en het vergroten van mobiliteit en duurzame inzetbaarheid in regionale netwerken. Dit project kwam pas laat op gang. De opgebouwde netwerken zijn nog zeer pril en hebben naar verwachting nog twee jaar ondersteuning nodig voordat zij zelfstandig verder kunnen.

 1. Totaalbedrag: € 500.000;
 2. Eigen bijdrage: 50% ofwel € 250.000;
 3. Betreft een periode van 24 maanden

- *Novaka: Werkgelegenheid -24h Personal Plan*

Via een digitaal platform, workshops, training en coaching krijgen leidinggevenden en werknemers in de kantoorbranche inzicht in de arbeidsmarktkansen in deze branche. Op deze wijze kunnen zij werken aan hun toekomst binnen of buiten de branche. Tien procent van de werknemers is inmiddels bereikt. Om ook de overige 90 procent te bereiken, dient de infrastructuur behouden te worden.

 1. Totaalbedrag: € 1.450.000;
 2. Eigen bijdrage: 65% ofwel € 942.500;
 3. Betreft een periode van twee jaar vanaf de ingangsdatum toekenning.

- *Loopbaancentraal, regie nemen op je eigen loopbaan*

De titel zegt waar het project voor staat. Via een digitaal platform wordt werkzoekenden en werkenden de mogelijkheid geboden hun loopbaan in ogenschouw te nemen om eventueel actie te ondernemen. Omdat het platform grotendeels gratis wordt aangeboden, zijn er geen inkomsten om de voorziene doorontwikkeling van de verschillende instrumenten vorm te geven. Men wil wel verder maar dit vergt een extra investering die niet alleen door de aanvrager kan worden opgebracht.

 1. Totaalbedrag: € 350.000;
 2. Eigen bijdrage: € 140.000;
 3. Betreft een periode van 18 tot maximaal 24 maanden
- *De tafel van Zwolle*

In deze regio is een samenwerking tot stand gebracht met 500 werkgevers zodat werkenden en werkzoekenden opleidingen kunnen volgen die passen bij de vraag naar arbeid. Men is bezig een fonds op te richten. Men heeft nog tot eind 2019 nodig voordat dit fonds er staat en daarmee deze aanpak zonder externe financiële ondersteuning kan.

 1. Totaalbedrag: € 338.400;
 2. Eigen bijdrage: € 169.200;
 3. Betreft de periode: 1 juli 2019 tot en met 31 december 2020.
- *Samenwerken in Techniek Nijmegen en Amersfoort*

In beide regio's is werkgevers gevraagd over welke competenties hun toekomstig personeelsbestand moet beschikken. Het betreft werkzaamheden voor de verduurzaming van de gebouwde omgeving naar aanleiding van de energietransitie. Nu deze vraag is ingevuld, heeft men vastgesteld dat aansluiting met het onderwijsveld nog veel aandacht verdient. Bovendien wil men deze aanpak zodanig uitwerken dat deze uitgerold kan worden naar andere regio's.

NB Omdat de projectuitvoerders momenteel niet in Nederland zijn, is voor dit project nog niet aan te geven om welk bedrag het gaat en welke periode het betreft.

 1. Totaalbedrag: € 286.054;
 2. Eigen bijdrage: € 143.027;
 3. Betreft de periode: 1 juli 2019 tot en met 30 juni 2020.
- *Kleinschalige Zorg Aanbieders en Werkzaam Rivierenland*

Door deze regionale pilot worden werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt 'werkfit' gemaakt voor de zorgsector. Een netwerk van kleinschalige zorgaanbieders zorgt hiervoor. Inmiddels is gebleken dat voor een duurzame voortzetting ook een netwerk van mkb-bedrijven opgebouwd moet worden. Men gaat ervan uit dat dit netwerk op afzienbare tijd kan worden opgebouwd waarna dit project zelfstandig verder kan.

 1. Totaalbedrag: € 148.500;
 2. Eigen bijdrage: 50% ofwel € 74.250;
 3. Betreft de periode 1 mei 2019 tot en met 31 december 2020.

Overzicht DWSRA projecten waar overbruggingsregeling wenselijk is:

1. **Sta niet stil, maak er werk van**
2. **CA-ICT, Make it Work**
3. **CA-ICT, Topsectoren**
4. **Servicepunt techniek Drenthe**
5. **Adviescentra FNV**
6. **BOA in de BIZ**
7. **Novaka: werkgelegenheid - 24h Personal Plan**
8. **Loopbaancentraal en Adviescentrum Eindhoven**
9. **Tafel van Zwolle**
10. **Samenwerken in Techniek Nijmegen en Amersfoort**
11. **Kleinschalige zorgaanbieders en werkzaak Rivierenland**

1 **Sta niet stil, maak er werk van**

1 Korte beschrijving doel en aanpak project

Het project Startklaar richt zich op samenwerking en regie op de regionale arbeidsmarkt, in eerste instantie voor en door zorg- en welzijnsorganisaties. Het project kent drie hoofddoelen: een hecht regionaal samenwerkingsverband van zorg- en welzijnsorganisaties, goede arbeidsmarktinformatie en gezamenlijk arbeidsmarktbeleid. Daarnaast bestaat het project voor een klein deel uit dienstverlening aan werkgevers en werkenden. Samenwerking tussen organisaties en netwerken biedt meer kans op passend werk, behoud van talent en regionalisering van de arbeidsmarkt.

Door een zelflerende technologie op basis van permanente big data analyses wordt een persoonlijk profiel op de arbeidsmarkt (PPA) samengesteld dat aan personen in de vorm van een app wordt aangeboden. Dit PPA is uitwisselbaar met het Regionaal Talent Centrum (RTC) van Baandomein. Dit digitale platform biedt instrumentarium voor het individu om het arbeidsmarktprofiel verder aan te vullen en aan te scherpen.

De app geeft visueel de plaats aan die het individu inneemt op de arbeidsmarkt en geeft zicht op ontwikkelpaden. Het PPA wordt bij voortdurend op basis van big data analyses geactualiseerd, waardoor het individu kan anticiperen op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. In feite wordt het individu een leven lang een persoonlijk kompas op de zich continu wisselende arbeidsmarkt aangeboden. Voor het individu betekent Startklaar een betere arbeidsmobiliteit, meer inzicht in mogelijkheden op de intersectorale arbeidsmarkt, toegenomen eigen verantwoordelijkheid en flexibiliteit, een betere en vooral op termijn ook een veel snellere/soepelere aansluiting op een voortdurend in beweging zijnde arbeidsmarkt.

Oorspronkelijke doelstelling binnen het project was deze tool beschikbaar te stellen aan medewerkers, wier functie onder druk staat of komt te staan. Door de sterke verandering van de arbeidsmarkt (van overschot naar schaarste) is de focus komen te liggen op het zoeken van kandidaten voor moeilijk in te vullen functies op basis van hun openbare profielen. Dit heeft geleid tot een nieuwe naam voor het project: *Sta niet Stil*. Met de te ontwikkelen tool worden de deelnemers ondersteund bij het opstellen van het zogenaamde e-job profiel.

2 Kwantitatieve gegevens

- a. Aantal deelnemers: zie 4d en 5.
- b. Periode uitvoering: 28 november 2016 t/m 30 juni 2019.
- c. Aangevraagde subsidie: gevraagd en toegekend subsidiebedrag: € 445.050,-.
- d. Uitvoeringsorganisatie:
 - stuurgroep: CNV, Baandomein, Zorg aan Zet, AWWN met steun van FCB;
 - projectorganisatie: LimburgCare, Zorg aan Zet, Baandomein, Nikkel BV;
 - deelnemers: Proteion, Pergamijn, MEE, Envida, Geboortezorg Limburg, Sociale Dienst gemeente Maastricht/Heuvelland, InMenz (tussentijds aangesloten).
- e. Aanvragers: hoofdaanvrager CNV Zorg & Welzijn; partners Baandomein, Zorg aan Zet en LimburgCare.

3 Korte beschrijving waaruit blijkt dat project tot nu toe succesvol is gebleken

Het instrumentarium was oorspronkelijk bedoeld om mensen te begeleiden van werk naar werk om op die manier werkloosheid te voorkomen. Achterliggende gedachte was om de persoonlijke profielen en werkprofielen op de arbeidsmarkt nauwkeurig te definiëren waardoor er een digitale voorselectie kan plaats vinden. Deze werkwijze kon ook naadloos toegepast worden bij de veranderende arbeidsmarkt, maar nu omgekeerd. Werkgevers worden in staat gesteld individuen te selecteren op basis van voorgeselecteerde openbare profielen. Het digitale platform is dus ondersteunend aan de arbeidsmarkt, of er nu schaarste of overvloed is en heeft daardoor een duurzaam karakter. Deelnemende organisaties hebben inzicht gekregen in de onderliggende vaardigheden nodig voor een adequate invulling van vacatures en zijn daardoor geïnteresseerd geraakt in individuele profielen die tot dan toe niet in beeld waren. Individuen hebben door het Persoonlijk Profiel op de Arbeidsmarkt meer inzicht gekregen in (onverwachte) mogelijkheden en opleidingsbehoefte om hieraan (laagdrempelig) invulling te kunnen geven. Verder hebben de eerste ervaringen bij de coöperatie InMenz geleerd dat Meet, Greet and Match sessies tussen werkgevers en (digitaal voorgeselecteerde) potentiële kandidaten hoopgevende resultaten oplevert om onverwachte matches te realiseren. Tussentijdse tellingen geven aan dat ca. 250 personen op basis van hun specifieke vaardigheden geselecteerd zijn, waarvan er inmiddels 10 voorgedragen zijn voor een functie in een zorginstelling.

