

Actieprogramma

Crisis- en Herstelaanpak Regio Zwolle Werkgelegenheid en Leven lang ontwikkelen



Samen bruggen bouwen op weg naar een toekomstbestendige arbeidsmarkt

Maart 2021
Versie 6

Opgesteld door vertegenwoordigers:
CNV, FNV, MKB Nederland Regio Zwolle, Regio Zwolle (gemeentelijke samenwerking, vertegenwoordigd door gemeente Zwolle), UWW Werkbedrijf, VNO NCW Regio Zwolle, Zwolse8 (mbo en hbo)

Inhoudsopgave

1. Aanleiding	3
2. Analyse arbeidsmarkt in een vogelvlucht	4
3. Samenwerking tot op heden	5
4. Actielijnen	6
5. Aanpak nader uitgewerkt	9
<i>Actielijn 1. Meten is Weten – werkgelegenheid, impact en kansen Covid-19</i>	9
<i>Actielijn 2. Vergroten van het bereik van werkgevers / ondernemers</i>	9
<i>Actielijn 3. Realiseren van digitale dienstverlening / routekaart voor werknemers, werkzoekenden en jongeren</i>	11
<i>Actielijn 4. Benutten van extra crisisdienstverlening voor werknemers, werkzoekenden en jongeren, praktijkleren in het MBO en tijdelijke ondersteunen banenafpraak</i>	12
<i>Actielijn 5. Perspectief voor jongeren – aanpak Jeugdwerkloosheid</i>	15
<i>Actielijn 6. Bevorderen van leercultuur / leven lang ontwikkelen</i>	16
6. Organisatie & uitvoeringskracht	17
6.1 Schematisch overzicht	17
6.2 Uitvoeringskracht.....	17
6.3 Functionaliteiten van het RMAAT (werknemers, werkzoekenden en jongeren)	18
7. Monitoring en voortgang	21

1. Aanleiding

Impact corona op de arbeidsmarkt

De coronacrisis heeft en zal de komende jaren effect hebben op de arbeidsmarkt. De werkloosheid zal naar verwachting eerst nog verder stijgen, maar zal op de middellange termijn weer dalen naar zijn evenwichtsniveau. Mensen die werkloos raakten, zullen elders aan de slag gaan of de arbeidsmarkt verlaten. Ze zullen hierbij wel vaak in inkomen achteruitgaan, vooral als ze langere tijd geen werk hebben gehad. Een van verlies van menselijk kapitaal. Deze effecten zijn tot circa vijf jaar later nog merkbaar en doen zich ook voor bij mensen die afstuderen tijdens de recessie. Vooral lager opgeleiden lopen een groter risico om hun baan te verliezen, zij hebben vaker een flexibel contract en banen die minder geschikt zijn voor thuiswerken. Het arbeidsaanbod kan tijdelijk dalen door minder migratie, ontmoediging of doordat studenten later afstuderen. Daarnaast kunnen eventuele blijvende gezondheidsklachten, als gevolg van een besmetting, het arbeidsaanbod en de productiviteit van herstelde patiënten de komende jaren verlagen. De vraag naar arbeid kan veranderen, doordat sectoren heel verschillend worden geraakt. Trends zoals de groei in de internationale handel kunnen vertragen en andere trends zoals automatisering, robotisering en digitalisering kunnen juist versnellen. Dit kan op korte termijn leiden tot een mismatch op de arbeidsmarkt. Op den duur zal deze mismatch verdwijnen, omscholing kan daarbij helpen. Het is van belang om werkgelegenheid te stimuleren en te investeren in leven lang ontwikkelen, met extra aandacht voor kwetsbare sectoren, waarbij mensen versneld van-werk-naar-werk moeten. Bovendien is extra aandacht nodig voor jongeren, zodat er geen generatie verloren gaat.

Doorontwikkeling crisis- en herstelaanpak

Sinds maart 2020 werken we als partners in een publiek-private samenwerking om zoveel mogelijk werkgevers, werknemers en werkzoekenden te helpen. Dit doen we vanuit de Regionale Coronabrigade en Actieteam Werk. We hebben 390 werkgevers en 1.061 mensen kunnen helpen in 2020. Vanaf december 2020, na de aankondiging van de crisis- en herstelaanpak van het Kabinet Rutte III, zijn we vanuit het partnerschap van Regio Zwolle gaan werken aan een integrale aanpak ter bestrijding van de crisis en het versnellen op het herstel na de crisis. De kunst is om de crisis- en herstelaanpak te verbinden aan hetgeen dat in afgelopen periode met elkaar is opgebouwd en de verbinding te leggen met economie en werk. Daarbij wordt uitgegaan van de open en lerende attitude en de lichte netwerkstructuur die de regio kenmerkt en waarin partijen gelijkwaardig en open samenwerken. In de regionale crisis- en herstelaanpak wordt gezamenlijk gewerkt aan het ondersteunen van werkgevers (ondernemers), werkenden, werkzoekenden en jongeren die geraakt worden door de Covid-19 crisis. Tegelijkertijd worden werkenden, werkzoekenden en jongeren uitgedaagd om te werken aan hun eigen ontwikkel- en toekomstperspectief. Dit wordt gekoppeld aan de ambities om leven lang ontwikkelen en de leercultuur in Regio Zwolle te bevorderen.

De inhoudelijke kaders van ten aanzien van de regionale mobiliteitsteams en de daartoe ontwikkelde regeling van het ministerie van SZW vormen het uitgangspunt van de regionale Zwolse aanpak, welke een eigen signatuur kent en waarin keuzes gemaakt worden om de aanpak in deze regio zo goed mogelijk te laten aansluiten op de bestaande aanpak en werkwijze. De afspraken in het bestuursakkoord en dit actieprogramma op hoofdlijnen zijn bedoeld als gezamenlijk startpunt van de lerende aanpak en onderstrepen het commitment van alle partners in de regio om spoedig herstel en een duurzame investering te doen in de toekomstbestendige arbeidsmarkt.

We bouwen samen bruggen, op weg naar een toekomstbestendige arbeidsmarkt.

2. Analyse arbeidsmarkt in een vogelvlucht

Vanuit het perspectief van de vraag (werkgevers)

De Covid-19 crisis heeft ongekende gevolgen, op sociaal, maatschappelijk en economisch gebied. Veel mensen denken dat de grote klappen nog gaan komen. De dempende werking van de NOW-regeling heeft effect voor nu en uitstel van belastingen helpt om de liquiditeit toereikend te houden. Bedrijven zijn bezig met de (door) ontwikkeling van hun onderneming en zij denken na over hun personeelsbezetting voor de komende periode. De gevolgen van de coronacrisis zijn uiteenlopend en gevarieerd van aard. Er is een grote discrepantie gaande bij bedrijven. Er zijn bedrijven die door gaan, soms groeien en vooral een steun in de rug nodig hebben om de groei te laten slagen. Hierbij gaat het ook om werkgelegenheid en om-, her-, en bijscholing van zittend personeel om nu de slag te maken. Dit omvat circa 70% van de ondernemers. Zo'n 30% van de bedrijven geeft aan te moeten reorganiseren en, in sommige gevallen, binnenkort om te vallen. *Dan is het van belang om zorgvuldig de onderneming af te bouwen, de ondernemer omgekeerd perspectief te bieden en personeel tijdig te helpen in het zetten van een volgende stap.*

Anders dan in de vorige crisis zijn er sectoren die keihard geraakt worden (horeca, recreatie, toerisme en Retail), terwijl andere sectoren schreeuwen om personeel (zorg, techniek, bouw, onderwijs en logistiek). Het herplaatsen van mensen van de ene naar de andere sector is vaak lastig en om stappen vooruit te kunnen maken, op collectief en individueel niveau, is een landelijk pakket aan ondersteuningsmaatregelen in het leven geroepen. 3.491 bedrijven hebben gebruik gemaakt van de NOW 1 regeling (dit heeft betrekking op gemiddeld 52.365 werknemers). 1.519 bedrijven hebben gebruik gemaakt van NOW 2 regeling. Dat zijn gemiddeld 22.785 medewerkers. 1.976 bedrijven maken op dit moment gebruik van de NOW 3 regeling. Dat treft gemiddeld 55.785 medewerkers met onzekerheid over de continuïteit van hun baan in de regio Zwolle. Van belang is om mensen zo snel als mogelijk perspectief te bieden voor hun persoonlijke ontwikkeling en te begeleiden naar werk.

