

3-O Midden-Holland

Werkprogramma

2012 - 2013

Integraal arbeidsmarktbeleid

Versie: 23 augustus 2012

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	Integraal arbeidsmarktbeleid en 3-O Midden-Holland.....	3
3.	Visie	3
4.	Ontwikkelingen, knelpunten en branches.....	4
5.	Doelstelling 3-O Midden-Holland.....	5
6.	Projecten en activiteiten 2012	6
Bijlages		8
1	Aansluiting onderwijs en behoefte werkgevers	8
2	Tegengaan voortijdige schoolverlaters Techniek en Zorg.	8
3	Branche-aanpak nieuwe stijl.....	9
4	Project 45+ plan.....	10
5	Werkschool	10
6	Toekomstdag.	11
7	Toeiden naar werk naar kansrijke beroepen en opleidingen.....	12
8	Masterplan Zorg.....	14
9	Regionale Techniek Agenda Topsector Regio Rijn Gouwe	15
10	Integrale samenwerking jongeren Midden-Holland	16

1. Inleiding

Werkgevers in de regio Midden-Holland willen voldoende en goed opgeleid personeel. Dit is één van de randvoorwaarden om de concurrentiepositie op peil te houden en bedrijfseconomisch optimaal te kunnen functioneren. Daarnaast is deelname aan het arbeidsproces voor de bewoners van de regio Midden-Holland een randvoorwaarde voor het (economisch) welbevinden. Het realiseren van voldoende werkgelegenheid (ook door groei van bedrijven en aantrekken nieuwe bedrijvigheid naar de regio) en het reduceren van imperfecties op de arbeidsmarkt is dan ook het uitgangspunt voor het 3-O Midden-Holland. Hiermee wordt aangesloten aan het beleid van de rijksoverheid¹

2. Integraal arbeidsmarktbeleid en 3-O Midden-Holland

Integraal arbeidsmarktbeleid

In het integrale arbeidsmarktbeleid ontmoeten sociaal beleid, economie en onderwijs elkaar. Een goede afstemming en coördinatie tussen betrokken partijen en de beleidsterreinen (economisch beleid, onderwijsbeleid, re-integratiebeleid, welzijn- en zorgbeleid); binnen en tussen de diverse gemeentelijke diensten, met het lokale en regionale bedrijfsleven, het onderwijs en andere betrokken partijen en instanties (zoals UWV Werkbedrijf, Kenniscentra, Promen) is dan ook noodzakelijk. De betrokken partijen in het 3-O Midden-Holland richten zich op dit krachtenveld.

Midden-Holland

De definitie van Midden-Holland is diffuus. De reden is dat de instanties zich richten op diverse regio's en gemeenten. Hiermee kan geen concrete afbakening van het werkveld gegeven worden. Uitgangspunt is dat de in het 3-O betrokken partijen naar optimale samenwerkingsmogelijkheden en schaalvoordelen streven.

Het vestigingsklimaat wordt in hoge mate bepaald door de economische structuur van de regio Midden-Holland. Dit onderwerp is geen aandachtspunt voor het 3-O Midden-Holland². Voor zover het de component 'Arbeid' betreft, behoort dit wel tot het aandachtsgebied.

3. Visie

Het grote gemeenschappelijk belang met betrekking tot de arbeidsmarkt voor alle betrokken partijen, is hét fundament voor een goede samenwerking. Werkgevers willen voldoende personeel, goed opgeleid personeel en bovenal gemotiveerd personeel. Onderwijsinstellingen willen kwalitatief goede scholing bieden en studenten met een diploma afleveren. Gemeenten willen een gezonde economie, met tevreden bewoners en het Werkplein wil zoveel mogelijk mensen laten participeren. Bij dit alles willen de ketenpartners, dat elke bewoner de kans krijgt om zijn talenten optimaal te ontwikkelen, zodat de samenleving deze optimaal kan inzetten.

De arbeidsmarkt wordt gezien als een entiteit met belangen, met een afbakening van taken en verantwoordelijkheden, waarin de structuur en de afstemming duidelijk is vormgegeven. Een goed werkende arbeidsmarkt speelt continue en flexibel in op de ontwikkelingen. In dit kader wil de regio Midden-Holland een integraal arbeidsmarktbeleid voeren. De vraag van de werkgevers is hierbij zoveel mogelijk leidend en de structuren en werkwijzen van ketenpartners zijn hierop ingericht.

¹ De rijksoverheid probeert met beleid en wetgeving (imperfecties op) de arbeidsmarkt te beïnvloeden. Te denken valt aan de sociale wetgeving, de discussie over het verhogen van de pensioengerechtigde leeftijd, de bemoeienis met de kwaliteit van het (MBO) onderwijs. Gemeenten worden meer en meer aangesproken op hun rol als eerste overheid in de uitvoering van het sociale beleid en wettelijke taken.

² Op dit moment wordt gewerkt aan een regionale economische visie. Belangrijk is om vanuit het 3-O Midden-Holland hierop aan te sluiten en te anticiperen.

De ketenpartners werken, met betrekking tot de arbeidsmarkt, aan een integrale, gezamenlijke aanpak in een goede en efficiënte samenwerking tussen alle betrokken partijen. Verder willen de ketenpartners continue werken aan een efficiënte en effectieve arbeidsmarktorganisatie, waarbij een optimale integratie van de werkprocessen wordt gerealiseerd. Hierbij wil de regio sector- en branchegericht werken.