Intersectorale mobiliteit wordt op deze wijze gestimuleerd en leidt tot een duurzame regionale arbeidsmarkt waarin gewoond, geleefd, gewerkt en ontwikkeld wordt. Op deze wijze kan werkloosheid structureel voorkomen worden.

De resultaten met Limburgse zorginstellingen zijn voor de Regioplus-organisaties aanleiding geweest om deze aanpak verder op de agenda te zetten. In Limburg bestaat er de interesse om de aanpak ook intern te verkennen als onderdeel van Strategische Personeelsplanning.

Andere sectoren hebben belangstelling getoond om deze werkwijze te introduceren: Provincie Limburg, Universiteit Maastricht.

4 Korte beschrijving van de redenen waarom project gebaat is bij overbrugging tot na de evaluatie (perspectief na 2020) en waarom het onmogelijk is voor de aanvragers om zelf de financiering geheel op zich te nemen

Project Sta niet Stil richt zich op schaarste op de arbeidsmarkt in de sectoren zorg en welzijn. Om de regionale samenwerking in de regio te bevorderen is ter ondersteuning een digitaal platform ontwikkeld met enerzijds een search-functie voor werkgevers en anderzijds een app voor individuen gericht op de persoonlijke positie op de arbeidsmarkt (PPA). Het platform maakt gebruik van big data analyses waardoor zowel de search-functie als de PPA in de tijd steeds betrouwbaarder wordt. Veel energie is gestoken in het verfijnen van het instrumentarium. Het project Sta niet Stil is een pilot waaraan 7 organisaties in Limburg deelnemen. Uitgangspunt was het bevorderen van regionale samenwerking. Bovenaligheid dwong daartoe, maar door de ontstane schaarste neigden de organisaties naar individualisme en beschouwden elkaar als concurrenten. Door steeds maar weer de inhoud centraal te stellen en energie te steken in nut en noodzaak om de verdieping van profielen te erkennen als basis voor goede matching, is het gelukt de deelnemende organisaties in dit project enthousiast te houden. Er ligt nu een goede basis maar daardoor is er nog onvoldoende gelegenheid geweest om voor een duurzame inzetbaarheid van de infrastructuur een basis c.q. businessmodel te ontwikkelen.

De mede initiatiefnemers van het project (Zorg aan Zet, LimburgCare en Baandomein in samenwerking met CNV Zorg & Welzijn) willen na afloop van de pilot een en ander verder uitrollen, ook naar andere sectoren. Ook willen ze bekijken hoe een verdienmodel ontwikkeld kan worden zodat over 2 a 3 jaar het inzetten van het platform onafhankelijk is van subsidies. Stopzetten van subsidies betekent het verlies van opgebouwde ervaring en infrastructuur. Met name het functioneel beheer van het platform, het netwerk en de regionale samenwerking zouden dan komen te vervallen.

Het vervolgproject ziet er als volgt uit:

- het uitbreiden van het regionale netwerk en de implementatie van het platform bij belangstellende organisaties in Limburg;
- doorontwikkeling van de infrastructuur als basis voor intersectorale, regionale samenwerking;
- pilot gericht op de mogelijkheden van een revolving fund in de regio Limburg gericht op (beperkte) vorming & opleiding van individuen met als doel duurzame inzetbaarheid op de regionale arbeidsmarkt. AWWN heeft aangegeven hierin mede te willen participeren.

2. CA-ICT, Make IT Work

1. Korte beschrijving doel en aanpak project

In de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht is een groot aantal werkzoekenden die het niet lukt om een

toekomstbestendige baan te verkrijgen. Daarnaast zijn in de regio veel mensen werkzaam die een overstap willen maken naar een ICT-functie, maar niet over de gewenste kennis en vaardigheden beschikken om dit te realiseren. Het blijkt dat zowel werkloos werkzoekenden als ook veel werkzoekende werkenden niet voldoen aan de competenties die worden gevraagd vanuit het bedrijfsleven. Als zij wél beschikken over de juiste kennis en vaardigheden zijn er op de arbeidsmarkt

voor ICT'ers goede perspectieven op nieuw werk. De arbeidsmarkt ICT is een groeiende markt en kent veel kansrijke beroepen waar continu vraag naar is.

Het doel van het project 'Make IT Work' is het ondersteunen van kortdurend werklozen (WWgerechtigden) en werkzoekende werkenden (met werkloosheid bedreigd) in hun transitie naar een nieuwe perspectiefrijke ICT-functie.

Om dit te realiseren volgen kandidaten loopbaanoriëntatie trajecten waarmee zij inzicht verwerven in

hun loopbaanmogelijkheden in ICT functies. In vervolg op de loopbaanoriëntatie krijgen kandidaten

om- en bijscholing gericht op het vinden van een kansrijk ICT beroep.

2. Kwantitatieve gegevens huidige project

Aanvrager: CA-ICT

Periode uitvoering: van 1 januari 2017 tot en met 30 juni 2019

Aantal deelnemers: 80 kandidaten

3. Projectresultaten

De verwachting is dat het project 125% (100) van haar begrote deelnemers realiseert. De overschrijding van deelnemers wordt verklaard doordat het CA-ICT de trajecten goedkoper heeft in kunnen kopen dan begroot. Hierdoor kunnen binnen hetzelfde budget 25% meer trajecten worden uitgevoerd.

33% van de deelnemers zijn WW-gerechtigden, 67% van de deelnemers zijn werkzoekende werkenden. Inmiddels zijn 57 trajecten afgerond. Alle scholingstrajecten worden afgerond met een certificering met civiel effect. Voor de 57 kandidaten die inmiddels zijn uitgestroomd, geldt dat aansluitend aan het traject een nieuwe baan in een perspectiefrijke ICT functie is gevonden. Op basis van deze voorlopige resultaten mag het project dan ook als zeer succesvol worden beschouwd.

De trajecten die worden uitgevoerd betreffen onder meer scholing richting Java Developer, Agile, DevOps en SAFe specialist, Big Data en Data-architectuur specialist, (cyber) security professional en software tester.

De trajecten zijn voor de kandidaten altijd kosteloos. Het CA-ICT betaald 60% van de kosten vanuit de DWSRA subsidie. De overige 40% wordt betaald door de nieuwe werkgevers.

Een belangrijke succesfactor van het project is de opgezette infrastructuur en het regionale samenwerkingsverband. Het project wordt uitgevoerd binnen de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht en kent een sterke regionale focus. Het CA-ICT heeft veel tijd, energie en middelen geïnvesteerd in het vormgeven en opzetten van de infrastructuur ten behoeve van dit project. Met regionale en sectorale stakeholders zijn samenwerkingsafspraken ingeregeld, middels inkoopprocedures werden projectuitvoerders geselecteerd, met een communicatieplan is bekendheid gegeven aan het initiatief en er zijn documenten met formats, templates en procedures ontwikkeld. Ook zijn ten behoeve van het project ICT vakdocenten, docenten Social Skills en consultants loopbaan oriëntatie aangetrokken.

Tot het regionale netwerk behoren het UWV voor wat betreft de WW-gerechtigde deelnemers en Skill City, een regionaal business netwerk met ongeveer 500 leden (ICT bedrijven).

De verantwoording van het project verloopt goed. Door een externe accountant zijn diverse controles uitgevoerd op de projectadministratie en met positief resultaat, zonder bevindingen, afgerond.

4. Noodzaak overbrugging financiering

Met behulp van additionele financiering wordt het CA-ICT in staat gesteld om het succesvolle project 'Make IT Work' voort te zetten na 01 juli 2019. Hiermee kan de infrastructuur in stand worden gehouden en kunnen nog meer kortdurend werklozen met een WW-uitkering en werkzoekende

werkenden worden omgeschoold naar een nieuwe perspectiefrijke ICT functie.

Het CA-ICT is het opleidings- en ontwikkelingsfonds arbeidsmarkt ICT, valt niet onder een CAO en ontvangt derhalve geen opdrachten uit de sector. Als gevolg hiervan heeft het CA-ICT geen vaste bron van inkomsten en zijn de middelen van het CA-ICT voor het voortzetten van de uitvoering van dit project niet toereikend. Additionele financiering in de vorm van een DWSRA subsidie is dan ook noodzakelijk voor voortzetting en realisatie van dit project.

Hiermee kunnen nog eens 100 trajecten worden gerealiseerd. Naast dat er 100 mensen aan het werk worden geholpen is het ook essentieel dat in tenminste één regio deze succesvolle opleidingsinfrastructuur behouden blijft zodat continuïteit wordt gewaarborgd en bestaande netwerken en structuren overeind blijven.

3. CA-ICT, Topsectoren

1. Naam en nummer project

Arbeidsmarktonderzoek ICT met Topsectoren **Type project**

Het project 'Arbeidsmarktonderzoek ICT met Topsectoren' betreft een project in het kader van Samenwerking en Regie Arbeidsmarkt. 'Arbeidsmarktonderzoek ICT met Topsectoren' is een intersectoraal samenwerkingsproject dat landelijk wordt uitgevoerd in samenwerking met de topsectoren ICT, Life Sciences Health (LSH), Energie, Chemie en Hightech systems & materials (HTSM). Het project maakt onderdeel uit van de Roadmap 2020 van HCA coördinatoren van alle topsectoren.