Vanuit het perspectief van de werknemers en werkzoekenden

In april 2020 was de instroom in de WW (in de Regio Zwolle) drie keer zo hoog als een jaar eerder. In augustus 2020 is de stand van de WW 7.460 aanvragen. Ruim 1.000 uitkeringen meer dan een jaar eerder (+16%). De WW toename is met name te zien in de sectoren uitzendbedrijven, horeca en handel meer nieuwe WW-uitkeringen. Er is vooral een toename te zien in het aantal jongeren (verdubbeling t.o.v. vorig jaar +84%), waarvan 46% geen startkwalificatie heeft. 61% van het WW-bestand is kortdurend en korter dan 6 maanden. Ten gevolge van de Covid-19 crisis is ook de spanning op de arbeidsmarkt afgenomen (bron: UWV Werkbedrijf – 2020). Voor werknemers en werkzoekenden is het van belang om te voorzien in kwalitatief goed en duurzame banen, na de coronacrisis.

Vanuit perspectief van de jongeren

Jongeren vormen een belangrijk onderdeel van onze samenleving in de regio. Juist zij ervaren de gevolgen van de coronamaatregelen als heftig. Het onderwijs, zoals dat door alle maatregelen geboden moet worden, is kwalitatief niet wat het normaliter is en studentenbetrokkenheid neemt af door online lesgeven. Stages en leerwerkbanen gaan niet door en de arbeidsmarkt daarna is onzeker. Om ervaring op te doen op de arbeidsmarkt in de beroepspraktijk zijn stages en leerwerkbanen cruciaal. Nu dat deze zijn weggevallen of moeizaam tot stand komen is het voor jongeren lastig om hun diploma of beroepskwalificatie te behalen. En als zij dan eenmaal een diploma hebben dan is uitstromen op de arbeidsmarkt eveneens een uitdaging. Jongeren moeten genoeg nemen met veel minder dan waarvoor ze zijn opgeleid als zij een kans krijgen. Veel

bedrijven hebben startersfuncties geschrapt. Jongeren hebben vaak een flinke studieschuld opgebouwd en hebben moeite met het vinden van betaalbare woningen. Voor kwetsbare jongeren zonder startkwalificatie geldt dat verdringing dreigt op de arbeidsmarkt en zij nog moeizamer aan de bak komen. Ook hier is een tekort voor stages en leerwerkbanen groot. Vanuit een gecoördineerde aanpak Jeugdwerkloosheid in Regio Zwolle gaan de samenwerkende partners de uitdaging aan om zoveel mogelijk jongeren perspectief te bieden op een leven na corona: gericht op opleiding, ontwikkeling en werk.

3. Samenwerking tot op heden

Samenwerken aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt

In Regio Zwolle werken alle partners samen aan het toekomstbestendig maken van de arbeidsmarkt. Hierbij is het doel: het realiseren van een toekomstbestendige, inclusieve arbeidsmarkt, met voldoende beschikbare werknemers, passend bij de vraag van werkgevers en met een werk en ontwikkelgarantie. We investeren daarmee in beschikbaarheid van voldoende mensen, wendbaarheid van werkenden, werkzoekenden en jongeren (passend bij de verandering van skills en de verandering in de vraag van werkgevers) en inclusiviteit – ieder talent doet mee. De aanpak is gericht op ontwikkelen, (blijven) leren en het ontwikkelen van een activerend inclusief arbeidsmarktbeleid waarbij iedereen meedoet. Over twee jaar is een netwerkorganisatie en infrastructuur gerealiseerd waarbij door werknemers zelf en door werkgevers, kennisinstellingen en regionale overheden is geïnvesteerd in toekomstbestendige kennis en vaardigheden (leven lang ontwikkelen), het blijvend stimuleren van de leercultuur binnen bedrijven, het bevorderen van van-werk-naar-werk en het stimuleren van het aan het werk helpen van kwetsbaren. Er zijn voldoende, kwalitatief goede en duurzame banen. Er is een toekomstbestendige arbeidsmarktinfrastructuur ingericht, waarbij onderwijs en arbeidsmarkt beter op elkaar aansluiten, nu en in de toekomst. Een van de uitgangspunten hierbij is het zo optimaal mogelijk en eenduidig ontsluiten van arrangementen, dienstverlening en trajecten via een blijvende netwerkorganisatie, een 'huis' van Werk & Leven lang ontwikkelen¹.

Partnerschap als sterk fundament

Vanuit het partnerschap werken we sinds 2018 gericht samen op de arbeidsmarkt. Dit doen we vanuit twee programma's: de Human Capital Agenda (HCA) en het Werkbedrijf Regio Zwolle. De HCA gericht op het investeren in menselijk kapitaal waarlangs via sectoren afspraken worden gemaakt om de arbeidsmarkt toekomstbestendig te maken, waarbij een Ontwikkelfonds actief is om werkenden, werkzoekenden en jongeren, werkgevers en samenwerkingsverbanden hierin te stimuleren en waarbij gericht onderzocht wordt naar hetgeen wat werkt. De agenda wordt gefinancierd door 22 gemeenten, 4 provincies en het Rijk, middels een bijdrage vanuit de Regio Deal.

Het Werkbedrijf Regio Zwolle is de samenwerking tussen vakbonden, werkgevers, onderwijsinstellingen, UWV Werkbedrijf en 13 gemeenten gericht op het uitvoeren van de Wet SUWI, vinger aan de pols houden op de uitvoering rondom de participatiewet en taakstellingen vanuit het ministerie van SZW. Hierbij wordt de infrastructuur van de arbeidsmarktregio ook gebruikt voor opgaven als de wet op inburgering, 50-plussers of ESF-middelen voor Pro-VSO. Vanuit het Werkbedrijf is gekozen voor een lichte netwerkstructuur waarbij iedere partij zijn of haar eigen dienstverlening uitvoert in lijn met de regionale werkafspraken. Hetgeen wat concreet geharmoniseerd is, is de werkgeversdienstverlening (WSP Regio Zwolle) en de set van instrumenten voor participatie om zo gelijke kansen te bevorderen voor werkenden, werkzoekenden en jongeren in Regio Zwolle.

¹ Werktitel: hierbij is het doel om een infrastructuur en netwerkorganisatie neer te zetten die in de toekomst mensen blijf helpen om van werk naar werk te gaan en leven lang ontwikkelen mogelijk maakt.

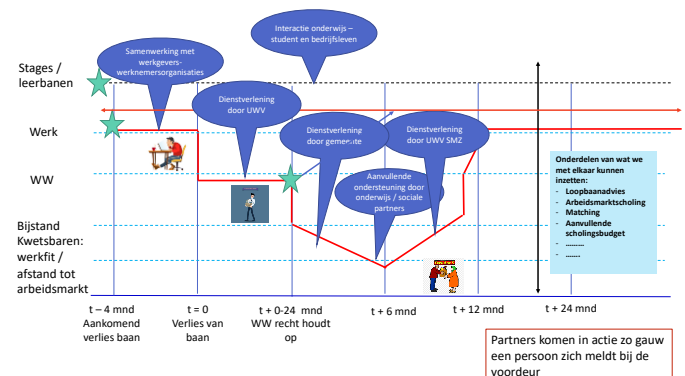
Reactie op coronacrisis – publiek – private samenwerking

Bij het invallen van de Covid-19 crisis hebben we als partnerschap een verbinding gemaakt tussen de Human Capital Agenda, het Werkbedrijf Regio Zwolle en de uitvoeringsorganisatie voor ondernemers vanuit Economic Board Regio Zwolle. We hebben een Regionale Coronabrigade ingericht (samenwerking tussen Kennispoort en WSP Regio Zwolle), er is een Ondernemersteam geformeerd (vanuit MKB Nederland Regio Zwolle en VNO-NCW Regio Zwolle) gericht op de proactieve benadering van ondernemers en met enige regelmaat worden peilingen uitgevoerd onder ondernemers. Dit geeft ons steeds meer inzicht op de impact van de crisis op ondernemers en de werkgelegenheid. In nauwe samenwerking met het UWV Werkbedrijf, onderwijs, vakbonden en werkgeversorganisaties is vanuit het budget Perspectief op Werk (2019) een Taskforce Werk in het leven geroepen. Met een driedelige opdracht: 1) Actieteam Werk, gericht op het helpen van werkenden, werkzoekenden en jongeren – toe leiden naar scholingsbudget en begeleiding van werk naar werk, 2) Denktank Werk – waarbij experts meedenken over de actuele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en 3) experimenteren met instrumenten en systeem doorbrekende aanpakken. Flankerend is het Ontwikkelfonds Regio Zwolle opengesteld voor werkenden, werkzoekenden, jongeren en werkgevers.