Verder zien de ketenpartners voor de verschillende ketenpartners de volgende rollen weggelegd:

- De vraagzijde van werkgevers is leidend.
- De dienstverlening door het Werkplein aan werkgevers en cliënten wordt zoveel mogelijk geïntegreerd, op maat en efficiënt aangeboden.
- Onderwijsinstituten spelen zo flexibel mogelijk in op de vraag naar dienstverlening en bieden optimaal maatwerk aan studenten en andere gegadigden.
- Kenniscentra en overige partijen werken nauw samen met de ketenpartners. Tevens dragen zij via hun kanalen bij aan het oplossen van knelpunten in Cao's, wet- en regelgeving en kwalificatiestructuren.

4. Ontwikkelingen, knelpunten en branches

Na een lichte opleving in 2011 is Nederland wederom in een recessie terecht gekomen. Op dit moment (februari 2012) zien we de werkloosheid dan ook weer toenemen. Dit is voor de regio Midden-Holland een relatief autonoom proces en moeilijk beïnvloedbaar. Het gevolg is onder andere dat er een arbeidsmarktreserve is ('diamanten bestand', Nuggers) die op dit moment niet naar werk toegeleid zal worden.

Daarnaast zijn er op dit moment nog branches die te maken hebben met personeelstekorten en/of een relatief verouderd werknemersbestand. Deze laatste zal de komende jaren vervangen worden door jongere werknemers. Binnen de regio Midden-Holland gaat het op dit moment met name om de techniek- en zorgsector.

Met betrekking tot de arbeidsmarkt op de lange termijn, zowel op landelijk niveau als in de regio Midden-Holland, is er eerst nog een overschot op de arbeidsmarkt (werkloosheid) te zien. De verwachting is dat dit gevolgd wordt door een krapte na 2021 (oorzaak: ontgroening, vergrijzing).

Tevens vraagt een efficiëntere en effectievere afstemming en organisatie continue aandacht, met als doel in te spelen op de hiervoor genoemde trend en de onderstaande ontwikkelingen/knelpunten op te lossen.

Naast de hiervoor beschreven trend zijn de belangrijkste ontwikkelingen/knelpunten in de regio Midden-Holland op hoofdlijnen de volgende:

- Frictie tussen competenties van schoolverlaters en behoefte van werkgevers.
- De vraag naar competenties van personeel komt niet overeen met de competenties van werkzoekenden. Hierdoor ontstaat verdringing op de arbeidsmarkt en komen werkzoekenden met een relatief korte afstand tot de arbeidsmarkt veelal niet aan het werk.
- Het bedrijfsleven (en de overheid) vraagt in toenemende mate commerciële vaardigheden. Klantgericht werken en een goede communicatie zijn in toenemende mate noodzakelijk om de concurrentiepositie in stand te houden.
- Er is een beperkte visie en bewustwording bij (MKB)werkgevers inzake duurzame personeelsontwikkeling. Werkgevers zijn zich nauwelijks bewust van de ontwikkeling op de arbeidsmarkt en de gevolgen daarvan voor hun bedrijfsvoering.
- Werkgevers zijn onvoldoende op de hoogte van de kansen en mogelijkheden van ouderen en mensen met een beperking.
- Relatief grote uitstroom uit het arbeidsproces van werknemers van 45+ (groep werklozen van 45+ ers).
- Wet Werken Naar Vermogen. Tot mei 2012 werd er geanticipeerd op wijzigingen in het kader van de WWnV en de wet Wajong, WIA, WIJ, WSW. Echter op dit moment (juni 2012) geldt dat de WWnV controversieel is verklaard. Dit neemt niet weg dat er een beroep wordt gedaan op de ketenpartners om alles in het werk te stellen om alle werkzoekenden en schoolverlaters zoveel te laten participeren op de arbeidsmarkt.

- Het UWV speelt geen rol meer in het Jongerenloket. Een efficiënte uitvoering (meer met minder budget) van de toeleiding naar werk is gewenst, om dit arbeidspotentieel voor werkgevers optimaal te benutten (mede in het kader van terugdringen van voortijdige schoolverlaters).
- Invoeren zorgplicht onderwijsinstellingen met betrekking tot arbeidsmarktperspectief opleidingen.
- Het is noodzakelijk aan te sluiten aan de economische ontwikkelingen in de regio Midden-Holland. Binnen de regio wordt actief gewerkt aan een versterken van de economische structuur. De nadruk ligt daarbij op de hoogwaardige maakindustrie en zorg³. In de regio Midden-Holland betreft dit met name de technieksector en in deze sector voorziet men dan ook met name een behoefte aan werknemers voor de lagere en middelbare beroepen. De zorgsector voorziet een toenemende behoefte aan goed, gekwalificeerd en gemotiveerd personeel.
- Het aantal stageplaatsen en vooral het aantal BBL-leerplekken staat onder druk. Als gevolg van wet- en regelgeving neemt de vraag naar stageplaatsen toe. Tegelijk vindt er verdringing plaats van bovenaf. Kenniscentra moeten alle zeilen bijzetten om een toereikend aantal plaatsen beschikbaar te hebben voor het (v)mbo-onderwijs in de regio.
- Onderwijs en bedrijfsleven dienen nauwer samen te werken. Het onderwijs dient inhoudelijk en organisatorisch beter afgestemd te zijn op de wensen en mogelijkheden van bedrijven. Het onderwijs dient een flexibel aanbod te leveren bij het oplossen van knelpunten op de arbeidsmarkt. Tegelijk dienen bedrijven een grotere betrokkenheid te tonen bij het onderwijs door het aanbieden van stageplaatsen, snuffelstages, gastlessen en docentenstages.