2. Korte beschrijving doel en aanpak project

Digitalisering en ICT hebben een norm effect op onze maatschappij. Op de arbeidsmarkt vindt een transformatie plaats door de volle breedte van de economie met als belangrijk gevolg het vervagen van grenzen tussen sectoren en beroepen. In veel sectoren vinden ontwikkelingen plaats waarbij hoogwaardige ICT-kennis en vaardigheden essentieel zijn. De eisen die gesteld worden aan ICT-functies zijn sterk aan verandering onderhevig. Er is nog onvoldoende inzicht in de gevolgen hiervan in verschillende sectoren en de maatregelen die hiervoor getroffen moeten worden. Tegelijkertijd is er een kwalitatief en kwantitatief tekort aan personeel voor de ICT-sector. Van ICT-ers worden steeds meer nieuwe (actuele) ICT-vaardigheden gevraagd. Ook van niet ICT'ers wordt verwacht dat zij over voldoende operationele digitale vaardigheden beschikken.

In het project 'Arbeidsmarktonderzoek ICT met Topsectoren' wordt een arbeidsmarktonderzoek uitgevoerd in de topsectoren ICT, LSH, Energie, Chemie en HTSM. ICT staat hierbij centraal als innovatie as, waarlangs de meeste fundamentele (technologische) veranderingen verlopen.

Op basis van de onderzoeksresultaten wordt gestreefd naar een gemeenschappelijk arbeidsmarktbeleid voor de Topsectoren met effect op de totale arbeidsmarkt.

3. Kwantitatieve gegevens huidige project

Aanvrager: CA-ICT

Periode uitvoering: van 1 januari 2017 tot en met 30 juni 2019

4. Projectresultaten

De resultaten van het arbeidsmarktonderzoek vormen de basis van een vernieuwende aanpak met betrekking tot het arbeidsmarktbeleid van de deelnemende Topsectoren. Het onderzoek bestaat uit een kwantitatief deel, uitgevoerd door CentERdata en een kwalitatief deel uitgevoerd door Berenschot.

De belangrijkste conclusies tot nu toe (concepten):

- * Grote (dreigende) tekorten aan geschikte mensen met voldoende kennis en kunde;
- Positief beeld over de inzet van digitale technologie. De inzet hiervan gaat organisaties en mensen helpen in het verhogen van hun productiviteit;
- * Het tempo van de digitale technologische ontwikkelingen en hieraan gekoppelde businessmodellen gaat veel sneller dan de adoptie hiervan en de vertaalslag naar nieuwe producten, diensten en processen binnen de Topsectoren HTSM, Energie, Chemie en Zorg;
- * Remmende factor is veelal cultuur en gedrag (gebrek aan digitaal leiderschap) De verwachting is wel dat digitaal vaardiger werknemers gaat bijdragen aan een verhoging en versnelling van de technologie adoptie;
- Alleen meer ICT'ers is niet voldoende om te kunnen voorzien in wat de economie en samenleving vraagt. De digitale vaardigheid van de gehele beroepsbevolking moet worden verhoogd (met name 3 5-plussers);
- * De huidige en toekomstige werknemers hebben in toenemende mate een hybride vaardighedenpakket van digitale en overige (soft skill) vaardigheden nodig;
- Tevens grote behoefte aan specialisten / vakmensen. Zowel ICT als andere technologiegebieden. Voor deze vakmensen moet een hogere waardering komen in het onderwijs, in organisaties en in de samenleving als geheel;
- * Nieuwe hybride professionals nodig met diepgaande kennis van en vaardigheid van specifieke digitale technologieën én de toepassing daarvan binnen de context van het werkveld/vakgebied;
- * Voor bijna 80% van de werknemers kan een overstap worden gevonden naar een ander beroep;
- In niet-ICT opleidingen op alle niveaus ontbreekt het nu aan digitale en ICT-kennis en vaardigheden. Als het er wel is, is het vaak te geïsoleerd in een practoraat/lectoraat bijvoorbeeld, waardoor maar een klein deel van de studenten er als keuzevak iets mee doet. Het zou een standaardonderdeel van het curriculum moeten zijn voor alle studenten.
- * Onderwijs en werkpraktijk moeten meer met elkaar worden verbonden:
- * Leerlingen, studenten en docenten leren omgaan met de nieuwste technologie en organisatieprocessen;
- Didactische vaardigheden van docenten ontsluiten voor de om- en bijscholing van werknemers;
- Ondervangen van gebrek aan docenten met voldoende kennis en vaardigheden met ICT;
- Er zijn veel bestaande lokale en regionale initiatieven voor het verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, maar deze zijn vaak gefragmenteerd en vinden plaats in niches met kleine aantallen. Dit soort initiatieven op grote schaal met grote volumes zijn niet mogelijk, maar wel nodig.

Kortom, veel input voor het vormen van een congruent, gemeenschappelijk arbeidsmarktbeleid.

De verantwoording van het project verloopt goed. Door een externe accountant zijn diverse controles uitgevoerd op de projectadministratie en met positief resultaat, zonder bevindingen, afgerond.

5. Noodzaak overbrugging financiering

Met behulp van additionele financiering wordt het CA-ICT in staat gesteld om het succesvolle project 'Arbeidsmarktonderzoek ICT met Topsectoren' voort te zetten na 01 juli 2019. Hiermee kan de infrastructuur in stand worden gehouden en aanvullend arbeidsmarktonderzoek worden uitgevoerd waar nodig en vooral, op basis van de resultaten van het onderzoek, sector overstijgend arbeidsmarktbeleid worden geformuleerd.

Het CA-ICT is het opleidings- en ontwikkelingsfonds arbeidsmarkt ICT, valt niet onder een cao en ontvangt derhalve geen opdrachten uit de sector. Als gevolg hiervan heeft het CA-ICT geen vaste bron van inkomsten en zijn de middelen van het CA-ICT voor het voortzetten van de uitvoering van dit project niet toereikend. Additionele financiering in de vorm van een DWSRA-subsidie is dan ook noodzakelijk voor voortzetting en realisatie van dit project.

4. Servicepunt techniek Drenthe

Samenwerkingsverband publiek-privaat:

- Technische O&O fondsen: A+O Metalektro, OOM, OTIB;
- Technische Branches: Koninklijke Metaalunie, Uneto-VNI en Vereniging FME;
- Vakbonden: FNV Metaal en CNV Vakmensen;
- Overheden: UWV, centrumgemeente Emmen, Provincie Drenthe

Algemene doelstelling en subdoelen

SPT Drenthe, de samenwerkingspartners hebben zich het volgende hoofddoel gesteld. *Voor minimaal de duur van drie jaren samenwerking realiseren tussen arbeidsmarktpartners om techniekbedrijven en werknemers in de regio Drenthe te ondersteunen bij het: aan het werk blijven in de techniek of (weer) willen werken binnen de techniek; vervullen van vacatures; en bij het invullen van mobiliteits- en scholingsvragen.*

De subdoelen van SPT Drenthe zijn:

- Samenwerking en regie over de afzonderlijke techniekbranches heen actief vormgeven en gezamenlijk beleid ontwikkelen;
- Ontsluiten van de infrastructuur arbeidsmarkt en nieuwe verbindingen leggen met diverse partijen (buiten het Samenwerkingsverband) waar dit functioneel is. Denk aan: initieel beroepsonderwijs; post initieel / private scholing; uitzendwezen; lokale werkgeversorganisaties en werknemersverbanden; parkmanagementorganisaties; e.a.);
- Leggen van functionele verbindingen met de aanpalende arbeidsmarktregio's;
- Verbinding leggen met het Techniekpact (heeft o.a. een belangrijke focus op het techniekonderwijs);
- Arbeidsmarktrends en ontwikkelingen signaleren en hierover adviseren aan het Samenwerkingsverband (Swv) en de stuurgroep als vertegenwoordiging van het Swv.;
- Inventariseren van scholingsvragen, makelen van scholingsvragen en desgewenst (licht) ondersteunen bij de organisatie van scholing (benutten van de infrastructuur);
- Het voorbereiden van een nieuwe manier van werken op de regionale arbeidsmarkt vanaf medio 2020;
- Het duurzaam behouden van (met ontslag bedreigde) werknemers voor de technieksector ('van Werk naar Werk') en daarmee voorkomen dat zij niet 'weglekken' uit de technieksector naar andere sectoren ('er op tijd bij zijn');
- Werknemers die al dan niet een technische achtergrond hebben maar niet (meer) in de sector werken te bemiddelen naar een vacature in de techniek (zij-instromers);
- Bijdragen aan de invulling van moeilijk vervulbare vacatures uitmondend in concrete plaatsingen;
- Het regionale arbeidspotentieel voor de techniek ten volle benutten.

