



Opdrachtgever

SZW



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Opdrachtnemer

Berenschot / Mr. H.G. Bakker, Drs.
S.M.A.F. de Zwart, Drs. K.E. Zwaneveld,
Drs. A. Wenneker

Onderzoek

Quick scan innovatieve
praktijkvoorbeelden crisisbestrijding

Startdatum – 2 oktober 2009
Einddatum – 18 november 2009

Categorie

Werkwijze en dienstverlening

Maatregelen in Crisistijd

Doel en vraagstelling

De crisis heeft aanleiding gegeven tot innovatieve maatregelen in de praktijk bij werkgevers, scholen, sociale partners en uitvoeringsorganisaties als het UWV en gemeenten. Het onderzoek richt zich op praktijkvoorbeelden van deze partijen met als doel het vergroten van de werkzekerheid op dit moment na de crisis. Het onderzoek voor het RUA symposium van begin december 2009 moet meer soortgelijke innovatieve praktijkvoorbeelden vinden en uitspraak doen over de bruikbaarheid (waarde, houdbaarheid) van deze maatregelen nu en in de toekomst. Onderzoeksvraag Welke innovatieve praktijkvoorbeelden zijn ontstaan in de huidige crisis en kunnen bijdragen aan het vergroten van werkzekerheid.

Conclusie

Resultaat van een kort inventariserend onderzoek waarbij voorbeelden van maatregelen zijn verzameld die bijdragen aan het vergroten van werkzekerheid tijdens en na de crisis. Het gaat om praktijkvoorbeelden van innovatieve of aansprekende maatregelen, die door bedrijven, gemeenten, scholen, sociale partners en uitvoeringsorganisaties zijn getroffen met het oog op de huidige crisis. De maatregelen zijn geselecteerd op basis van de volgende uitgangspunten en criteria. De maatregelen moeten: - Innovatief of tenminste bijzonder of aansprekend zijn. - Een positief effect hebben (gehad) op het bestrijden van de effecten van de crisis. - Tijdens de crisis zijn of worden ingezet of vóór de crisis ingezet, maar waarvan tijdens de crisis de vruchten worden geplukt. - Bijdragen aan het voorkomen en bestrijden van structurele arbeidsmarktnelpunten. - Mogelijk van blijvende waarde zijn voor het vergroten van werkzekerheid nu en in de toekomst. De uitgevoerde quick scan wijst uit, dat de crisis heeft geleid tot ontzettend veel dynamiek en diversiteit op de arbeidsmarkt, met actieve inzet van veel branches en bedrijven, gemeenten, UWV WERKbedrijf en onderwijsinstellingen, maar bijvoorbeeld ook Kenniscentra Beroepsonderwijs voor Bedrijfsleven (KBB's) en provincies. Vaak ook vond en vindt goed samenspel plaats tussen landelijke impulsen en regionale acties. De besproken maatregelen worden onderscheiden in drie categorieën: 1) Preventief; 2) Mobiliteit en flexibiliteit; 3) Curatief. Bij elke maatregel worden aangegeven of het initiatief of zwaartepunt ligt bij Ondernemers, Overheid of Onderwijs (de drie O's). Bron: rapport; bewerking RWI

Link naar bestand

<http://www.onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/8qwh6abd>



MAATREGELEN IN CRISISTIJD

Voorbeelden van werken
aan werkzekerheid

In opdracht van het Ministerie van SZW

Berenschot

Maatregelen in crisistijd

Voorbeelden van werken aan werkzekerheid

Symposium SZW 2 december 2009

Mr. H.G. Bakker

Drs. S.M.A.F. de Zwart

Drs. K.E. Zwaneveld

Drs. A. Wenneker

Inhoud

1. Crisis en werkzekerheid	5
1.1 Inleiding	6
1.2 Criteria	7
1.3 Landelijke maatregelen	8
1.4 Rode draden en bijzonderheden	10
1.5 Categorisering praktijkvoorbeelden	13
2. In the picture: zes goede voorbeelden	17
2.1 Ondernemers: Bouw Door, Leer Verder	18
2.2 Ondernemers: Poortwachtercentrum Noord-Holland Noord	21
2.3 Overheid: de Friese aanpak	24
2.4 Overheid: aanpak regio Eindhoven	30
2.5 Onderwijs: ROC Ter AA	34
2.6 Onderwijs: Albeda College en ROC Zadkine	37
3. Dertig andere opvallende voorbeelden	43
4. Slotbeschouwing	57
Bijlage: Overzicht van respondenten	59

1.