Voor de toekomst wordt ook een personeelskrapte verwacht in de volgende sectoren (RWI, Arbeidsmarktanalyse 2010):

- Onderwijs
- Transport
- Industrie (lagere en middelbare beroepen)

In het kader van dit plan van aanpak zal de focus in 2012 dan ook met name liggen op een bijdrage leveren aan een oplossing van bovengenoemde ontwikkelingen/knelpunten en op de sectoren Techniek en Zorg.

5. Doelstelling 3-O Midden-Holland

Het 3-O heeft tot doel om te komen tot “een gezonde economie, voldoende werkgelegenheid en passend onderwijs met als doel dat werkgevers optimaal ondersteund worden om een gezonde en innovatieve bedrijfsvoering te realiseren en inwoners in Midden-Holland alle kansen krijgen hun competenties optimaal te ontwikkelen”.

Een regio Midden-Holland, die aantrekkelijk is als vestigingsplaats voor bedrijven, werkt continue aan innovatie, met een optimale aansluiting tussen de vraag van werkgevers en het aanbod van werkzoekenden/schoolverlaters. Hiervoor is een integrale efficiënte en effectieve regionale institutionele uitvoeringsorganisatie noodzakelijk. Dit houdt in dat alle partijen in Midden-Holland, vertegenwoordigd in het 3-O Midden-Holland, samen werken aan de volgende arbeidsmarktbeleidsthema's:

1. Het optimaal ontzorgen van werkgevers, met als doel werkgevers optimaal te voorzien van goed opgeleid personeel;
2. Het optimaal inzetten, zowel kwalitatief als kwantitatief, van de werkende bevolking;
3. Het bevorderen van de arbeidsmobiliteit van werk naar werk;
4. Het bevorderen van de upgrading van de werkgelegenheid;
5. Het bevorderen van de kwaliteit en het opleidingsniveau van de (beroeps)bevolking;
6. Het inzetbaar houden van oudere werknemers.

³ De maakindustrie is een stuwende sector en genereert werkgelegenheid in faciliterende sectoren zoals de zakelijke (financiële) dienstverlening, schoonmaak, transport, etc.

- Sector-gerichte integrale aanpak. Hiervoor dienen als basis sectorale marktbeperkingsplannen opgesteld te worden met de sectoren.

Om de arbeidsmarktthema's te realiseren wil het 3-O, in een optimale samenwerking tussen de betrokken partijen dat er voor iedereen die een stageplaats nodig heeft, er een geschikte stageplaats is en de bewustwording en invulling van duurzaam personeelsbeleid binnen ondernemingen realiseren.

In onderstaande tabel worden de doelstellingen, de ontwikkelingen/knelpunten en de te ondernemen activiteiten in 2012 aan elkaar gekoppeld. De activiteiten worden in het volgende hoofdstuk kort toegelicht.

Tabel 1. Koppeling doelstelling en ontwikkeling/knelpunt

Te realiseren doelstelling	Ontwikkeling/knelpunt	Projecten 2012
1 en 4	Frictie tussen competenties van schoolverlaters en behoefte van werkgevers.	1
1, 2	De vraag naar competenties van personeel komt niet overeen met de competenties van werkzoekenden. Hierdoor ontstaat verdringing op de arbeidsmarkt en komen werkzoekenden met een relatief korte afstand tot de arbeidsmarkt veelal niet aan het werk.	3
2, 3 en 6	Relatief grote uitstroom uit het arbeidsproces van werknemers van 45+ (groep werklozen van 45+ ers).	4
1,2	Ondanks het controversieel verklaren van de WWnV is het streven de doelgroepen uit de WSW, WWB en Wajong zoveel mogelijk toe te leiden naar werk en/of te laten participeren.	5
1	Het UWV speelt geen rol meer in het Jongerenloket. Een efficiënte uitvoering (meer met minder budget) van de toeleiding naar werk is gewenst, om dit arbeidspotentieel voor werkgevers optimaal te benutten (mede in het kader van terugdringen van voortijdige schoolverlaters).	10
1, 4 en 5	Invoeren zorgplicht onderwijsinstellingen met betrekking tot arbeidsmarktperspectief opleidingen.	2 7
7	Techniek- en zorgsector. Het vergroten van de instroom in de technieksector vraagt extra aandacht. In 2012 is er in de zorg geen acuut probleem. Wel wordt geanticipeerd op de toenemende vergrijzing en vraag naar zorg. Hierdoor is de verwachting dat de werkgelegenheid in de zorgsector de komende jaar verder zal toenemen.	8 9

6. Projecten en activiteiten 2012

Op basis van de doelstellingen en ontwikkelingen/aandachtspunten wil het 3-O Midden-Holland in 2012 zich met name richten op de sectoren Techniek en Zorg. In het overzicht hieronder wordt aangegeven welk projecten en activiteiten gerealiseerd worden. Deze worden hierna verder kort toegelicht.

- In de sectoren Techniek en Zorg zijn opleidingen die optimaal aansluiten aan de behoefte van leerlingen en van werkgevers gewenst
- Tegengaan voortijdige schoolverlaters in de sectoren Techniek en Zorg
- Branche-aanpak nieuwe stijl
- Project 45+ plan
- Werkschool
- Toekomstdag
- Toeleiden naar werk naar kansrijke beroepen en opleidingen. Jongeren en werkzoekenden worden gestimuleerd om een opleiding te volgen en werk te zoeken in kansrijke branches.
 - Halfjaaroverzicht van Kansrijke sectoren en beroepen regio Midden-Holland
 - Brief aan ouders met kansrijke studierichtingen

- Website "Kiesjouwtoekomst.nl" doorontwikkeld
 - Beroepskeuzetest en afname
8. Masterplan Zorg
 9. Regionale Techniek Agenda Topsector Regio Rijn Gouwe
 10. Integrale samenwerking jongeren Midden-Holland (is gerelateerd aan dit werkprogramma).