Kwantitatieve gegevens (tot 31/12/2018)

N.b. Jaar 1 is 10 maanden; jaar 2 loopt nog tot 1 juli 2019

Onderdeel	Prognose	Realisatie
Plaatsingen jaar 1 (afwijkend: jaar 1 = 10 mnd.)	40	39
Plaatsingen jaar 2 (jaar 2 loopt nog tot 1 juli 2019)	90	61
Intake kandidaten, Jaar 1:		126
Jaar 2:		165
Relatieopbouw en vraagverkenning: Bedrijven/werkgevers (een contact kan bestaan uit meerdere contacten)		202
Idem; Opleidingsinstituten regio (publiek en privaat)		27
Idem: Sociale partners, gemeenten, kenniscentra, e.a.		39

Idem: Reïntegratiebedrijven; loopbaancentra; techniekplatforms; netwerken techniekbedrijven; parkmanagement e.a.		18
Werving, voorlichting, promotie, trainingen en workshops		
Banenmarkt 4 x (incl. nabelacties): deelnemers		620
Bijeenkomst faillissement bedrijf (ondersteuning mobiliteit)		1
Functiecreatie t.b.v. groep medewerkers bedrijf TI-branche		1
Mailingen en promotie via (kranten en social media: aantal acties)		4
Dag van de Techniek (i.s.m. UWV en gemeenten (inclusief nabelacties): deelnemers		550
Voorlichting branches, presentatie: deelnemers		100
Voorlichtingstand: vakbeurzen en ondernemersbeurzen (stand SPT), relatiedagen werkgevers en branches; promotiedagen:		7
Workshop 'Employer branding': aantal deelnemende werkgevers		12
Festival van het Leren en banenmarkt (i.s.m. UWV): deelnemers		250
Praktijkopleidersdag (i.s.m. O&O fondsen): deelnemers		80
Workshop Talentscouting t.b.v. hrm-werkgevers (doel: anders kijken naar het cv van een kandidaat): deelnemers		10
<i>Daarnaast deelname aan tal van activiteiten georganiseerd door derden</i>		

Opmerkingen algemeen:

- De kracht van SPT is korte lijnen naar zowel branches, vakbonden, O&O fondsen als gemeenten en UWV. SPT levert organiserend vermogen om gezamenlijk – publiek-privaat - arbeidsmarkt vraagstukken op te pakken en informatie te delen. Tevens ontsluit men regionale en nationale budgetten en regelingen.
- De arbeidsmarktverbinders SPT (coaches) hebben periodiek functioneel werkoverleg met vakbondsbestuurders en consultants: uitwisseling arbeidsmarktinfo; bijdragen aan acties; e.a.
- Idem: periodiek overleg met de Technische O&O fondsen en branches. Zij gaan met de vertegenwoordigers van de fondsen en branches mee op bedrijfsbezoeken. Doel: arbeidsmarktinfo uitwisselen; vraagverkenning bij bedrijven; ondersteuning bieden bij arbeidsmarkt vraagstukken bedrijven (hrm, scholing, e.a.).
- Idem: deelname aan functionele werkoverleggen UWV en gemeenten (o.b.v. relevante actuele thema's).
- Projectleider houdt per 6 weken werkoverleg met de Stuurgroep SPT en 2 x per jaar met het brede samenwerkingsverband. Verder legt de projectleider betekenisvolle verbindingen met arbeidsmarktprogramma's in de regio en organiseert waar nodig per actueel vraagstuk extra overleggen met als doel knelpunten wegnemen en kansen benutten en waar van toepassing: verbinden van bepaalde aanpakken en acties die uit andere aanpalende regelingen voortkomen ('duurzaamheid'; 'hrm voor mkb'; rif-mbo; e.a.). Projectleider heeft zitting in noordelijke werkgroep Techniekpact.

Opmerkingen scholing

- Tevens organiseert SPT bij opleiders in de regio, scholingstrajecten en maakt afspraken over inhoud en prijs van scholingstrajecten techniek. Dit draagt bij aan versterking van de regionale scholingsstructuur; actualiteit scholingsinhoud (wensen bedrijfsleven inbrengen); scholing van medewerkers van bedrijven en werkzoekenden. In jaar 1 is vooral energie gestoken in leggen van relaties; in jaar 2 worden daadwerkelijk scholingstrajecten uitgevoerd.
- Voor de scholingstrajecten geldt: allereerst benutten we de voorliggende scholingsregelingen van O&O fondsen en andere regelingen die er zijn in de regio. Daar waar met deze regelingen niet in scholing kan worden voorzien zetten we budget in vallend onder DWSRA-regeling
- Totaal zijn er 6 scholingsbudgetten DWSRA ingezet i.v.m. knelpunten binnen de scholingstrajecten (geen budget voorhanden vanuit bestaande regelingen).

Succes Servicepunt Techniek Drenthe

- Sociale partners, O&O fondsen, UWV, gemeenten en Provincie herkennen en erkennen dat SPT een duidelijke meerwaarde heeft als schakel tussen het domein 'werk' (sociale partners; O&O fondsen), domein 'WW en WIA' (UWV) en domein 'Participatiewet'. Deze drie domeinen zijn 'geschoot' georganiseerd.
- Op twee niveaus draagt SPT bij aan verbindingen en samenwerkingen:
 - o Strategisch-tactisch niveau: vertegenwoordigers in het Samenwerkingsverband en Stuurgroep (men weet elkaar nu gemakkelijk te vinden; dat geldt met name op brancheniveau tussen branches, sectorbestuurders vakbonden, O&O fondsen enerzijds en UWV en gemeenten anderzijds)
 - o Operationeel niveau: arbeidsmarktverbinders (coaches) SPT doen mee aan operationele acties en brengen de info van de kant van de branches/vakbonden/O&O fondsen in, die voorheen 'verborgen' was voor UWV en gemeenten
- Samenwerkende partijen ervaren sterke meerwaarde van de samenwerkingsvorm SPT en de dienstverlening die door SPT t.b.v. alle partners (inclusief individuele werkgevers en werknemers) wordt uitgevoerd. Daarmee ervaart men een structurele gedeelde verantwoordelijkheid – publiek-privaat - voor arbeidsmarkt vraagstukken.

Verduurzaming. De volgende concrete verduurzamingsacties worden in gang gezet:

- De samenwerkingspartners hebben uitgesproken SPT na 1 juli 2019 (is formeel einde DWSRA) te willen continueren en daarvoor budget te reserveren. Vooreerst periode tot 31 dec. 2019 is budget volledig rond. Voor 2020-2022 is het budget voor 80% gereserveerd. In tweede helft 2019 zal aanvullende 20% gezocht worden.
- Samenwerkingspartners hebben op 18 februari 2019 uitgesproken om SPT Drenthe samen te voegen met het soortgelijke provinciale Friese project F-Top (kent voor 80% dezelfde partners). Nieuwe naam: SPT Noord (Groningen volgt in een later stadium).
- Men heeft tevens uitgesproken voor het nieuwe SPT Noord de 'formule' SPT Drenthe te willen hanteren. Hiermee onderstreept men het succes en de meerwaarde van de werkwijze en samenwerking op basis van behaalde resultaten SPT tot nu toe.
- Men ziet duidelijke groeipotentie van SPT Noord voor de toekomst: nog sterkere effecten naarmate SPT bekender wordt; verdere uitbouw netwerken; bijslijpen van zaken die nu nog voor verdere verbetering vatbaar zijn (pdca-cyclus).
- Gezien arbeidsmarkt vraagstukken zoals 'krapte en onvervulbare vacatures' en 'Leven Lang Ontwikkelen' starten de drie Noordelijke provincies en centrumgemeenten, SER NN, sociale partners/O&O fondsen uit meerdere sectoren de *Noordelijke Scholingsalliantie* (intersectoraal). Deze partijen stellen voor om SPT Noord mede uitvoerder te laten zijn voor de technieksector.

Vraag aanvullende financiering

- Om de verduurzaming te organiseren zijn de geormerkte budgetten – cofinanciering door de partners (publiek-privaat) - voor de verduurzaming ontoereikend. Deze budgetten zijn bedoeld voor de exploitatie en kunnen in verband met oormerking niet voor andere doeleinden aangewend worden.
- De extra inspanningen om budgetten te realiseren, nieuwe businesscase ontwikkelen, de nieuwe organisatie stevig neer te zetten, governance meer professioneel te organiseren, alsmede de financieel-administratieve organisatie vraagt extra inspanningen.

5. Adviescentra FNV

1. Het doel is om in een verkort intensief traject waarbij persoonlijke begeleiding centraal staat en door middel van workshops groepsgewijs wordt getraind, werknemers die met werkloosheid worden bedreigd en kortdurend werkloze werknemer snel naar een nieuwe baan te brengen. Het traject bestaat uit intake, testen en onderzoeken, maken van een individueel plan, en uitvoering van dat plan, doorlopende evaluatie en persoonlijke begeleiding bij alle fasen. Onafhankelijkheid van de uitvoerder, eigen regie van de deelnemer en persoonlijke begeleiding zijn de kernwaarden en uitgangspunten van alle activiteiten. Hierdoor ontstaat een traject dat heel dicht bij de wensen én mogelijkheden van de deelnemer blijft waarbij automatisch een intersectorale aanpak aan de orde is en de mogelijkheden op de arbeidsmarkt centraal staan. Speciale aandacht is er voor verliesverwerking waardoor eventuele emotionele obstakels snel geslecht kunnen worden. Er wordt gefocust op het vergroten van vaardigheden van de deelnemers in combinatie met de opbouw van een netwerk.
2. Het project Adviescentra FNV bestaat uit 5 deel projecten waarvoor op 1 november 2016 beschikkingen zijn afgegeven. Het betreft de beschikkingnummers 2016DW2015 t/m 2016DW2019.
Het project, de projecten, kennen een doorlooptijd van 2 jaar en eindigen op 31 december 2018.