4. Actielijnen

Regio Zwolle kiest voor een brede crisis- en herstelaanpak waarbij werkgelegenheid en leven lang ontwikkelen hand in hand gaan. Uitgangspunt is dat degenen die zichzelf kunnen redden hiertoe, via een (digitale) routekaart, in staat worden gesteld. Voor de mensen die extra hulp en ondersteuning nodig hebben, regelen we dit als partners met elkaar in. Daarbij moet worden gedacht aan faciliteren van de werkenden en werkzoekenden, zonder de regie over te nemen. Krachten van partners worden gebundeld en ieders kennis en kwaliteiten worden optimaal benut. We werken daarbij vanuit een lerende aanpak.

Iedere samenwerkingspartner heeft zijn eigen inzet, identiteit, expertise, professionaliteit en verantwoordelijkheid en draagt vanuit die eigen kracht bij aan de aanpak. Ook voor de werkenden, werkzoekenden, jongeren en werkgevers waarop de aanpak gericht is, is de eigen kracht en *empowerment* het uitgangspunt. Er wordt uitgegaan van een positieve insteek om mensen aan het werk te houden als werkgever en om aan het werk te blijven of zo snel mogelijk weer aan het werk te komen. Met andere woorden: We zetten erop in om de 'U-bocht' te voorkomen.



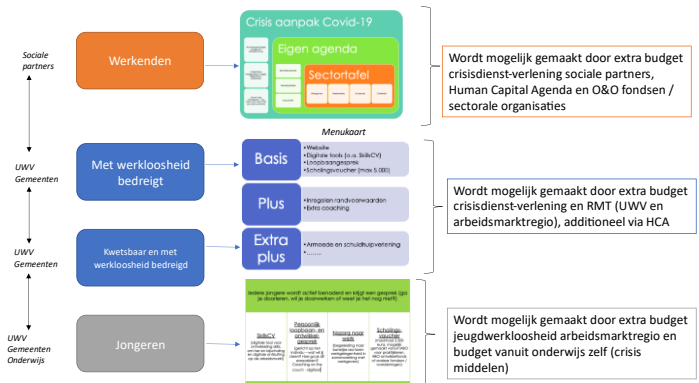
We werken aan een regionale crisis- en herstel aanpak om te realiseren dat:

- Iedere werkgever/ondernemer in Regio Zwolle zijn onderneming door de crisis kan loodsen en daarbij, waar nodig, kan rekenen op support bij het maken van keuzes ten aanzien van werkgeverschap.
- Iedere inwoner in Regio Zwolle vanuit zijn eigen kracht en regie aan het werk kan blijven, of zo snel mogelijk weer aan het werk komt en daarbij de mogelijkheden geboden krijgt om (ook in crisistijd) vooruit te groeien. Voor de meest kwetsbaren is aanvullende crisisdienstverlening beschikbaar.
- Iedere jongere of jongvolwassene heeft zicht op een stageplaats of leerbaan, op het behalen van een kwalificatie of diploma en kan een start maken op de

arbeidsmarkt, met een duurzaam werkperspectief. Iedere jongere of jongvolwassene krijgt de kans om een start te maken met leven lang ontwikkelen.

We detecteren en benutten kansen om zo snel mogelijk mensen te helpen op hun route naar werk: wat wordt de eerste doelgroep die we nu benutten, neerzetten van de architectuur van de uitvoering (gericht op een jaarplanning – 12 maanden), ophalen van input bij partners en bepalen van de dienstverlening. We werken, als partnerschap, toe naar een aanpak die snel werkt en tot uitvoering kan komen, waarbij iedere partner een bijdrage levert in de snelheid die nu nodig is om snel tot resultaat te komen.

Regionale crisisaanpak- schema



Om dit met elkaar te realiseren zetten we in op zes actielijnen:

Actielijn 1. Meten is weten – werkgelegenheid en impact Covid-19

Het gericht volgen en monitoren van actuele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en gevolgen voor de werkgelegenheid, het tijdig signaleren van knelpuntsectoren en -beroepen (voor van-werk-naar-werk, tekort aan stages, leerbanen, startbanen en de banenafpraak) en het voeren van gesprekken met ervaringsdeskundigen als accountantskantoren, administratiekantoren en economische strategen. Tevens wordt gekeken naar kansrijke beroepen, skills ter overbrugging en data voor het bevorderen van van-werk-naar-werk trajecten.

Actielijn 2. Vergroten van het bereik van werkgevers/ondernemers

Het versterken en vergroten van het bereik van werkgevers en ondernemers achter de voordeur. Vroegtijdig voeren van een gesprek (persoonlijke aandacht), signaleren van vraagstukken (o.a. van personeel en behoefte van-werk-naar-werk) en tijdig inzetten van support/tools om de ondernemer te helpen. Onderdeel hiervan is een proactieve benadering van, voor en door ondernemers. Ingezet wordt op de samenwerking tussen de publieke dienstverlening als Kennispoort en het WSP Regio Zwolle alsmede de versterking van de aanpak van het Ondernemersteam.

Actielijn 3. Realiseren van digitale dienstverlening voor werkenden, werkzoekenden en jongeren

Het bieden van een herkenbare digitale 'voordeur' voor werkgevers² en werkenden, werkzoekenden en jongeren, zodat het bewegwijzeren en op weg helpen van mensen laagdrempelig en digitaal kan plaatsvinden. Regio Zwolle richt zich daarbij op *empowerment* van zowel de werkgever als de inwoner. Iedereen met een vraag, zorg, of uitdaging gerelateerd aan werk en de Covid-19 pandemie kan terecht op een online portal. Onderdeel van het realiseren van de digitale dienstverlening is het verkennen wat partners van deze aanpak kunnen inzetten. In alle gevallen wordt vertrokken vanuit de klantreis. Hiertoe wordt een menukaart ontwikkeld, die ook geldt voor degenen die extra worden gefaciliteerd. Ontsluiten naar scholing geschiedt via een daarvoor bedoelde schakel- en

² Voor werkgevers zal de website www.samenuitdecrisisregiozwolle.nl gebruikt worden als centrale vindplaats. Hier worden ondernemers op weg geholpen met informatie over, onder andere, alle beschikbare subsidies en regelingen voor ondernemers en kunnen zij in contact komen met de Brigade Ondernemersondersteuning Covid-19 – ook wel de BOOC of Coronabrigade genoemd.

makelpunt als Regio-Opleiders. Eenvoud en eenduidig werken voor de klant is hierbij essentieel. Aandacht vraag de samenwerking met sectortafels HCA en brancheorganisaties.