Bijlages

1 Aansluiting onderwijs en behoefte werkgevers

In de sectoren Techniek en Zorg zijn opleidingen die optimaal aansluiten aan de behoefte van leerlingen en van werkgevers.

In overleg met het ID-college wordt een plan van aanpak opgesteld (ideeën: MHBO, doorlopende leerlijn, klantgericht werken, commerciële vaardigheden).

Project	wijkleerbedrijf
Doelstelling	Stageplaatsen creëren, studenten ervaring in de Zorg/Welzijn op leren doen; opvangen van niet-geïndiceerde zorg; in een later stadium meer opleidingen erbij betrekken (bv. ICT)
Resultaat	Is nu in projectfase, nog nader te definiëren en in te vullen
Activiteiten: 1 2	Wie en planning Zorgpartners, regelen begeleiding IDC-vraag inventariseren; coördineren studenten en begeleiding
Eerste Verantwoordelijke	ROC ID-college, Ria Rozendaal
Budget	Nu nog gelden uit de stagebox en subsidie van gemeente
Doorlooptijd	Project or 1 januari 2013
Prestatie-indicatoren	Conform projectplan
Relatie met andere projecten	Opgenomen in projectplan
Betrokken partijen	Zorgpartners; IDC, gemeente
Kwaliteitsbewaking	Betrokken partijen
Communicatie	In projectplan vastgelegd

2 Tegengaan voortijdige schoolverlaters Techniek en Zorg.

In overleg met het ID-college wordt een plan van aanpak opgesteld (ideeën: het monitoren van de uitstroomcijfers per MBO-opleiding en per niveau, 'Exit-gesprek').

Project	Leren en Werken
Doelstelling	Studenten interessen voor weken in de gehandicaptenzorg
Resultaat	Toename van personeel voor de gehandicaptenzorg (geen meting)
Activiteiten: 1 2	Wie en planning Meerdere partners in de gehandicaptenzorg w.o. Gemiva-SVG en Ipse de Bruggen. IDC in Gouda en Alphen aan den Rijn
Eerste Verantwoordelijke	Gezamenlijke verantwoordelijk op grond van afgesloten convenant
Budget	Eigen bijdrage per partner
Doorlooptijd	Continue (loopt al 6 jaar)
Prestatie-indicatoren	Eén opleiding met meerdere ROC's, regionale samenwerking, meer studenten opleiden voor GHZ
Relatie met andere projecten	
Betrokken partijen	
Kwaliteitsbewaking	Evaluatie van werkzaamheden leiden tot bijstelling
Communicatie	Richtlijn opgenomen in convenant

3 Branche-aanpak nieuwe stijl

In 2010 en 2011 is vanuit het Actieplan Jeugdwerkloosheid de branche-aanpak ontwikkeld en ervaring opgedaan in de sectoren techniek, horeca, detailhandel en groen. Op basis van de evaluaties (resultaat: relatief hoog rendement, maar te weinig instroommomenten, verkeerde keuze waardoor tussentijdse uitval, klassen niet altijd vol) is een nieuwe werkwijze ontwikkeld: branche-aanpak nieuwe stijl.

Branche-aanpak nieuwe stijl ⁴	De branche-aanpak nieuwe stijl ging eind februari 2012 van start. Kern: <ul style="list-style-type: none"> • Vraag van werkgever staat centraal • Biedt maatwerk aan deelnemers (alle leeftijden en alle gemeentes) • heeft 6 - 8 instroommomenten per jaar (meer indien het aanbod hoger is en maximaal 20 personen per keer). • Extra aandacht voor het realiseren van functies aan de onderkant arbeidsmarkt.
Doelstelling	<ol style="list-style-type: none"> 1. Het (toekomstige) personeelstekort binnen sectoren oplossen. 2. Mensen (< 27 én > 27 jaar) toeleiden naar werk. 3. Overbrugt het verschil tussen de vraag aan competenties van werkgevers en het aanbod van competenties van werkzoekenden. 4. Bedrijven worden ontzorgd. 5. Via een traject van scholings- en werkervaringmodules werkzoekenden richting een specifieke branche intensief begeleiden en opgeleiden ter stimulering van hun motivatie. 6. Aan te sluiten aan hun belangstelling en via de trajecten maatwerk te bieden (instroom in passende fase (1. introductie en oriëntatie gedurende één maand en 2. daarna uitstroom naar vooralsnog een branche naar keuze daarna 3. stage, begeleiding van werkgever en deelnemer en 4. een baan voor de deelnemer met zoveel mogelijk een opleiding en 5. met nazorg/begeleiding); 7. Gericht op sectoren en beroepen met personeelstekorten (dus alleen toeleiden naar bedrijven met vacatures).
Resultaat ⁵	<ul style="list-style-type: none"> • 70 deelnemers hebben een baan (tot 1 juli 2012). • biedt uitstroom naar 10 branches en vele beroepen.
Activiteiten	Evaluatie juni – augustus 2012 (hierbij wordt gekeken naar ondermeer de kosten/baten en de belangen van werkgevers). Go-nogo besluit in augustus 2012
Eerste Verantwoordelijke	Ans Gierman
Budget	5.000 per traject
Doorlooptijd	1 januari tot 1 september 2012 Na evaluatie en een go verdere uitrol
Prestatie-indicatoren	Uitstroom naar regulier werk en/of terug naar school Tevredenheid deelnemers In de toekomst: tevredenheid werkgevers

⁴ Beveiliging en straatcoaches. Speciaal project i.h.k.v. de branche-aanpak, waarbij deelnemers worden opgeleid tot beveiligers en een zestal ingezet worden als straatcoaches in Gouda. 1^{ste} groep sluit het traject in september af. 2^{de} groep start in augustus. Beveiliging en straatcoachesproject wordt herhaald en start in augustus.