Situatie na 1 januari 2019.

In de 5 dienstverleningsprojecten is infrastructuur en een methodiek ontwikkeld om kortdurend werklozen en degene die met werkloosheid bedreigd worden snel en intensief te begeleiden. In afwachting van mogelijk nieuwe initiatieven (wetgeving) dreigde die infrastructuur na 1 januari verloren te gaan waarna mogelijkerwijs toch weer opbouw nodig blijkt te zijn. De FNV heeft besloten daarom voort te zetten in 2019. Zij maakt daarbij gebruik van eigen bestemmingsreserves. Dit is echter niet genoeg om voortzetting in volle omvang en intensiteit te garanderen daarvoor is meer nodig.

Financieringsvraag.

In bijgeleverde begroting is voor de voortzetting 2,157.250,- Euro per jaar benodigd. FNV kan daarvoor 850.000 euro uit de bestemmingsreserve inzetten. Er is een additioneel benodigde bedrag nodig om de periode tot aan de evaluatie te kunnen overbruggen. Het gaat om een bijdrage voor 2019/2020 van 1.307.250 Euro.

3. Beschrijving. De beschrijving geeft een aantal observaties en kenmerken weer alsmede de concrete resultaten op de doelstellingen van het project en de activiteiten binnen het project.
 - Het project haalt vanaf startdatum uitvoering (oktober 2017) gemeten de doelstelling van 1250 deelnemers per jaar en 2500 deelnemers voor de duur van 2 jaar. Het aantal actieve deelnemers op dit moment is 1570 deelnemers.
 - Het Project kent mede een preventieve insteek. De deelnemers zijn nagenoeg gelijk verdeeld in deelnemers zonder werk (49,2%) én deelnemers die met werkloosheid worden bedreigd (50,8%).
 - Het Project richt zich ook op de moeilijke doelgroep van de oudere werk-nemer. Ruim driekwart van de deelnemers is 45 jaar of ouder (76,5%). Daarvan is bijna 39% ouder dan 54 jaar.
 - Het Project richt zich mede op deelnemers met een flexibel contract. Ruim een derde van de deelnemers heeft of had geen vast dienstverband, maar een meer flexibel contract.
 - Het Project richt zich met name op de (al dan niet werkende) deelnemers afkomstig uit het micro, klein en middelgroot bedrijf. Bijna 6 van de 10 deelnemers (54,4%) is werkzaam bij of afkomstig uit dit soort bedrijven.
 - Het Project richt zich sterk op deelnemers waarvan – naar eigen zeggen –hun bedrijf veelal niet beschikt over een sociaal fonds. Minder dan tweederde van de deelnemers (64,9%) geeft dat aan.
 - Werk: 70% van de deelnemers, die hebben meegewerkt aan de eindmeting, geeft aan dat zij recent werk hebben gevonden. Hiervan geeft bijna driekwart (72,9%) aan dat met de nieuwe baan in het levensonderhoud kan worden voorzien.

- Sterkere positie op de arbeidsmarkt : Bij meer dan 71% van de deelnemers is door het onderzoeksbureau LDC een verbetering vastgesteld op (één of meer van) de 4 thema's, de zogenaamde 4 w's, Weten wat men wil; Weten wat men kan; Weten wat wordt gevraagd op de arbeidsmarkt; Weten wat men aan zichzelf nog kan verbeteren of veranderen. Afhankelijk van het thema laten gemiddeld 7 tot 8 van de 10 deelnemers verbeteringen zien. Het thema 'mijzelf laten zien en netwerken' laat onder deelnemers de grootste verbetering zien.
 - De begeleidende trajectadviseur onderschrijft veelal de conclusie over de ontwikkeling van de deelnemer op de 4 thema's (de 4 W's). Als we alleen kijken in hoeverre de trajectadviseur het wel/niet eens is met een door LDC gemaakte beoordeling, dan is de trajectadviseur slechts rond de 3% van de beoordelingen een andere mening toegedaan.
 - Daarnaast constateert de trajectadviseur dat veelal sprake is van een toename van de vaardigheid van de deelnemer om werk te zoeken; om te solliciteren en de vaardigheid van de deelnemer om zichzelf te presenteren (de 3V's). (Dit heeft betrekking op ongeveer driekwart van de beoordelingen door de trajectadviseur).
 - Ook de deelnemer zelf heeft zijn/haar mening hierover gegeven. Ongeveer 8 van de 10 deelnemers vindt zelf dat zijn/haar vaardigheden zijn toegenomen.
 - Andere impact van project WaW. Op basis van stellingen laten deelnemers zien dat voor hen het project vooral heeft bijgedragen aan een betere 'toerusting voor de arbeidsmarkt'.
 - Tot slot. Het is overduidelijk dat de deelnemers het FNV-project en de verschillende onderdelen in hoge mate waarderen. Dat geldt zowel voor het opstellen van het Begeleidingsplan; voor de persoonlijke begeleiding door de trajectadviseur als voor de verschillende cursussen en workshops. Dat geldt voor (bijna) alle deelnemers; of ze nu jong of oud zijn; of ze nu vakbondslid zijn of niet. Die waardering staat op zichzelf, maar ongetwijfeld – zo blijkt ook wel uit gesprekken met deelnemers – levert het feit dat de FNV met dit project *individuele aandacht* geeft aan mensen zonder werk en werkenden, die met werkloosheid worden bedreigd, hieraan een grote bijdrage.
4. FNV zet de activiteiten uit het project voort omdat deze zeer succesvol zijn en een bijdrage leveren aan een verbeterde arbeidsmarktmarktpositie van werknemers die met werkloosheid bedreigd worden of werkloos zijn. Zij kan dit echter vanuit financieel oogpunt slechts in beperkte mate doen voor hen die lid zijn van de organisatie. Tevens is dit slechts voor een beperkte tijd financieel mogelijk, een zogenaamde overgangperiode totdat duidelijk is of binnen het bouwwerk van de sociale zekerheid in de toekomst in de uitvoering van dit soort activiteiten Werkgevers- en Werknemersorganisaties een uitvoeringspartner kunnen en mogen zijn. Om de activiteiten ten volle voort te kunnen zetten voor zowel leden als niet leden is additionele financiering vereist. Tegelijkertijd is FNV binnen alle sectoren in gesprek om additionele financiering te genereren vanuit O&O fondsen, deze gesprekken hebben nog niet tot voldoende resultaat geleid. Om de infrastructuur overeind te houden alsmede de kennis en opgebouwde ervaring niet verloren te laten gaan wordt verzocht om additionele financiering voor 2019 en 2020, maximaal voor die periode dat besluitvorming van overheidswege aangaande sociale zekerheid hangende een evaluatie uitblijft.

6. BOA in de BIZ

Project Connect heeft als doel om in te spelen op de ontwikkelingen binnen het BOA-werkveld waardoor functies verdwenen (bijvoorbeeld parkeercontroleurs die door scanauto's zijn vervangen) en/of ingrijpend veranderen (bijvoorbeeld informatie-gestuurd en proactief handhaven). Het project richt zich enerzijds op het begeleiden van een aantal direct getroffen BOA'S van WERK-NAAR-WERK (om te ontdekken wat wél en niet werkt) en anderzijds op het vergroten van de mobiliteit en duurzame inzetbaarheid van BOA's sector-breed. Doelstellingen zijn:

- Ontwikkelen van samenwerkingsverbanden tussen sectorale en regionale arbeidsmarktpartijen in een arbeidsmarktregio.
- Leidinggevenden bewust maken van wat duurzame inzetbaarheid inhoudt en hen daarbij leren omgaan met de korte termijn en langere termijn dilemma's in de praktijk.
- Ondersteuning bij oriëntatie op loopbaan- en werkmogelijkheden en bieden van scholing.

Ad 4. *Kwantitatieve gegevens: aantal deelnemers / periode uitvoering / aangevraagde subsidie / uitvoeringsorganisaties / aanvragers.*

- De deelnemers zijn te splitsen in 3 doelgroepen:
 - In de eerste plaats de 45 trajecten ten behoeve van deelnemers (BOA's) in het kader van begeleiding van WERK-NAAR-WERK (DW).
 - In de tweede plaats de deelnemers die participeren in het kader van kennisdeling en ervaringen uitwisselen op landelijk en regionaal niveau (SRA). Dit is een mix van vertegenwoordigers uit het BOA-werkveld (openbaar vervoer, gemeenten, waterschappen, douane, enzovoorts) en organisaties uit het veiligheids- en leefbaarheidsdomein (reclassering, politie, DJI, defensie, enzovoorts) en onderwijs (ROC met HTV-opleidingen). Deelnemers hebben verschillende rollen, van management, direct leidinggevenden, staffunctionarissen, docenten tot en met uitvoerende BOA's zelf.
 - Aan een landelijke conferentie hebben ruim 30 verschillende organisaties uit het brede werkveld deelgenomen.
 - In verschillende regio's is/wordt regionaal overleg gestart met telkens 6-7 organisaties bij aanvang.
 - Tot slot zijn de direct leidinggevenden een doelgroep, voor hen is een training ontwikkeld op basis van de opgedane ervaringen met de ondersteuning bij oriëntatie op loopbaan- en werkmogelijkheden en het bieden van scholing.
- Project Connect is gestart op 2 juni 2017 en loopt nog tot 1-7-2019.
- De vervolgsubsidie wordt aangevraagd door de vakbond BOA ACP.