Actielijn 4. Benutten van de aanvullende crisisdienstverlening voor werknemers, werkzoekenden en jongeren, praktijkleren in het MBO en tijdelijke ondersteuning voor banenafspraken

Vanuit het ministerie van SZW is het mogelijk om aanvullende middelen aan te vragen t.b.v. een specialistisch team gericht op mobiliteit (RMAT), aanvullende crisisdienstverlening voor ondernemers, praktijkleren in het MBO en tijdelijke ondersteuning voor de banenafspraken. Dit is onderdeel van de integrale crisis- en herstel aanpak. Middelen worden aangevraagd via het UWV Werkbedrijf, in nauwe samenspraak met de gemeenten, sociale partners en onderwijsinstellingen. De centrumgemeente is de partij die formeel een aanvraag indient bij het ministerie. Gezien de schaarste van de budgetten (bij hantering van een maximaal tarief is ruimte voor circa 185 mensen) worden vanuit Perspectief op Werk extra middelen gereserveerd om in geval van over-aanmelding in te zetten en zal gezamenlijk met alle partners naar andere mogelijkheden worden gekeken.

Actielijn 5. Perspectief voor jongeren – aanpak jeugdwerkloosheid

Iedere jongere of jongvolwassene heeft zicht op een stageplaats of leerbaan, op het behalen van een kwalificatie of diploma en kan een start maken op de arbeidsmarkt, met een duurzaam werkperspectief. In dit onderdeel van de aanpak wordt sterk de verbinding gezocht met het onderwijs en de crisismiddelen en -aanpakken die vanuit het onderwijs worden ingezet.

Actielijn 6. Groei vooruit – gericht op bevorderen leercultuur / leven lang ontwikkelen

We bevorderen juist nu de leercultuur binnen bedrijven en stimuleren leven lang ontwikkelen. Hiermee is ook oog voor de versnelling op grote opgaven als digitalisering. In deze actielijn werken we aan een scholingscalculator voor alle werkenden, werkzoekenden, jongeren en bedrijven in Regio Zwolle. Verkenning wordt gedaan om een LLO platform als Brabant Leert door met de onderwijspartners en werkgevers neer te zetten.

5. Aanpak nader uitgewerkt

De actielijnen worden vertaald naar een aanpak op hoofdlijnen. Ten behoeve van de concretisering van de aanpak hebben drie versnellingskamers plaatsgevonden met meer dan 75 professionals van de uitvoering van alle betrokken netwerkpartners. Een voor de klantreis van werkenden, een voor werkzoekenden en een voor jongeren. De uitkomsten hiervan zijn tevens gespiegeld met 27 individuen uit de doelgroepen zelf. Voor de werkgevers en Pro/VSO doelgroepen worden nog versnellingskamers georganiseerd. In de komende periode werken we aan eenduidige taal en begrippen, zodat we elkaar verstaan in de dienstverlening. Onderstaand wordt de aanpak nader uitgewerkt. De uitwerking is op hoofdlijnen en richtinggevend voor de uitvoering en budget dat daartoe gereserveerd wordt.

Actielijn 1. Meten is Weten – werkgelegenheid, impact en kansen Covid-19

Onderdeel	Toelichting
Reservering budget 2021	75.000 euro
Reservering budget 2022	PM
Financiering vanuit	Perspectief op Werk / SZW
Doelgroep	Beleidsmakers / beleidsbepalers, partners vanuit het netwerk
Betrokkenen	UWV Werkbedrijf, provincies, ondernemersteam, coronabrigade, kennisinstellingen en onderzoeksbureaus / marktonderzoeksbureau
Doorlooptijd	Maandelijkse updates / rapportages, kennisdeling en handvatten voor de uitvoering

Monitoren van impact Covid-19

Het gericht volgen en monitoren van actuele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en gevolgen voor de werkgelegenheid, het tijdig signaleren van knelpuntsectoren en -beroepen (voor van-werk-naar-werk, tekort aan stages – leerbanen, startbanen en de banenafspraken) en het voeren van gesprekken met ervaringsdeskundigen als accountantskantoren, administratiekantoren en economische strategen. Hierbij worden reeds bestaande instrumenten ingezet, als: ondernemerspeilingen, uitkomsten van de belactie, arbeidsmarktinzicht, gegevens vanuit de provincies en onderzoek en gegevens van het UWV Werkbedrijf Regio Zwolle.

Bevorderen van-werk-naar-werk (skills & vaardigheden)

Gebruik data om mensen beter te helpen. Welke beroepsgroepen/sectoren worden hard geraakt door de coronacrisis, zijn er per geraakte beroepsgroep kansrijke alternatieven te bepalen en welke vaardigheden horen hierbij? Op basis van de uitkomsten kunnen we handvatten creëren voor de begeleiders/coaches en werkenden, werkzoekenden en jongeren zelf om hierin keuzes te maken.

Actielijn 2. Vergroten van het bereik van werkgevers/ondernemers

Onderdeel	Toelichting
Reservering budget 2021	250.000 euro
Reservering budget 2022	PM
Financiering vanuit	Perspectief op Werk / SZW
Doelgroep	Werkgevers

Betrokkenen	WSP Regio Zwolle, Regionale Brigade met Kennispoort, VNO-NCW Regio Zwolle, MKB Nederland Regio Zwolle en ondernemers / werkgevers uit Regio Zwolle
Doorlooptijd	Opschalen van de aanpak per 1 april 2021.

Continuering werkgeversdienstverlening

Het is van belang om, juist nu, werkgevers vroegtijdig te spreken (persoonlijke aandacht), vraagstukken te signaleren (o.a. van personeel en behoefte van werk naar werk) en tijdig support/tools in te zetten om de ondernemer te helpen. Onderdeel hiervan is een proactieve benadering van, voor en door ondernemers.

We zetten in op doorontwikkeling van de werkgeversdienstverlening (Regionale Coronabrigade voor ondernemers, WSP Regio Zwolle en Ondernemersteam van VNO-MKB). Vanuit deze rol wordt ook een makelaarsfunctie gecontinueerd om vraag en aanbod, bijvoorbeeld ten aanzien van van-werk-naar-werk, bij elkaar te brengen. De verbinding wordt hier ook gemaakt naar het landelijke platform 'NL Leert Door'.

De digitale vindplaats wordt voor werkgevers vormgegeven via www.samenuitdecrisisregiozwolle.nl. Een verkenning wordt ingezet om te kijken of het haalbaar is om een telefoonnummer in te richten voor laagdrempelig en snel contact. Met de uitkomsten van de versnellingskamer voor werkgevers in de hand, werken we aan een aantal ontwerpprincipes, waarlangs de portal heringericht en versterkt wordt. In samenspraak met de werkgeversorganisaties wordt gekeken of een instrument als de coronacalculator, met regelingen die voor ondernemers tijdens de crisis extra toegankelijk zijn, ook voor Regio Zwolle gemaakt kan worden. Van belang is om op een gestructureerde wijze de werkgever te voorzien van informatie en hem op weg te helpen. De uitdaging die de werkgeversdienstverlening expliciet meekrijgt is: hoe gaan we bedrijven helpen om hun medewerkers te helpen om een volgende stap te zetten, alvorens ontslag volgt? En hoe geven we concrete handreikingen mee: waar moet je naar toe? Hoe kan ik mijn medewerkers goed door geleiden naar de juiste hulpkanalen?

Proactieve werkgeversbenadering

Vanuit het Ondernemersteam van VNO-NCW Regio Zwolle en MKB Nederland Regio Zwolle wordt in samenwerking met de businessclubs en ondernemersnetwerken in Regio Zwolle gewerkt aan een proactieve werkgeversbenadering. Dit is een vervolg op de belactie gericht op de NOW 2 werkgevers en wordt in samenwerking met de Regionale Coronabrigade voor werkgevers ontwikkeld en uitgevoerd.