⁵ Het logistieke proces start periodiek (b.v. elke 6 weken) en is als volgt:

1. Werkgevers hebben een wervingsprofiel opgesteld (éénmalig).
2. Deelnemers vanuit alle doelgroepen worden via diverse wervingskanalen aangemeld. Zij melden hierbij hun voorkeur voor een specifieke branche.
3. De sectorcontactpersoon organiseert een voorlichtingsbijeenkomst en speeddate.
4. Partijen namens de werkgevers selecteren de kandidaten.
5. Op basis van competenties en motivatie start de deelnemer het traject in de module die past (maatwerk). Vervolgens worden ze sectorspecifiek opgeleid.

Relatie met andere projecten	Werken aan je toekomst Een nieuwe toekomst Promentraject Werkschool
Betrokken partijen	Werkgevers, opdrachtnemers, onderwijs, Werkplein, UWV, RMC, Factor G, Mee, Gemeenten regio Midden-Holland, Promen, Werkplein Midden-Holland.
Kwaliteitsbewaking	Managementinformatie per fase per deelnemer: <ul style="list-style-type: none"> • Tevredenheidsmeting van de deelnemer • Trajectplan • Maandelijks voortgangsverslag • Eindrapport • Projectgroep met verbetercyclus
Communicatie	Flyers, persbericht, website

4 Project 45+ plan

(wordt tevens in het Masterplan Zorg en de Regionale Techniek Agenda geïntegreerd).

45+ plan	Nog in te vullen
Doelstelling	
Resultaat	
Activiteiten	
Eerste Verantwoordelijke	
Budget	
Doorlooptijd	
Prestatie-indicatoren	
Relatie met andere projecten	
Betrokken partijen	
Kwaliteitsbewaking	
Communicatie	

5 Werkschool

Werkschool	De 'Werkschool' is een samenwerkingsverband tussen de Praktijkschool, VSO-onderwijs en de gemeente Gouda.
Doelstelling	Matchen van praktijkschool en VSO- leerlingen aan werkgevers.
Resultaat	Jongeren die niet direct door de school naar werk worden toegeleid, plaatsen op een baan en begeleiding bieden ter voorkoming van uitval. Extra aandacht voor het realiseren van functies aan de onderkant arbeidsmarkt (functiedifferentiatie/jobcarving).

Activiteiten	<p>In juni 2012 wordt door een kwartiermaker een plan van aanpak opgeleverd met een financieringsvoorstel.</p> <p>Er zou een pilot uitgevoerd worden (aansluitend op de branche-aanpak).</p> <p>Gelet op de ontwikkelingen van de WWnV lijkt er op dit moment niet langer meer voldoende draagvlak te zijn (teveel onduidelijkheid in de financieringsmogelijkheden en belangen). Hierdoor is de pilot niet van de grond gekomen. Wel zien partijen een meerwaarde in de branche-aanpak waarbij de opdrachtnemers fase 3, 4 en 5, in overleg met werkgevers, banen aan de onderkant van de functiegebouwen realiseren. Dit gecombineerd met de huidige werkwijze waarbij Wajongers extra begeleiding ontvangen via Mee en/of de school. Hier wordt op dit moment al wel ervaring opgedaan die leiden tot continue verbeteringen.</p> <p>Eind juni besluit de stuurgroep 'Werkschool' met vertegenwoordigers van de scholen, Promen, UWV en de gemeente Gouda, op basis van een voorstel van de kwartiermaker, tot een go/no go. De verwachting is dat het besluit een no go zal zijn. Tevens is de verwachting dat eind dit jaar de stuurgroep opnieuw, afhankelijk van de ontwikkelingen rondom de WWnV, gaat bezien of het concept alsnog mogelijkheden biedt en/of dat aansluiting gezocht wordt bij de branche-aanpak (onder voorwaarde dat in augustus wordt besloten om met de branche-aanpak door te gaan).</p>
Eerste Verantwoordelijke	Ans Gierman
Budget	€ 40.000 Actieplan Jeugdwerkloosheid
Doorlooptijd	1 januari 2012 tot 1 juli 2012. En december 2012.
Prestatie-indicatoren	nvt
Relatie met andere projecten	Branche-aanpak
Betrokken partijen	VSO-scholen, Praktijkschool, UWV, Promen, Gemeente Gouda (Actieplan Jeugdwerkloosheid).
Kwaliteitsbewaking	nvt
Communicatie	nvt

6 Toekomstdag.

Toekomstdag	Jaarlijks wordt, mede in het kader van de preventie jeugdwerkloosheid, in een coproductie met het MBO, het RMC, het UWV en gemeenten vanuit het projectbureau Actieplan Jeugdwerkloosheid de zogenaamde 'Toekomstdag' georganiseerd. Ook werkgevers zijn aanwezig met vacatures/leerwerktrajecten. De 'Toekomstdag' is niet alleen een brede en integrale opzet voor jongeren en 27+, maar vervangt tevens de banenmarkt (deze wordt niet meer door het UWV Werkbedrijf georganiseerd).
Doelstelling	Het doel is om alle werkzoekenden en jongeren die zich oriënteren op een studierichting te stimuleren en te ondersteunen bij het vinden van een baan, bij het kiezen van de juiste beroeps- en/of studierichting of bij het vinden van een passend leerwerktraject.
Resultaat	500 bezoekers oriënteren zich