Ad 5. *Korte beschrijving waaruit blijkt dat het project tot nu toe succesvol is gebleken.*

We hebben ervaren tijdens de begeleiding van WERK-NAAR-WERK dat BOA's zelf weinig tot geen idee hebben wat zij met hun opgebouwde kennis, vaardigheden en attitude aan werk buiten hun eigen directe werkveld zouden kunnen verrichten. Een tweede ervaring is dat de verschillende werkvelden binnen het bredere Veiligheids- en Leefbaarheidsdomein (Defensie, beveiliging, BOA's, politie, reclassering, DJI, enzovoorts) veel verwantschap met elkaar hebben maar er niet of nauwelijks mobiliteit over de sectoren heen plaatsvindt. Dit terwijl de betrokken werknemers een sterke betrokkenheid met de aard van de werkzaamheden binnen het Veiligheids- en Leefbaarheidsdomein hebben. Samen met de constatering dat sectorspecifieke kwaliteiten op veel plaatsen uitwisselbaar zijn, biedt dit goede mogelijkheden voor boven-sectorale mobiliteit.

Versterken en faciliteren van de infrastructuur 'Connect'

Project Connect slaagt in haar opzet om ervaringen op te doen in hoe we BOA's effectief van WERK-NAAR-WERK kunnen begeleiden. Daarbij zijn en worden tevens inzichten opgedaan wat er structureel kan worden verbeterd om de mobiliteit en duurzame inzetbaarheid van BOA's te vergroten.

In de praktijk zijn we begonnen met het opbouwen van regionale netwerken om de mogelijkheden uit te wisselen en een structureel matchingsoverleg tot stand te brengen binnen het Veiligheids- en Leefbaarheidsdomein. We zijn gestart in de Randstad waar regio Haaglanden het eerste regionale overleg vormt, regio Amsterdam volgt nu en we zijn bezig met de regio Utrecht en regio Rotterdam. Aangesloten hebben zich openbaar vervoersbedrijven, gemeenten, reclassering, DJI, Unie van Waterschappen, Rijkswaterstaat, commerciële detacheringsbedrijven en door het voeren van netwerkgesprekken breidt dit zich nog steeds uit.

De regionale netwerken richten zich op:

- het intersectoraal uitwisselen van kennis en ervaringen op het gebied van mobiliteit en duurzame inzetbaarheid;
- het concreet matchen van medewerkers om hen van WERK-NAAR-WERK te helpen binnen het Veiligheids- en Leefbaarheidsdomein;
- het inventariseren van uitvoerende functies en analyse van de vereiste kennis, vaardigheden en attitude in die functies. Uitvoerende functies vormen de grootste groep medewerkers en ontwikkelingen hebben daar de meeste impact. Bovendien zijn zij vooral aangewezen op horizontale loopbaanstappen. Dat vereist in onze ogen wat wij genoemd hebben: 'intersectorale werkzekerheidspaden'.

Onze ervaring tot nu toe is dat er een aantal soft skills zijn die domein-specifiek zijn en medewerkers daardoor goed uitwisselbaar maakt binnen het domein. Met andere woorden, intersectorale mobiliteit moet goed te realiseren zijn. Met alle voordelen die dat oplevert voor medewerkers (behoud van werkgelegenheid, duurzame inzetbaarheid, leven lang blijven leren) en werkgevers (de juiste mensen op het juiste moment met de juiste vaardigheden).

Ad 6. *Korte beschrijving van de redenen waarom uw project gebaat is bij een overbrugging tot na de evaluatie (perspectief na 2020) en waarom het onmogelijk is voor de aanvragers om zelf de financiering geheel op zich te nemen.*

Het project kent een bijzonder verloop. Een vakbond die deze activiteiten initieert, organiseert en uitvoert is uitzonderlijk. Het sluit aan bij de vernieuwing die nodig is binnen de Nederlandse arbeidsverhoudingen gezien de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd ontmoeten we veel wantrouwen bij werkgevers. Wat wil de vakbond hiermee bereiken? Zijn ze zieltjes aan het winnen? Dit heeft tot gevolg gehad dat we een lange aanloop nodig hadden om vertrouwen op te bouwen en tot resultaten te komen. Vanuit de visie dat samenwerking op de arbeidsmarkt noodzakelijk is voor werkgevers en werknemers om de ontwikkelingen effectief het hoofd te bieden en te zorgen voor werkzekerheid.

Het opgebouwde regionale netwerk is pril, het verlangt doorzettingskracht om dit structureel te maken. Bovendien worden er nu in de regionale netwerken werkzekerheidspaden ontdekt en vorm gegeven die zorgen voor structurele intersectorale loopbaanmogelijkheden voor de grote uitvoerende groep werknemers. Deze prille netwerken zijn erbij gebaat als we dit nog 2 jaar kunnen ondersteunen en aanjagen, en de werkzekerheidspaden systematisch in kaart kunnen brengen. Dan ontstaat een krachtige netwerkstructuur die op eigen kracht verder kan.

Veel partijen zijn betrokken en we hebben ontdekt dat het een lange adem vergt om de grote diversiteit en partijen te informeren, enthousiasmeren en stimuleren om de gestelde doelen te bereiken. Het opbouwen van een structureel regionaal overleg verlangt van de vakbond BOA ACP het opereren als kwartiermaker en aanjager tot dat de gezamenlijke resultaten voor zich spreken en de betrokken organisaties samen het regionale netwerk in stand houden.

Daarnaast is expertise nodig om de intersectorale werkzekerheidspaden te onderbouwen door inventarisatie en analyse van de uitvoerende functies in de regio's op vereiste kennis, vaardigheden en attitude. Inzicht en doorzicht in deze werkzekerheidspaden stelt de uitvoerende medewerkers in staat zelf regie te nemen over hun loopbaan binnen het Veiligheids- en Leefbaarheidsdomein (en de leidinggevenden om dit te faciliteren).

Onze inschatting is dat we 2 jaar nodig zullen hebben om tot de gewenste borging van de resultaten te komen zodat er binnen het Veiligheids- en Leefbaarheidsdomein structureel sprake is van het regionaal uitwisselen van kennis en ervaringen op het gebied van mobiliteit en duurzame inzetbaarheid, matching van medewerkers van WERK-NAAR-WERK en intersectorale werkzekerheidspaden bekend en transparant zijn.

Voor (de relatief kleine) vakbond BOA ACP is deze (financiële) inspanning te groot om geheel zelfstandig op zich te nemen.

7. Novaka: werkgelatenheid - 24h Personal Plan

Inhoud project

Het project voorziet in intensieve begeleiding van 1.000 leidinggevenden, werknemers (en werkzoekenden) binnen en buiten de branche en heeft als doel de dreigende werkloosheid in de kantoorbranche terug te dringen door zelfregie, persoonlijk leiderschap en eigenaarschap bij medewerkers te vergroten. Om dit doel te bereiken heeft Novaka (via Novaka Academy BV) het 24h Personal Plan programma ontwikkeld dat bestaat uit drie elementen:

- • Een digitaal portaal via het opzetten en actief onderhouden van een app en portal voor werknemers, leidinggevenden en werkzoekenden dat meerwaarde biedt voor werkgevers en werknemers;
- • 24h Personal Plan workshops voor groepen werknemers en werkzoekenden. De focus ligt op de veranderende rol van de individuele deelnemer of werkzoekende in een veranderende organisatie en sector. Aan het einde van de workshop heeft elke deelnemer inzicht in zijn eigen kwaliteiten, kansen, bedreigen en uitdagingen, kent hij zijn belemmerende overtuigingen en weet wat nodig is om (duurzaam) inzetbaar te blijven binnen en buiten de branche;
- • Ondersteunend aanbod voor deelnemers in de vorm van workshop, trainingen, coaching en begeleiding. Belangrijke voorwaarde daarbij is dat de training of coaching ten goede moet komen aan de inzetbaarheid van de medewerker en niet werkgever-specifiek mag zijn.

Infrastructuur

Gedurende de projectperiode heeft Novaka een infrastructuur opgebouwd.

1. Met betrekking tot de app en portal voor werknemers, leidinggevenden en werkzoekenden betreft het een digitale infrastructuur.
2. Voor het 24H Personal Plan en het Vitaliserend aanbod is een infrastructuur ontwikkeld met een aanpak, inhoudelijke programma's en een pool van externe trainers opgebouwd waardoor werknemers, leidinggevenden en werkzoekenden intensief en op maat worden ondersteund.
3. Er is een hoognodige communicatie-infrastructuur opgebouwd waardoor met succes met bedrijven en medewerkers wordt gecommuniceerd over het project, het bewustzijn wordt vergroot en om deze groepen aan te zetten tot actie om werkloosheid te voorkomen.

Reikwijdte Met de doelstelling van 925 deelnemers (1.750 deelnames aan 24h Personal Plan én Vitaliserend aanbod) bereikt Novaka plm. 10% van de in de sector werkzame personen.