Sectortafels versterken

- Aan sectortafels van de groei- en kansrijke sectoren wordt gevraagd in beeld te brengen of zij stage-, leerbaan- en werkgaranties willen afgeven voor werkenden, werkzoekenden, jongeren en kwetsbare doelgroepen. En hiertoe draagvlak c.q. commitment te organiseren bij hun bedrijven (werkgevers).
- Aan de sectortafels van krapte- en krimpsectoren wordt gevraagd in beeld te brengen wat hun huidige vraag is, waar zij na de lockdown behoefte aan hebben en welke hulpvraag hierbij gesteld wordt.
- Tevens wordt gekeken naar:
 - Bevorderen van van-werk-naar-werk, vanuit de relatie van werkgevers-werknemers en werkgevers onderling (formeren van schakelfunctie naar sectoren en sectorale arrangementen in aansluiting op de makelaarsfunctie). Hierbij is het van belang heldere klantreizen te ontwikkelen van de vragende en de latende werkgever.
 - Extra inzet op de sectorale aanpak vanuit de Human Capital Agenda, waarbij de sectortafels een signaleringsfunctie vervullen waar het gaat om van-

- werk-naar-werk mogelijkheden en kansen en het aanspreken van hun netwerk om mee te doen aan de actie rondom stages en leerbanen.
- o Via NL Leert Door ligt er een kans voor sectoraal maatwerk, waar ook via de sectortafels op ingespeeld zal worden. Daarnaast is ook het Ontwikkelfonds beschikbaar voor individuele en samenwerkende werkgevers, die op basis van 50% subsidie en 50% cofinanciering willen investeren in de om-, her- of bijscholing van hun personeel.

De bekostiging van dit arrangement geschiedt vanuit de Human Capital Agenda en is derhalve niet opgenomen in deze begroting.

Actielijn 3. Realiseren van digitale dienstverlening voor werkenden, werkzoekenden en jongeren

Onderdeel	Toelichting
Reservering budget 2021	455.000 euro
Reservering budget 2022	PM
Financiering vanuit	Inzet crisis en herstel / Arbeidsmarktregio / SZW
Doelgroep	Alle werknemers, werkzoekenden en jongeren (jong en oud) in Regio Zwolle – 22 gemeenten
Betrokkenen	Actieteam Werk, Leren en Werken, UWV Werkbedrijf, vertegenwoordiging van vakbonden, gemeenten en provincie, werkgeversorganisaties en onderwijsinstellingen.
Doorlooptijd	Per 1 juni 2021 live.

Proactieve benadering van werknemers, werkzoekenden en jongeren in Regio Zwolle

Via een centrale campagne worden werkenden, werkzoekenden en jongeren online en offline benaderd. Een campagne die tevens decentraal wordt uitgevoerd via bestaande communicatielijnen van alle partners in Regio Zwolle. We ontwikkelen met elkaar een marktbewerkingsstrategie en gerichte marketingcampagne. Hiermee wordt uitgegaan van een bereik van meer dan 35.000 werkenden, werkzoekenden en jongeren in Regio Zwolle.

Website en digitale dienstverlening

Voor alle werkenden, werkzoekenden en jongeren wordt een website (portal) ingericht, specifiek bedoeld om hen als individu verder te helpen. We ontsluiten aan de hand van de klantreis van de inwoner nuttige en benodigde handvatten om zelf een volgende stap te zetten. We gaan hierbij uit van zelfregie bij de inwoner.

Digitale intake (zelf-triage)

Aan de hand van een 'online intakegesprek', een vragenlijst van 10-15 vragen, wordt een eerste analyse gedaan van de persoonlijke situatie van de persoon in kwestie. Op basis van de uitkomsten van deze digitale intake wordt de persoon in kwestie doorgeleid naar de digitale toolbox, om zelf aan de slag te gaan. Onderdeel van de toolbox zijn:

- Actuele arbeidsmarktinformatie: Waar liggen kansen? Waar juist niet? Welke skills heb je nodig voor welk beroep? Wat betekent dit voor jou?
- Digitale hulp bij solliciteren en CV: Ervaring leert dat veel mensen niet meer precies weten hoe je in de veranderende arbeidsmarkt moet solliciteren, wat betekent dit voor je CV, LinkedIn-profiel etc.? Er worden digitale webinars en masterclasses ingezet om mensen hierbij te helpen.
- Toegang tot Skills CV: Hulpinstrument dat je als individu helpt op basis van CV, opgedane ervaringen en opleidingsbehoefte om toegang te krijgen tot alle actuele

vacatures in Regio Zwolle en bijbehorende trainingen/opleidingen om succes op matching te vergroten.

- Leven lang ontwikkelcalculator: Welke vouchers of scholingsbudgetten zijn er? Waar kan je deze aanvragen en aan welke criteria moet je daarbij voldoen? Er is een direct aanmeldformulier beschikbaar.
- Toegang tot een leven lang ontwikkelportal: Makel- en schakelpunt tussen vraag en aanbod van opleidingen (o.a. in samenwerking met Regio Opleiders), trainingen naar voorbeeld van Brabant Leert Door (platform van beroepsonderwijs en werkgevers).
- Doorverwijzing naar het netwerk van sectortafels, aangrenzende arbeidsmarktregio's en organisaties die verder kunnen helpen en relevante programma's en projecten waar je gebruik van kunt maken.
- Coaching on the couch – in samenspraak met de partners wordt nog bekeken of een digitale coach 5 dagen in de week beschikbaar kan zijn, dan wel dat voor de meest gestelde vragen een chatbot kan meelopen in de beantwoording van vragen.

Eerste persoonlijke contact

Via de website of eerste hulpvraag van de werkenden, werkzoekenden en jongeren is het mogelijk om eenmalig persoonlijk contact te hebben.

Actielijn 4. Benutten van extra crisisdienstverlening voor werknemers, werkzoekenden en jongeren, praktijkleren in het MBO en tijdelijke ondersteunen banenafspraken

Onderdeel	Toelichting
Reservering budget 2021	629.000 euro extra crisisdienstverlening, 677.000 euro praktijkleren MBO, 377.000 euro tijdelijke ondersteunen banenafspraken
Reservering budget 2022	PM
Financiering vanuit	Tijdelijke regeling aanvullende dienstverlening / SZW ³
Doelgroep	Doelgroep conform tijdelijke regeling aanvullende dienstverlening ministerie van SZW – met ontslag bedreigd of ontslagen vanaf 17 maart 2020
Betrokkenen	Actieteam Werk, Leren en Werken, UWV Werkbedrijf, vertegenwoordiging van vakbonden, gemeenten en provincie, werkgeversorganisaties en onderwijsinstellingen, SBB
Doorlooptijd	Per 1 juni 2021 live.

Ontwikkeling van selectiecriteria t.b.v. intake/triage en doorverwijzing aanvullende crisisdienstverlening

Wanneer blijkt dat online begeleiding niet toereikend is en de inwoner of jongere, op basis van de door het ministerie opgestelde selectiecriteria, in aanmerking komt voor crisisdienstverlening, stroomt deze door naar het Regionale Actieteam (samengesteld team met partijen als sociale partners, UWV Werkbedrijf en gemeenten) dat werkt conform de inhoudelijke kaders zoals gesteld voor de regionale mobiliteitsteams. De selectiecriteria op basis waarvan dit wordt vastgesteld, zijn als volgt geformuleerd in de tijdelijke regeling aanvullende dienstverlening van SZW:

³ Vanuit het ministerie van SZW is het mogelijk om aanvullende middelen aan te vragen t.b.v. een specialistisch team gericht op mobiliteit (RMT), aanvullende crisisdienstverlening voor ondernemers, praktijkleren in het MBO en tijdelijke ondersteuning voor de banenafspraken. Deze regeling wordt eind maart gepubliceerd.

- Eigen behoefte en inzet: Mensen die zelf aangeven behoefte te hebben aan instrumenten, visie op terugkeer naar werk/verwachte individuele werkloosheidsduur.
- Sector voor werkloosheid: Arbeidsverleden in regionaal nader te bepalen sectoren die te maken hebben met krimp en naar verwachting op korte termijn niet zullen herstellen vanwege contact beperkende maatregelen (tekort en overschot beroepen, sector, regio).
- Opleiding: Mensen zonder startkwalificatie en mbo als opleidingsniveau, al dan niet in combinatie met een flexibel dienstverband en schoolverlaters (studenten zonder arbeidsverleden opgeleid voor niet-kansrijke of juist door corona getroffen sectoren).
- Eenzijdig arbeidsverleden: Jaren gewerkt in laatste functie.
- Taalvaardigheid: Minimaal B2 voor mondelinge taalvaardigheid.
- Leeftijd: Jonger dan 27 en ouder dan 55.