Activiteiten	Werkgevers brengen hun vacatures onder de aandacht KvK biedt workshops MBO scholen informeren jongeren over opleidingsmogelijkheden UWV biedt vacatures aan Branche-aanpak presenteert zichzelf CV-dokter adviseert inzake verbeteren van CV's Beroepskeuzetest kan op 10 computers worden gemaakt Beroepenthermometer is onder de aandacht gebracht
Eerste Verantwoordelijke	Wilma Weststrate /Ans Gierman
Budget	Actieplan Jeugdwerkloosheid: € 5.000
Doorlooptijd	Jaarlijks 2012 t/m 2013
Prestatie-indicatoren	Tevredenheid bezoekers Aantal bezoekers Aantal cliënten naar een baan
Relatie met andere projecten	Integrale samenwerking jongeren Midden-Holland 16+ Masterplan zorg Techniekagenda
Betrokken partijen	ID-college, RMC, UWV, gemeente Gouda, werkgevers, KvK, kenniscentra
Kwaliteitsbewaking	Evaluatie en implementeren verbeterpunten
Communicatie	Via een brede PR-campagne wordt de toekomstdag onder de aandacht gebracht bij werkzoekenden en jongeren (posters, visitekaartjes, persbericht, melding website 'kiesjouwtoekomst'). Persmoment wethouder

7 Toeiden naar werk naar kansrijke beroepen en opleidingen.

Jongeren en werkzoekenden worden gestimuleerd om een opleiding te volgen en werk te zoeken in kansrijke branches. In dit kader worden de volgende activiteiten uitgevoerd:

- A) Halfjaaroverzicht van Kansrijke sectoren en beroepen regio Midden-Holland
- B) Brief aan ouders met kansrijke studierichtingen
- C) Website "Kiesjouwtoekomst.nl" doorontwikkeld
- D) Beroepskeuzetest en afname

7.A Halfjaaroverzicht van Kansrijke sectoren en beroepen regio Midden- Holland	In samenwerking met Stichting SBB wordt door het Actieplan Jeugdwerkloosheid de beroepenthermometer uitgebracht met functies op niveau 2. In het kader van de toekomstdag werd deze in juni 2012 uitgebracht. Het overzicht met alle niveaus wordt elk half jaar door Stichting SBB uitgebracht.
Doelstelling	Alle werkzoekenden en jongeren die zich oriënteren op een opleiding worden geïnformeerd over studierichtingen en beroepen met de beste arbeidsmarktperspectieven.
Resultaat	Beroepenthermometer en banner 2x per jaar een overzicht met kansrijke sectoren en beroepen Jongeren kiezen een kansrijke studierichting.
Activiteiten	Zie boven Wordt tevens ingezet bij scholingsprogramma's op het VMBO Wordt onder de aandacht gebracht bij alle VMBO-scholen. Banner wordt op scholen opgehangen (Goudse Waarden en Wellantcollege) en Werkplein.
Eerste Verantwoordelijke	Stichting SBB
Budget	1. Beroepenthermometer (budget Actieplan Jeugdwerkloosheid): € 1000 2. Halfjaaroverzicht: nvt
Doorlooptijd	Maart-juni en oktober-december
Prestatie-indicatoren	Nvt

Relatie met andere projecten	Nvt
Betrokken partijen	Kenniscentra, Actieplan Jeugdwerkloosheid, gemeenten
Kwaliteitsbewaking	Nvt
Communicatie	Thermometer wordt verspreid via flyer naar werkzoekenden, jongeren en werkcoaches in de regio en geplaatst op www.kiesjouwtoekomst.nl Halfjaaroverzicht: idem

7.B Brief aan ouders met kansrijke studierichtingen	Jaarlijks ontvangen ouders van jongeren in de laatste klas van het VMBO van de wethouder Sociale Zaken een brief waarin de kansrijke studierichtingen worden benoemd.
Doelstelling	Een jongeren kiest een opleiding die het beste past bij zijn of haar interesses en kwaliteiten. Een jongere houdt rekening met de kans op een baan tijdens en na de opleiding.
Resultaat	Jongeren kiezen een kansrijke studierichting. Minder werkloze jongeren.
Activiteiten	Brief opstellen. Versturen brief.
Eerste Verantwoordelijke	ID-college, kenniscentra
Budget	nvt
Doorlooptijd	Juni 2012
Prestatie-indicatoren	nvt
Relatie met andere projecten	nvt
Betrokken partijen	nvt
Kwaliteitsbewaking	nvt
Communicatie	nvt

7.C Website "Kiesjouwtoekomst.nl"	Vanuit het Actieplan Jeugdwerkloosheid is een website 'Kiesjouwtoekomst' vorm gegeven.
Doelstelling	Het informeren van jongeren over de dienstverlening van het Werkplein regio Midden-Holland en hen adviseren inzake het toeleiden naar werk of school (input wordt tevens verkregen via andere partijen (ISM/RMC)). Het informeren van werkgevers over de dienstverlening van het Werkplein en hieraan gerelateerde onderwerpen zoals subsidiecalculator.
Resultaat	Werkzoekenden oriënteren zich op het aanbod van het Werkplein, alvorens zij een bijstandsuitkering aanvragen. Toegang tot de beroeps- en competentietest regio Midden-Holland. Tips om geld te besparen en tips op kans op een baan. Werkgevers zijn geïnformeerd over regelingen en dienstverlening Werkplein.
Activiteiten	Besluit nemen of de website blijft bestaan. Zo ja dan doorontwikkelen (ook voor het Werkplein Midden-Holland en oudere doelgroepen). Mogelijkheden inventariseren voor e-werkprocessen. Implementatie en onderhoud toewijzen aan eindverantwoordelijke.
Eerste Verantwoordelijke	Op dit moment Ans Gierman. Na besluit tot behoud en doorontwikkelen:.....
Budget	Uit Actieplan Jeugdwerkloosheid
Doorlooptijd	Continue
Prestatie-indicatoren	Bezoekersaantallen website Bezoekersaantallen beroeps- en competentietest
Relatie met andere projecten	Integrale samenwerking jongeren Midden-Holland Beroeps- en competentietest Midden-Holland
Betrokken partijen	Gemeenten regio Midden-Holland, RMC, ISMH
Kwaliteitsbewaking	Maandelijks site updaten Verbetercyclus (inventariseer verbeterpunten en implementeren)