8. Loopbaancentraal en Adviescentrum Eindhoven

Doel en aanpak

Loopbaancentraal heeft als doel werkenden (en werkzoekenden) te stimuleren en faciliteren om regie te nemen over hun eigen loopbaan. Loopbaancentraal draagt bij aan bewustwording dat zij zelf de knoppen in handen hebben om de match met hun werk goed te houden ('career adaptability'). Het platform nodigt bezoekers uit om te grasduinen, terwijl gestructureerde vragen hen helpen hun eigen situatie en hun mogelijkheden te verkennen, en tot actie over te gaan. Dat gebeurt door zelfhulpmethoden. Het digitale platform biedt een laagdrempelige toegang naar persoonlijke hulp en ook naar opleidingen, banen, testen en opdrachten. Binnen de pilot is onderzoek gedaan naar loopbaanplatforms binnen en buiten Nederland om daaruit lessen te trekken. Ook is onderzocht welke (digitale) behoeftes er leven onder de doelgroepen en of deze al vervuld worden op andere plekken. De uitkomsten van dit onderzoek zijn verwerkt in de uiteindelijke inrichting van het platform.

Kwantitatieve gegevens

De subsidie is aangevraagd door CNV i.s.m. James, de loopbaanorganisatie van CNV. Uitvoerders van het digitale platform en de instrumenten waren Paragin en LDC. Hogeschool Saxion leverde (kosteloos) expertise in de vorm van docenten en studenten. De pilot heeft een looptijd van 2 jaar en eindigde op 31 december 2018.

CNV streefde naar 30.000 unieke bezoekers gedurende de looptijd van de pilot en toetste het succes op duur van het verblijf op het e-platform, aantal spontaan aangemaakte accounts, gebruik van instrumenten, etc. Loopbaancentraal is in de zomer van 2018 breed gelanceerd en heeft inmiddels unieke 60.851 bezoekers (15-2-2019) getrokken. Daarvan hebben bijna 1.000 een account aangemaakt en zijn aan de slag gegaan met het maken van een e-portfolio, uitvoeren van testen, etc. Uit een eerste ervaringsonderzoek blijkt dat gebruikers Loopbaancentraal waarderen in de gebruikersvriendelijkheid en toegankelijkheid. Zij melden dat het e-platform helpt bij de beantwoording van hun loopbaanvragen.

Impact & waarde van Loopbaancentraal

Uniek aan loopbaancentraal.nl is dat iedere werknemer er gebruik van kan maken, praktisch of theoretisch opgeleid, onafhankelijk van werkgever of sector. Het platform is daarin niet aanbodgericht; een sector of bedrijf heeft een ontwikkelaanbod en activeert mensen er gebruik van te maken. Het is vraaggericht; een werkende heeft een loopbaanvraag en het platform/ de vakbond helpt hem/ haar de weg te vinden. Onderscheidend is dat het profiel dat de werkenden aanmaken mee kan 'verhuizen' naar andere sectoren/ bedrijven, en dat zij het gedurende hun loopbaan kunnen blijven opbouwen. Het platform is gebaseerd op onderzoek naar instrumenten in andere landen, zoals bijvoorbeeld <https://www.myworldofwork.co.uk/> en het aanbod van de VDAB in België. En heeft daarmee een innovatief karakter. Dat betekent wel dat de ontwikkeling na 2018 niet stopt, er zijn mensen en middelen nodig, om te blijven innoveren. Daarom knoopt CNV/ James voor het platform ook partnerschappen aan met onder meer de VDAB ('UWV' België), de Saxion hogeschool, het LDC, maar ook in sectoren en regio's.

Wens tot overbrugging

CNV heeft de volgende ambities om Loopbaancentraal door te ontwikkelen in 2019:

- Het, i.s.m. UWV, Saxion en andere partners, ontsluiten van beroepeninformatie (vergelijk <https://www.vdab.be/beroepeninfo>) en skills instrumenten voor werkenden, waaronder ook een self assessment voor toetsing van arbeidsmarktwaarde
- Het door ontwikkelen van de e-portfolio waardoor ook onderwijsinstellingen en werkgevers kunnen aanvullen of diploma's formeel bevestigen
- Versterken samenwerking sectoren en regio's om via deze netwerken voor werkenden extra dienstverlening te ontsluiten
- Koppelen van digitaal 'de weg wijzen' met offline bewustwordingscampagnes op de werkvloer
- Het faciliteren van een digitale community op het gebied van loopbaan en werk zodat werkenden elkaar kunnen helpen

Adviescentrum Eindhoven, samenwerking CNV met FNV

Het project Adviescentra FNV bestaat uit 5 deel projecten met de beschikingsnummers 2016DW2015 t/m 2016DW2019. De projecten, kennen een doorlooptijd van 2 jaar en eindigen op 31 december 2018. In Eindhoven werken FNV en CNV samen aan dienstverlening voor werkzoekenden. CNV levert daartoe 1 fte aan coaches. FNV en CNV hebben uitgesproken dat ze die samenwerking willen voortzetten, zodat er brede regionale dienstverlening vanuit de vakbeweging overeind blijft, waarmee alle werkzoekenden (niet alleen vakbondsleden) geholpen kunnen worden. Daarmee kan de vakbeweging ook verbinding maken tussen de dienstverlening aan werkzoekenden en de bestaande dienstverlening aan werkenden. De overige vragen over dit project zijn beantwoord in de brief van FNV over de adviescentra.

9. Tafel van Zwolle

Naam en Nummer project	Tafel van Zwolle
Korte beschrijving doel en aanpak project;	Inrichten van samenwerking aan de Tafel van Zwolle, regionale / sectorale aanjaagteams, online portal voor arbeidsmarktinformatie en doorlopend contact met werkgevers in de regio om sectorale en regionale informatie op te halen en hier projecten en programma's op te kunnen richten (bijv. Ontwikkefonds en Human Capital Agenda)
Kwantitatieve gegevens: aantal deelnemers/periode uitvoering/aangevraagde subsidie/uitvoeringsorganisatie/aanvragers;	Het project heeft een looptijd tot 31-12-2018. Er is voor vijf branches een uitgebreide HCA gemaakt, circa 500 ondernemers hebben inzage gegeven in hun personeelsbestand en personeelsvraag en circa 20 gemeenten hebben hun toezegging gedaan voor het inrichten van een ontwikkelfonds waarmee werkenden en niet-werkenden in de regio opleidingen kunnen volgen die passen bij de vraag.
Korte beschrijving waaruit blijkt dat uw project tot nu toe succesvol is gebleken	Zie voorgaande; de basis is gelegd, maar nu willen we door!
Korte beschrijving van de redenen waarom uw project gebaat is bij een overbrugging tot na de evaluatie (perspectief na 2020) en waarom het onmogelijk is voor de aanvragers om zelf de financiering geheel op zich te nemen	Er is nu goed contact met de ondernemers; het onderzoek zou feitelijk moeten worden herhaald om een nog beter beeld en betere aansluiting van onderwijs te krijgen. Het fonds zal worden opgericht maar daarvoor is het goed om projectmiddelen beschikbaar te houden. Omdat we de opstartkosten hebben gehad, willen we verder bouwen, tot het fonds zelfstandig kan opereren. Dit is naar verwachting eind dit jaar, overbruggingsmiddelen kunnen ons in de tussentijd van dienst zijn.

10. Samenwerken in Techniek Nijmegen en Amersfoort

Naam en Nummer project	Samenwerken in Techniek Nijmegen (2016SRA2015) Samenwerken in Techniek Amersfoort (2016SRA20132)
Betreft het project een samenwerkings-, dienstverleningstraject of een combi;	Het betreft hier twee soortgelijke SRA-projecten

<p>Korte beschrijving doel en aanpak project;</p>	<p>Verzamelen van branchegerichte arbeidsmarktinformatie, analyseren van gegevens en komen tot een branchegerichte Human Capital Agenda voor de gebouwde omgeving. Informatie wordt verzameld aan de hand van onderzoek bij individuele werkgevers en groepen werkgevers. Alles om aansluiting tussen onderwijs en markt te verbeteren.</p>
<p>Kwantitatieve gegevens: aantal deelnemers/periode uitvoering/aangevraagde subsidie/uitvoeringsorganisatie/aanvragers;</p>	<p>Subsidiabele kosten 2016SRA2015: € 275.924 Subsidiabele kosten 2016SRA20132:€ 275.924</p> <p>In beide projecten hebben circa 10 bijeenkomsten plaatsgevonden en zijn 573 contactmomenten met individuele ondernemers geweest (interview, terugkoppeling, individuele gesprekken).</p> <p>Het project in Nijmegen heeft een looptijd tot 31-12-2018, het project in Amersfoort loopt tot 30-6-2019.</p>
<p>Korte beschrijving waaruit blijkt dat uw project tot nu toe succesvol is gebleken</p>	<p>In beide regio's is diepgaande informatie opgehaald bij individuele ondernemers. Daarbij is naar voren gekomen welke competenties ondernemers denken nodig te hebben in hun toekomstige personeelsbestand. Dat gaat dus verder dan welke functies nu nodig zijn, maar geeft een beeld van functies en competenties die naar aanleiding van de energietransitie nodig zijn om te komen tot verduurzaming van de gebouwde omgeving. Er is dus inzicht in de Human Capital-gevolgen van een grote maatschappelijke transitie.</p>
<p>Korte beschrijving van de redenen waarom uw project gebaat is bij een overbrugging tot na de evaluatie (perspectief na 2020) en waarom het onmogelijk is voor de aanvragers om zelf de financiering geheel op zich te nemen</p>	<p>Er is nu goed contact met de ondernemers; het onderzoek zou feitelijk moeten worden herhaald om een nog beter beeld en betere aansluiting van onderwijs te krijgen. Daarnaast vraagt dit onderzoek om uitrol naar andere sectoren. Daarvoor zou een methodische benadering moeten worden uitgewerkt zodat dit onderzoeken vertaald kan worden naar andere sectoren. Daarnaast zijn meer regio's geïnteresseerd in een dergelijk onderzoek. Omdat we de opstartkosten hebben gehad, willen we de beide onderzoeken samenvoegen en verder uitrollen. Daarom een overbruggingsregeling voor deze beide projecten in een.</p>