Voor deze personen wordt een crisisdienstverlening ingericht, startend vanuit een voordeur-benadering, waarna daarachter naar verschillende kamers kan worden verwezen. Hierbij is het ideaal om naar een werknemersservicepunt toe te werken.

Aanvullende crisisdienstverlening (tijdelijk)

Onderdelen van de aanvullende crisisdienstverlening kunnen o.a. zijn:

A. Intakegesprek (Offline triage)

Iedereen die is of wordt geraakt door Covid-19 op het gebied van huidige of toekomstige arbeid komt terecht bij de digitale portal van de crisis- en herstelaanpak van de Regio Zwolle. Wanneer blijkt dat iemand niet in staat is om via de digitale ontsluiting zelfregie te voeren op de kortste route naar werk, dan komt men automatisch uit bij de offline triage. De offline triage bestaat uit een gesprek met een triagist (nader te bepalen welke prognose), waarin gezamenlijk met de kandidaat een anamnese wordt opgesteld. Deze anamnese biedt de basis voor de vervolgreis die de kandidaat moet maken in zijn kortste route naar werk. We kennen na de triage twee gradaties toe aan de vervolgtrajecten. De *light* variant waar het gaat om bijvoorbeeld het bijspijkeren van digitale skills, waardoor de kandidaat de eigen regie weer kan oppakken. En we kennen de uitgebreidere variant, waarbij de kandidaat meer ondersteuning en een specialistischer instrumentarium dient in te zetten om de weg naar werk succesvol te bewandelen. De offline triage wordt bemenst door een vertegenwoordiging van de betrokken partijen, zoals de regeling deze benoemt. Dit zijn sociale partners, UWV Werkbedrijf, gemeenten en leren en werken. Wie waarvoor verantwoordelijk is wordt nader uitgewerkt en worden concrete werkafspraken over gemaakt.

B. Menukaart – aanvullende dienstverlening A t/m G van de ministeriele regeling

Een persoonlijk intakegesprek met de werkende of werkzoekende geeft toegang tot een set van instrumenten. Dit wordt de menukaart genoemd. Onderstaande tabel geeft inzicht in het instrumentarium, zoals deze genoemd staat in de tijdelijke regeling. Hieraan kunnen vooralsnog geen rechten worden ontleend: de regeling is nog niet gepubliceerd.

Wat	Doel inzet van het instrument	Maximumprijs inkoop
A Versterken arbeidsmarktpositie	De persoon wordt ondersteund om belemmeringen richting werkherleving weg te nemen	€ 3.280,- ex btw
B Arbeidsmarktorientatie en loopbaanbegeleiding	De persoon heeft inzicht in zijn kwaliteiten en vaardigheden en daarbij passende kansrijke beroepsrichting waar mogelijkheden tot werkherleving zijn	€ 3.280,- ex btw

C Sollicitatie-vaardigheden	De persoon leert effectief te solliciteren	€ 2.080,- ex btw
D Scholing (niet zijnde scholing via praktijkleren mbo)	De persoon heeft cognitieve en praktische vaardigheden geleerd gericht op de uitoefening van een beroep op functie dan wel werkzaamheden in de uitoefening van een bedrijf of in zelfstandige uitoefening van beroep te kunnen verrichten en die leidt tot een door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap of branche/sector erkend certificaat of diploma. De scholing bestaat uit het systematisch verwerven van kennis dan wel vaardigheden volgens een vooraf vastgesteld programma, waarbij de verworven kennis en vaardigheden worden getoetst	Scholing naar een beroep of functie: € 5.000,-, inclusief btw Functiegerichte vaardigheidstraining: € 1750,- ex btw
E Begeleiding bij scholing	Begeleiding bij scholing: De persoon kan met extra begeleiding tijdens zijn scholingsperiode – naast die van het opleidingsinstituut – de scholing succesvol afronden	€ 3.920,- ex btw
F Matching	De persoon wordt in contact gebracht met werkgevers met vraag naar personeel, door vacatures te zoeken en aan te bieden	€ 3.200,- ex btw
G Maatwerkbudget	De persoon ontvangt dienstverlening gericht op werkherhvatting zoals bedoeld in deze bijlage, waar additionele kosten voor worden gemaakt. (w.o. tegemoetkoming reiskosten)	€ 1000,- ex btw Vraagt om gezamenlijke instemming van de partners in de samenwerking

Op basis van bovenstaande wordt een menukaart ontwikkeld in samenwerking met de partners in de regio, waarbij de klantreis centraal staat. Ook hebben de sociale partners zelf menukaarten. Deze worden in de nadere uitwerking toegevoegd / ingebracht in de samenwerking.

C. Tijdelijke impulsregeling banenafspraken – dienstverlening werkfitbehoud

Er wordt een aanspreekpunt aangewezen in het Regionaal Mobiliteits- en Actieteam voor de tijdelijke impuls banenafspraken. Het aanspreekpunt kijkt wat de expliciete vraag van de inwoner is, die behoort tot de banenafspraken, en bekijkt welk instrument van de menukaart kan worden ingezet om iemand verder te begeleiden.

D. Extra aanvullende dienstverlening vanuit de Menukaart

Gezien de hoogte van het budget en een doorberekening uitgaande van het maximale tarief voor dienstverlening is ruimte voor het bedienen van circa 185 mensen. De ervaring over 2020 leert dat dit aantal hoger zal liggen dan verwacht. Hiertoe willen wij als samenwerkende partners in Regio Zwolle eenmalig een reservering van 200.000 euro doen vanuit het Perspectief op Werkbudget. De middelen staan bij de centrumgemeente Zwolle en worden direct, dan wel via de kassier (UWV), in eenzelfde systematiek weggezet. Dat betekent niet dat het UWV de middelen beheert. Hiertoe wordt een nadere verkenning uitgevoerd door de centrumgemeente en het UWV Werkbedrijf. Een voorstel wordt ter besluitvorming voorgesorteerd aan de wethouder van de gemeente Zwolle en rayonmanager van het UWV Werkbedrijf Regio Zwolle.

Actielijn 5. Perspectief voor jongeren – aanpak Jeugdwerkloosheid

Onderdeel	Toelichting
Reservering budget 2021	1.200.000 euro
Financiering vanuit	Jeugdwerkloosheid / AMR / SZW
Reservering budget 2021 – 2022	1.200.000 euro
Financiering vanuit	Jeugdwerkloosheid / OCW (via ROC's)
Reservering budget 2022	PM
Doelgroep	Jongeren tot 27 jaar <ul style="list-style-type: none"> - Pro / VSO en jongeren zonder startkwalificatie - Studerende jongeren in MBO / HBO die vertraging oplopen in hun opleiding door Corona (gebrek stage, leerbaan of praktijkonderwijs) - Jongeren die momenteel een opleiding volgen of onlangs hebben afgerond in een kansarm beroep / sector met weinig perspectief op werk - Jongeren die geen onderwijs volgen, werkend zijn in een kansarme sector / beroep, die risico lopen (wendbaar en weerbaar blijven)
Betrokkenen	Actieteam Werk, Leren en Werken, UWV Werkbedrijf, vertegenwoordiging van vakbonden, gemeenten en provincie, werkgeversorganisaties, ondernemers onderwijsinstellingen, SBB en RMC Leerplicht VSV.
Doorlooptijd	Per 15 april 2021 live.