Communicatie	Kiesjouwtoekomst als communicatie. Is al ontwikkeld en een begrip in de regio. Breed draagvlak in de regio. Communicatielijnen bestaan uit brochures (voor werkgevers en diverse dienstverlening), posters, pennen, toekomstdag, website en dergelijke.
--------------	---

7.D Beroepskeuzetest en afname	Beroepskeuze- en competentietest is afgestemd op aanbod, vacatures en leerwerkplekken in de regio Midden-Holland. Afname beroepskeuze- en competentietest wordt door Siom in groepsverband gedaan. Dit ter voorbereiding op het kiezen van de juiste opleiding, baan en ter bevordering van de motivatie alvorens in te stromen in een opleiding, baan of de branche-aanpak.
Doelstelling	Instrument in het kader van: - preventie jeugdwerkloosheid - tegengaan schooluitval - het opleidingsniveau in de regio naar een hoger niveau brengen.
Resultaat	Test is gereed en gratis beschikbaar via de website en er zijn diverse trainingen geweest voor werkcoaches en andere belanghebbenden.
Activiteiten	Er zijn diverse trainingen geweest voor werkcoaches en andere belanghebbenden. Kan door werkcoaches afgenomen worden en later wellicht op het Werkplein in groepsverband onder deskundige begeleiding. Wordt aangeboden op de Toekomstdag.
Eerste Verantwoordelijke	Ans Gierman
Budget	Actieplan Jeugdwerkloosheid
Doorlooptijd	2012 en 2013 Daarna besluit tot verlenging
Prestatie-indicatoren	Aantal deelnemers Evaluatie in oktober 2013
Relatie met andere projecten	Website 'Kiesjouwtoekomst'
Betrokken partijen	Werkplein Midden-Holland, scholen
Kwaliteitsbewaking	Tevredenheidsmeting
Communicatie	Conform communicatieplan

8 Masterplan Zorg

Het 3-O verwacht op basis van de beschikbare cijfers (toename zorgvraag, vergrijzing) dat in de toekomst de zorgsector te kampen krijgt met een personeelstekort. Dit kan flinke maatschappelijke gevolgen hebben voor de burgers van de regio Midden-Holland. Daarnaast ziet het 3-O een grote groep van werkzoekenden. Het blijkt echter dat er een kwalitatieve kloof van competenties zit tussen de vraag naar medewerkers en het aanbod van werkzoekenden.

Om een bijdrage te leveren om bovengenoemde problemen op te lossen wordt er een sectoraal marktbeperkingsplan (Masterplan Zorg) opgesteld met sectorale partijen uit de regio.

Masterplan Zorg (sectoraal marktbeperkingsplan)	<p>Een Masterplan dient te leiden tot afspraken, waarbij alle partijen vanuit een eigen verantwoordelijkheid een deel van de oplossing realiseert:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zorginstellingen middels een optimaal personeelsbeleid (in-, door- en uitstroombeleid). • Gemeenten/UWV door middel van het toeleiden van gemotiveerde werkzoekenden naar de zorgsector. • Onderwijs door vraaggericht te werken. <p>Daarnaast is een efficiënte inzet van de schaarse budgetten noodzakelijk. Omdat deze deeloplossingen communicerende vaten zijn en de beschikbare budgetten efficiënt ingezet dienen te worden, wil het 3-O een faciliterende rol spelen en met alle betrokken partijen een Masterplan opstellen en implementeren. Door de krachten te bundelen wordt op die manier een flinke synergie verwacht. Hoe e.e.a. vorm moet krijgen is onderwerp van een nog nader te vast te stellen Masterplan Zorg.</p>
Doelstelling	Integrale samenwerking realiseren tussen arbeidsmarktpartijen in de Zorg ter voorkoming/bestrijding van (toekomstige) personeelstekorten en optimale inzet van budgetten.
Resultaat	<p>Een integraal plan met een goede afbakening van verantwoordelijkheden en taken.</p> <p>Periodieke afstemming voor een optimaal resultaat.</p> <p>Voldoende en goed opgeleid personeel.</p>
Activiteiten	Er zijn diverse overleggen geweest tussen alle betrokken partijen. Tijdens recessies blijkt de zorg een populaire werkgever met goede arbeidsmarktperspectieven. Hierdoor ontbreekt op dit moment het gevoel van urgentie bij de zorginstellingen voor een gezamenlijke aanpak.
Eerste Verantwoordelijke	Werkgevers in de zorg
Budget	nvt
Doorlooptijd	2012 e.v.
Prestatie-indicatoren	Tevredenheid ketenpartners
Relatie met andere projecten	45+ plan
Betrokken partijen	Zorgwerkgevers, gemeenten, UWV, Calibris, STAG Rijnstreek, Transmuraal netwerk
Kwaliteitsbewaking	nvt
Communicatie	nvt

9 Regionale Techniek Agenda Topsector Regio Rijn Gouwe

(sectoraal marktbeperkingsplan inclusief versterken Techniekgilde en samenwerking branche-aanpak; extra aandacht voor het creëren van ruimte aan de onderkant arbeidsmarkt).