11. Kleinschalige zorgaanbieders en werkzaam Rivierenland

Dit project heeft als doel om tot een nieuwe duurzame samenwerking te komen tussen kleinschalige zorgaanbieders (KZA's) en Werkzaam Rivierenland voor de re-integratie van werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt. Bij KZA's kunnen ervaring en expertise worden bevorderd in werken met deze doelgroep en met geldende regelingen. Bij Werkzaam kan inzicht ontstaan in wat KZA's aan mogelijkheden bieden en welke resultaten zij met re-integratie kandidaten kunnen bereiken. Door kleinschaligheid en persoonlijke aandacht is er meer maatwerk en ervaren werkzoekenden dat zij gezien en gewaardeerd worden. Dit vergroot de motivatie en betrokkenheid bij hun eigen re-integratieproces.

Wij hebben als projectteam gesprekken gevoerd met KZA's en Werkzaam om te inventariseren welke elementen in de samenwerking voor hen de meeste aandacht behoeven. Er werd gekozen voor het ontwikkelen van een formulier voor inschrijving en monitoring van de voortgang van werkzoekenden. Hierin worden concrete doelen omschreven voor het re-integratietraject, die door werkzoekende, werkcoach (van Werkzaam Rivierenland) en werkbegeleider (KZA) als zinvol en haalbaar worden geacht.

We zijn in januari 2018 een pilot gestart voor vijftig werkzoekenden. Het projectteam had een coördinerende rol bij de matching en plaatsing van werkzoekenden bij KZA's. Bij de driemaandelijke evaluaties sloot iemand van het projectteam aan om zicht te krijgen op de samenwerking en de voortgang van de werkzoekende. Tijdens de evaluatie werden de gekozen doelen besproken en bijgesteld naar gelang de voortgang die door de werkzoekende geboekt was. Na vertrek van de werkzoekende werd de werkwijze en samenwerking geëvalueerd. Zowel KZA's als werkcoaches en senior van Werkzaam hebben we om feedback gevraagd op de werkwijze, die we hebben verwerkt zodat er nu een heldere en beproefde werkwijze ligt die bij de samenwerking wordt gebruikt. Bij evaluatie van de pilot is tevens onderzocht of de samenwerking voor alle partijen de beoogde voordelen had.

Via nieuwsbrieven, bijeenkomsten met KZA's en Werkzaam en tussentijdse evaluaties en rapportages zorgde het projectteam voor inhoud en verbinding met de KZA ondernemers en met Werkzaam Rivierenland.

1. Kwantitatieve informatie

a. Er hebben vijftien KZA organisaties meegedaan in de pilot. Per december 2017 tot september 2018 zijn vijftig werkzoekenden geselecteerd en zijn er dertig gestart bij één van de KZA's. Het projectteam ontwikkelde twee instrumenten voor re-integratie: 1) een instrument als sociale activering voor veertien werkzoekenden met een lichte belastbaarheid en 2) een instrument als arbeidsfit voor zestien werkzoekenden met een grotere belastbaarheid.

Volgens plan zijn de kwantitatieve gegevens:

Arbeidspartijen: inventariseren capaciteit (re-integratieplaatsen voor 200 deelnemers, benaderen van dertig KZA organisaties. Kwalitatief onderzoek naar voorwaarden en instroomeisen.

Arbeidsinformatie: delen van kennis via workshops, ophalen en delen van ervaringen.

Transparant maken van doelgroep informatie.

Arbeidsmarktbeleid: rapporteren en implementeren van veranderingen

b. De projectperiode was van: 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018

c. Penvoerder: VNO-NCW Midden met uitvoerenden Bureau Albatros en BètaTech Services.

2. Waaruit blijkt succes

Wij hebben voor Rivierenland een nieuw, functioneel netwerk opgezet van vijftien kleinschalige zorgaanbieders met leerwerkplaatsen voor werkzoekenden. Door het project kregen partners meer inzicht in elkaars werkwijzen en werkculturen en is een werkwijze voor samenwerken ontwikkeld waar de partners verder mee kunnen.

Het projectteam was intermediair, aanjager, trekker, verbinder, coördinator en ontwikkelaar. De KZA's hebben hun meerwaarde aangetoond om werkzoekenden verder te helpen in hun re-integratieproces

Werkzaam Rivierenland vindt de trajecten laagdrempelig omdat KZA locaties over de hele regio verspreid zijn gevestigd en ze diverse werksoorten aanbieden.

De systematische aanpak is prettig voor alle partijen. Per drie maanden worden de doelen (bij) gesteld, waardoor het traject en de evaluatiegesprekken focus krijgt. Het projectteam bewaakt het proces en bevordert daarmee dat de tijd tussen aanmelding en intake kort is en evaluatiemomenten tijdig worden ingepland, wat de voortgang van het traject bevordert.

De open houding van KZA begeleiders en het meedenken naar de beste invulling van het traject voor de werkzoekende wordt zeer gewaardeerd door de werkcoach en de werkzoekende.

Ook de KZA's zijn positief over de samenwerking met werkcoaches van Werkzaam en ervaren de evaluatiegesprekken als waardevol.

Het contact van projectteam met de werkcoaches en KZA's liep over het algemeen prettig en professioneel.

3. Korte beschrijving voor redenen voor overbrugging / verlenging

Het beeld dat bij Werkzaam en de KZA's leeft dat een periode van drie tot zes maanden te kort is voor volledige re-integratie van de doelgroep, is bevestigd in de pilot. Voor de meeste werkzoekenden geldt dat zij stappen hebben gezet in hun re-integratie, maar nog niet klaar zijn voor betaald werk. Er is een vervolgplaatsing nodig. Kleinschalige zorgaanbieders kunnen zelf geen betaald werk aanbieden en het is daarom dat we als aanvulling het netwerk voor re-integratie van de doelgroep groter willen maken met 'tweede fase' plaatsen. Voor wie klaar is bij de KZA, maar nog niet klaar voor een betaalde baan of opleiding, willen we een re-integratieplaats creëren bij een MKB ondernemer. We weten dat er kleinschalige MKB werkgevers zijn die ook bereid zijn om werkzoekenden kansen te bieden. Vergelijkbaar met de KZA's geldt ook voor deze groep MKB bedrijven dat zij de weg naar instanties als Werkzaam of UWV niet kennen. Wij nemen hen op in het netwerk en bieden aan met hen een werkwijze voor samenwerking met Werkzaam te ontwikkelen. De MKB werkgever biedt een leerwerkplaats en begeleiding aan voor de door de werkzoekende gevraagde werkervaringen.

We verwachten dat het projectteam onmisbaar is in de rol van intermediair, trekker, verbinder, coördinator en ontwikkelaar en onze betrokkenheid tijdelijk essentieel blijft om te voorkomen dat opgebouwde samenwerking verdampt en ontwikkeling van nieuwe samenwerking stagneert.

Als projectteam vragen wij tot eind 2020 extra tijd om het netwerk uit te breiden met vijftien kleinschalige MKB werkgevers. Dit maakt het netwerk relevanter en zorgt voor een sterkere ketensamenwerking. Het netwerk vergroot de kansen op volledige re-integratie en betaald werk voor de doelgroep van werkzoekenden met (grote) afstand tot de arbeidsmarkt.

Het projectteam zal verder bouwen aan het regionale samenwerkingsverband met de belangrijke actoren als VNO-NCW Midden, Werkzaam Rivierenland, ROC Rivierenland, (nieuwe) kleinschalige zorgaanbieders en verbinding leggen met provinciale projecten zoals Gelders Vakmanschap.

Door een verlengde periode zal het project meerwaarde verkrijgen en ook als voorbeeld voor andere regio's kunnen dienen.

Het projectteam bestaat uit zzp-ers die geen 'reserve-budget' kunnen aanspreken om hun werkzaamheden in het kader van voorgestelde voortzetting van het project te financieren. Daarom zien wij de financiering van *kansrijke projecten* zoals Stichting van de Arbeid ons als mogelijkheid voorhoudt als noodzakelijke voorwaarde.



STICHTING
VAN DE ARBEID

postbus 90405 • 2509 LK DEN HAAG

PostNL

Afz. 2509 LK 90405



TNT Post
Port Payé

€3,24

Port Payé

NETHERLAND

11.03.2019

NetSet RN 824355



MINISTERIE VAN SZW
12 MAART 2019
SCANPLAZA

RX4CC #6611X0X#00#0000#