Vanuit de vier omschreven profielen van jongeren werken alle betrokken partners samen in een lerende aanpak. Zij werken aan eenduidige routeplanners, door- en uitstroomwijzers en studieloopbaanontwikkeling. Het gaat om: talenterkenning, talentontwikkeling, talentmatching en talentplaatsing (naar werk). Voor jongeren en jongvolwassenen wordt ingezet op vijf acties:

Proactieve benadering voor jongeren

Het uitgangspunt is om jongeren, vanuit hun eigen belevingswereld, aan te spreken op het belang van werken aan je eigen toekomst. Iedere jongere willen we perspectief bieden op werk en talentontwikkeling. Hiertoe wordt een proactieve benadering en bijbehorende campagne ontwikkeld met de creatieve industrie en jongeren zelf. Onderdeel van de campagne is de oproep om door te leren of te werken. Onderdeel van de campagne is ook jongeren gericht via school te informeren over hun kansen en mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Er wordt een actieve campagne gevoerd, die samen met bedrijven ontwikkeld wordt. Met de campagne als startpunt (bekendmaking), wordt daarna overgegaan tot het geven van voorlichting binnen onderwijsinstellingen. Onderdeel van de campagne is een centraal digitaal punt, waar jongeren terecht kunnen voor hulp bij het vinden van stages, leerbanen, startbanen en werk.

1000 extra stages en leerbanen

Het doel van deze actie is om binnen 24 maanden een toename in het aantal beschikbare stageplaatsen en leerbanen te bewerkstelligen. Onder leiding van een aanjager worden bij

het bedrijfsleven toezeggingen ten aanzien van aantallen stages en leerbanen opgehaald, welke centraal verzameld worden. In een samenwerking van een begeleidingscommissie (wethouder, onderwijsinstelling, werkgeversorganisatie), de sectortafels en een aansprekend communicatievehicle wordt verder vormgegeven hoe de studenten zo snel mogelijk te matchen op de beschikbare stages en leerbanen.

Iedere jongere toegang tot Skills CV en/of Hiretimer

In Regio Zwolle heeft iedere jongere toegang tot een digitale tool voor werken aan Skills, ontsluiting naar de arbeidsmarkt toe en Hiretimer. Een sollicitatietool voor jongeren die past bij hun belevingswereld.

Leven lang ontwikkelen/mogelijkheid tot doorleren

In samenwerking met het team van de Human Capital Agenda en provincies wordt verkend of het eenmalig mogelijk is om maximaal 500 jongeren te ondersteunen met een scholingsvoucher om door te leren om zo de leercultuur en leven lang ontwikkelen te bevorderen. Dit is tevens inzetbaar in het mbo, hbo als in functiegerichte trainingen en cursussen door erkende opleiders.

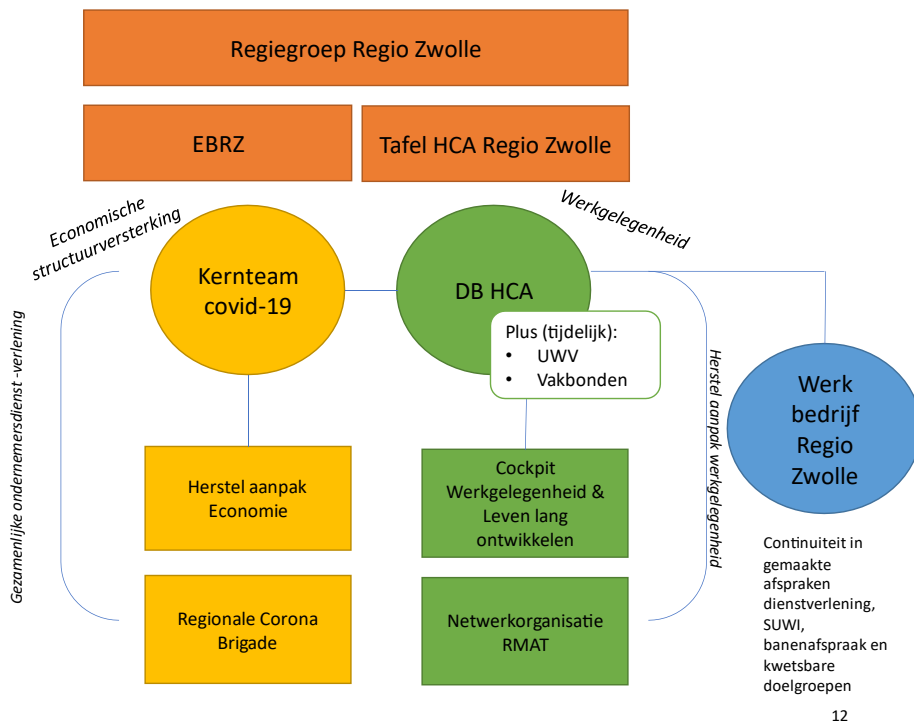
Actielijn 6. Bevorderen van leercultuur / leven lang ontwikkelen

Onderdeel	Toelichting
Reservering budget 2021	25.000 euro
Reservering budget 2022	PM
Financiering vanuit	Inzet crisis en herstel / Arbeidsmarktregio / SZW Human Capital Agenda / Regio Zwolle, NL Leert door (ook sectoraal), subsidieregeling digitalisering Overijssel etc. etc.
Doelgroep	<ul style="list-style-type: none"> - Werkgevers - Werknemers, werkzoekenden en jongeren - Jongeren tot 27 jaar
Betrokkenen	Regionale coronabrigade, Actieteam Werk, Leren en Werken, UWV Werkbedrijf, vertegenwoordiging van vakbonden, gemeenten en provincie, werkgeversorganisaties, ondernemers onderwijsinstellingen, SBB, Regio-opleiders en RMC Leerplicht VSV.
Doorlooptijd	Per 1 mei 2021 live.

Er zijn veel mogelijkheden voor leven lang ontwikkelen en het bevorderen van een leercultuur. Juist nu is het van belang om de leercultuur en leven lang ontwikkelen onder de aandacht te brengen van ondernemers en werkenden, werkzoekenden en jongeren. Hiertoe wordt een gerichte campagne voor 10 maanden ontwikkeld en uitgezet, wordt een subsidiecalculator/zoekmachine vormgegeven en wordt gericht, in samenspraak met de onderwijsinstellingen en werkgevers(organisaties), gekeken naar hoe we hier een boost aan kunnen geven. Een van de onderdelen zal het in beeld brengen van de infrastructuur voor leven lang ontwikkelen zijn (onder de metafoor van Huis van Werk & Leven lang ontwikkelen).

6. Organisatie & uitvoeringskracht

6.1 Schematisch overzicht



Er wordt een tijdelijke organisatie ingericht voor de crisis- en herstelaanpak. Zie bovenstaand schema. Deze is van kracht tot 31 december 2021 en loopt na besluit in november 2021 eventueel door in 2022. Uitgangspunten voor een werkende governance staan in het bestuursakkoord.

6.2 Uitvoeringskracht

Voor werkgevers

Voor de werkgevers is een dienstverlening van Regionale Coronabrigade (Kennispoort, WSP Regio Zwolle) en het Ondernemersteam van VNO-NCW Regio Zwolle – MKB Nederland Regio Zwolle beschikbaar. In samenwerking met de Economic Board Regio Zwolle wordt in de komende periode gewerkt aan de doorontwikkeling van deze dienstverlening. We verkennen in de komende periode welke begeleiding en coaching nodig is om hiertoe een juist pakket van support te bieden.

Voor werknemers, werkzoekenden en jongeren

Uitvoering van de dienstverlening geschiedt vanuit een Regionaal Mobiliteits- en Actieteam (RMAT), dat opgebouwd is vanuit de bijdragen van de partners, werkend in een netwerkorganisatie. Er wordt geen nieuwe organisatie opgebouwd. Leverende samenwerkingspartners zijn hierbij:

- UWV Werkbedrijf
- Centrumgemeente Zwolle
- Onderwijs
- Leren en werken
- Actieteam Werk
- Vakbonden en werkgeversorganisaties (afhankelijk van landelijke afspraken)
- Sectortafels (vanuit koppeling richting de Human Capital Agenda)

Inzet van de juiste professionals passend bij de vraag

Ervaring leert dat mensen zich melden met verschillende hulpvragen. Om een passend aanbod op de vraag te realiseren is het van belang om de juiste professional te koppelen aan het individu. Er zijn veel verschillende professionals: doorleer-doorwerkcoach, loopbaancoach, studieloopbaanadviseur, lifestyle coach etc. Iedere partner kan hierin iets leveren. We verkennen in de komende periode welke begeleiding en coaching nodig is om hiertoe een juist pakket van support te bieden. En door welke partner deze geboden wordt.