Regionale Techniek Agenda Topsector Regio Rijn Gouwe (sectoraal marktbeperkingsplan)	<p>-Regionale Techniek Agenda is in januari 2012 vastgesteld, daarvan voert het RPA Rijn Gouwe de regie. Deelnemende partijen zijn de Metaalunie, FME, Kenteq, Otip, Kamers van Koophandel, ROC's, VMBO's, ministerie SZW en gemeenten.</p> <p>-Voor regio Midden Holland wordt daarvan afgeleid een sectoraal marktbeperkingsplan opgesteld met sectorale partijen uit de regio. Voor de metaal zijn dat UWV, Gemeente, RPA, Metaalunie, FME, Kenteq, Metaalgilde.</p> <p>- Voor regio Midden Holland is aanvraag subsidie Toptechniek in bedrijf gedaan (niet gehonoreerd aug. 2012) voor doorstroomagenda</p>
--	--

Doelstelling	<p>1. Vergroten instroom technieksector en</p> <p>a. Verbeteren en ontwikkelen doorlopende vakmanschapsroute VMBO-MBO niv. 2 en 3</p> <p>b. Herwaardering en profilering brede MBO techniekopleidingen niveau 4 via de technologieroute</p> <p>2. Betere afstemming tussen onderwijs en werkgevers</p> <p>3. Betere afstemming met de branche-aanpak</p> <p>4. Functies realiseren aan de onderkant arbeidsmarkt</p>
Resultaat	<p>Beter opgeleid personeel</p> <p>Verbetering doorstroom in opleiding: leerlingen nemen vroegtijdig deel aan delen van MBO opleidingen zowel binnen als buiten de school door stages, zodat de doorlopende leerlijn inhoudelijk en fysiek wordt vormgegeven. Samen met het VMBO en bedrijfsleven aantrekkelijke routes ontwerpen waarbij keuze voor techniek binnen VMBO T wordt gestimuleerd en waarbij loopbaanoriëntatie, technologielessen en aantrekkelijke c.q. relevante stages speerpunten zijn</p> <p>10 nieuwe functies aan de onderkant arbeidsmarkt</p>
Activiteiten	<p>Periodiek overleg met als doel een marktwerkingsplan op te stellen en implementatieafspraken te maken.</p>
Eerste Verantwoordelijke	RPA met ROC ID-college, voor onderkant arbeidsmarkt gemeenten
Budget	Inzet partners, uren RPA ook zonder toekenning subsidie
Doorlooptijd	2012 e.v. waaronder 3 schooljaren
Prestatie-indicatoren	Nog in te vullen na 15 september
Relatie met andere projecten	idem
Betrokken partijen	<p>Voor beter opgeleid personeel: partijen binnen de Regionale agenda Techniek</p> <p>Voor verbetering doorstroom: alle VMBOscholen in Midden Holland, Zoetermeer en Woerden</p>
Kwaliteitsbewaking	Nog nader in te vullen
Communicatie	idem

10 Integrale samenwerking jongeren Midden-Holland

Integrale samenwerking jongeren Midden-Holland	In 2012 wordt een plan van aanpak opgesteld en geïmplementeerd.
Doelstelling	<ol style="list-style-type: none"> 1. Alle jongeren in de regio Midden-Holland alle kansen bieden om hun talenten te ontwikkelen. Dit doen we middels scholing (zoveel mogelijk gericht op het behalen van een startkwalificatie⁶), werk of een leerwerktraject. Dit is een gedeelde zorg van de jongere zelf en de stakeholders die hen zo optimaal mogelijk ondersteunen. 2. De stakeholders werken, met betrekking tot de jongeren, aan een integrale, gezamenlijke aanpak in een goede en efficiënte samenwerking tussen alle betrokken partijen in een open cultuur, waarbij ketenpartners elkaars expertise optimaal benutten. 3. De stakeholders werken continue aan een integrale, efficiënte en effectieve organisatie, waarbij een optimale integratie van de werkprocessen van alle ketenpartners wordt gerealiseerd.

⁶ * Startkwalificatie is een diploma op minimaal MBO niveau 2 of HAVO/VWO

Resultaat	<p>In 2012:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wordt een effectieve en integrale dienstverlening gerealiseerd voor met name (potentiële) risico-jongeren. 2. Wordt een effectieve en efficiënte samenwerking/organisatie gerealiseerd, waarbij budgetten en werkwijze zo veel mogelijk geïntegreerd worden ingezet. <p>Vanaf 1 januari 2013:</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Is er een dienstverlening voor alle jongeren, waarbij de preventie jeugdwerkloosheid extra aandacht krijgt.
Activiteiten:	Inventariseer dienstverlening Uitvoeringsplan Implementatie
Eerste Verantwoordelijke	Stuurgroep Jolo/Ans Gierman
Budget	€ 15.000
Doorlooptijd	2012
Prestatie-indicatoren	Nader te bepalen
Relatie met andere projecten	Nader te bepalen
Betrokken partijen	Gemeenten Midden-Holland, ROC's (zoals ROC ID college, ROC Zadkine, ROC Albeda en Wellantcollege), UWV gemeente Gouda, RMC, Hulpverlening, Scholen
Kwaliteitsbewaking	Nader te bepalen
Communicatie	Nader te bepalen