Voor jongeren

Gekoppeld aan met RMAT worden twee professionals met kennis- en expertise van jongeren ingezet. We verkennen in de komende periode welke professionals hiertoe nodig zijn.

6.3 Functionaliteiten van het RMAT (werknemers, werkzoekenden en jongeren)

Het RMAT zorgt voor de excellente uitvoering van de volgende functionaliteiten:

- Aorta van de crisisaanpak in uitvoering van werkenden, werkzoekenden en jongeren (online en offline).
- Uitvoering van de triage c.q. intake voor kandidaten.
- Loopbaanbegeleiding.
- Bemiddeling en matching.
- Het aanbieden van leer/werk arrangementen.
- Schakelfunctie naar regionale partijen met dienstverlening, zoals de dienstverlening van gemeente op gebied van schulden en taal.
- Schakelfunctie naar onderwijsinstellingen, leerwerkloketten en SBB indien er op-, om-, her- of bijscholing nodig is.
- Schakelfunctie naar sectoren en sectorale arrangementen in aansluiting op de makelaarsfunctie.
- Signaleren en doorschakelen naar arbeidsdeskundige.
- Matching tussen werknemers, werkzoekenden en jongeren en bedrijven door vraag en aanbod bij elkaar te brengen.

Leidende principes zijn:

- De centrale vraag aan werknemers, werkzoekenden en jongeren is: Wat zou jij willen?
- Helpt de ter beschikking gestelde dienstverlening aantoonbaar de werknemers, werkzoekenden en jongeren?
- Bevordering van zelfregie en zelfredzaamheid.
- Integraliteit van samenwerking.
- Mensen niet in hokjes stoppen, dienstverlening wel.
- Korte lijnen, snelle acties.

Wie is waarvoor verantwoordelijk?

In de richtlijnen van het ministerie van SZW en daarmee de landelijke afspraken is gekozen voor een onderverdeling wie de eerste verantwoordelijke is voor specifieke doelgroepen:

Categorien werkzoekenden	eerst verantwoordelijke
met werkloosheid bedreigde werknemers (ook erkenners uit de doelgroep banenafpraak)	sociale partners en waar gevraagd door UWV
mensen die instromen in de WW	UWV
Jongeren	gemeenten
mensen die een bijsluiting aanvragen	gemeenten
ondernemers met te weinig inkomsten om in hun levensonderhoud te voorzien en nietuitkeringgerechtigden die zich oriënteren op (ander) werk	gemeenten

Door de gezamenlijke keuze voor een integrale benadering houden we dit in gedachten, maar verzoeken wij de partners hiertoe synergie en afstemming te realiseren. Naar

werkenden, werkzoekenden, jongeren en werkgevers dient dit niet op de voorgrond te komen. Wij hebben als partners besloten te werken vanuit een integrale aanpak in de Regionale Mobiliteitsdienstverlening, waarin we elkaar rol, belang en uitgangspunten respecteren in de uitvoering.

Uitvoering van de juiste functionaliteiten waaronder triage

De toeleiding naar het RMT is net zo essentieel als het zorgdragen voor de juiste functionaliteiten van het team. Immers, een sluitende toeleiding zorgt voor een sluitende aanpak. Deze toeleiding moet op drie manieren goed worden geregeld, ten eerste moet de toeleiding vanuit de partnerlijn goed geregeld zijn – dus aanmeldingen bij de partner (regulier) moet in adequate doorverwijzing naar de triage RMT doorgeleiden. Ten tweede wordt de triage onder verantwoordelijkheid van alle partners gedaan onder aansturing van de coördinator/kwartiermaker RMT. Ten derde vindt triage plaats op twee manieren – in enge zin conform de gestelde eisen van de regeling en de brede triage conform de voorwaarden van de partners. Een triage is randvoorwaardelijk om de middelen te laten vrijvallen voor werknemers, werkzoekenden en jongeren.

Triage
limitatieve opsomming kenmerken van de persoon die in aanmerking komt van RMT enge zin
de eigen behoefte van de persoon
de sector van laatste arbeidsbetrekking
het opleidingsniveau en opleidingsrichting
het arbeidsverleden (lang bij laatste werkgever gewerkt)
de taalvaardigheid
de leeftijd (jonger dan 27 en ouder dan 55)

Invulling Triageteam Brede aanpak					
PARTNER	ROL	RMT	TAAK	FTE	gesprekken per maand
Werkgeversorganisaties	business coach	Regio Zwolle Brigade	neemt eerste gesprek waar voor alle aanmeldingen van ondernemers/werkgevers	1	100
Vakbonden	loopbaancoach	Vakbonden	neemt eerste gesprek waar voor alle aanmeldingen van inwoners met loopbaanvraag	1	100
UWV	Werkcoach	UWV	neemt eerste gesprek waar voor alle aanmeldingen van werkloos en of vier maanden voor ontslag	1	100
Gemeenten	jobcoach	Actieteam Werk	neemt eerste gesprek aan voor alle mensen bijstand en mensen van banenafpraak	1	100
RMC	jongerencoach	RMC	neemt eerste gesprek waar voor alle aanmeldingen waar het jongeren tot 27 betreft	1	100
			totaal	5	500

Bovenstaande tabel geeft aan dat Regio Zwolle kiest voor een integrale uitwerking van een intake team. De genoemde businesscoach is voor zzp'ers en ondernemers, die een overstap willen maken naar ander werk een goede overstap te geven.

Bemensing volledig RMT breed (inclusief bemensing triage)

De bemensing van het RMT is als volgt op hoofdlijnen:

Partner	Rol van de partner	Functie uitvoering partner
Gemeente Zwolle	Coördinatie/ Kwartiermaker	Coördinator team, verbinder naar cockpit
UWV Werkbedrijf	Secretaris (expertise kassier)	Verantwoordelijk beheren van de beschikbare budgetten van de budgethouder SZW
Vakbonden	Intake RMT	Trajectbegeleiding (PM)
Werkgeversorganisaties	Intake RMT	(PM)
Actieteam Werk (UWV, gemeenten, leren en werken en Randstad)	Systeem doorbrekend werken in aanpak	Triagisten, loopbaanadviseurs en werkcoaches
Leren en Werken	Expertise gericht op leren en werken	Adviseur Leren en Werken

SBB	Expertise beroepsonderwijs – bedrijfsleven	Data, arbeidsmarktinformatie, stages / leerbanen
RMC Leerplicht VSV	Aanpak kwetsbare jongeren in samenwerking met onderwijs	Leerplichtambtenaren en jongerencoaches
Verbinding werkgeversdienstverlening	Regionale Zwolle brigade	Aanjager ondernemersdienstverlening en verbinder naar WSP
Verbinding naar werkzoekendendienstverlening	Ontsluiting instrumentarium	Specialist instrumentarium en verbinder landelijke partijen
Regio-opleiders	Expertise leven lang ontwikkelen – vanuit perspectief werkgevers en inwoners, als schakel – en makelpunt LLO	Vraaggericht inzetbaar

De eerste opdracht van de kwartiermaker is om, in samenspraak met de Cockpit-Stuurgroep, een team samen te stellen. Dit voorstel dient per 15 april 2021 af te zijn.

7. Monitoring en voortgang

Er wordt maandelijks een monitor gemaakt door de betrokken partners vanuit de Cockpit-Stuurgroep. Zij ontwerpen in de maand april een voorstel hoe de monitor eruitziet en welke gegevens hiervoor nodig zijn. Meegenomen wordt de richtlijn van het ministerie van SZW. De monitor zal gedeeld worden onder alle partners in Regio Zwolle met het verzoek hun eigen achterban te informeren. Op basis van de uitkomsten van de voortgang en monitor wordt de aanpak bijgesteld in de uitvoering (om de twee maanden en zoveel eerder als nodig).