Crisis en werkzekerheid

1.1 INLEIDING

Voor u ligt het resultaat van een kort inventariserend onderzoek van Berenschot in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, waarbij voorbeelden van innovatieve maatregelen zijn verzameld die bijdragen aan het vergroten van werkzekerheid tijdens en na de crisis. In recente publicaties, waaronder die van het CPB (17 maart en 15 september 2009), is ingegaan op de gevolgen van de crisis voor de Nederlandse arbeidsmarkt. Deze zijn bepaald ernstig te noemen en zullen toenemen. Het Centraal Planbureau (CPB) geeft aan dat naar verwachting de werkloosheid dit jaar oploopt tot 5,25 procent en in 2010 tot 8 procent. Uit de Macro Economische Verkenning van het CPB van 15 september:

“De werkgelegenheid reageert doorgaans met enige vertraging op de productie. Dit jaar daalt de werkgelegenheid, gerekend in personen, naar verwachting met ¾%; voor volgend jaar is een verdere afname van nog eens 2¾%

voorzien. Onder invloed van de ongunstige omstandigheden op de arbeidsmarkt neemt het zogeheten conjuncturele arbeidsaanbod af: vrouwen stellen hun herintreding op de arbeidsmarkt uit, jongeren besluiten langer te studeren, sommige ouderen treden eerder uit. Dit remt de stijging van de werkloosheid. Ook de invoering van de deeltijd-WW verlaagt (al dan niet tijdelijk) de werkloosheid. Mensen in de deeltijd-WW gelden in de statistieken niet als werkloos, omdat ze nog werk hebben. Toch loopt de werkloosheid op tot gemiddeld 5¼% dit jaar en 8% komend jaar, een verdubbeling ten opzichte van 2008.”

Uit een recent onderzoeksrapport in opdracht van de RWI¹ wordt erop gewezen dat het MKB harder getroffen wordt dan het grootbedrijf onder meer doordat het MKB sterk vertegenwoordigd is in conjunctuurgevoelige sectoren zoals industrie, bouw en horeca. Bedrijven leggen hun productie deels stil, voorraden worden afgebouwd en werknemers met flexibele contracten worden afgestoten. Faillissementen en ontslagen lopen op en zullen verder toenemen. Tegelijker-

1 Arbeidsmarktanalyse 2009, 20 april 2009, Raad voor Werk en Inkomen

tijd zijn er nog steeds sectoren, zoals gezondheidszorg en onderwijs, die met moeilijk vervulbare vacatures te kampen hebben en voor wie de crisis derhalve een kans is om aan personeel te komen.

Om de arbeidsmarktgevolgen van de huidige economische crisis te dempen dan wel er een positieve draai aan te geven, zijn landelijk en regionaal verschillende innovatieve maatregelen getroffen die bijdragen aan het vergroten van werkzekerheid. Op basis van een korte, maar door gebruik van diverse kanalen² brede inventarisatie zijn in overleg met het ministerie 36 aansprekende praktijkvoorbeelden geselecteerd en verder uitgewerkt. Zes hiervan zijn vervolgens in overleg met het ministerie uitgelicht en uitgebreider beschreven (hoofdstuk 2). De overige 30 voorbeelden zijn meer kernachtig samengevat in hoofdstuk 3. In dit eerste hoofdstuk wordt achtereenvolgens ingegaan op de criteria, die zijn gehanteerd bij de selectie van goede voorbeelden (1.2), op de landelijke beleidscontext (1.3), op de rode draden en bijzonderheden die we bij de inventa-

risatie zijn tegengekomen (1.4) en op de wijze waarop we de praktijkvoorbeelden hebben gecategoriseerd (1.5).

1.2 CRITERIA

Er heeft een inventarisatie plaatsgevonden van praktijkvoorbeelden van innovatieve of aansprekende maatregelen, die door bedrijven, gemeenten, scholen, sociale partners en uitvoeringsorganisaties zijn getroffen met het oog op de huidige crisis. De maatregelen zijn gezocht en geselecteerd op basis van de volgende uitgangspunten en criteria. De maatregelen moeten:

- Innovatief of tenminste bijzonder of aansprekend zijn.
- Een positief effect hebben (gehad) op het bestrijden van de effecten van de crisis.
- Tijdens de crisis zijn of worden ingezet of vóór de crisis ingezet, maar waarvan tijdens de crisis de vruchten worden geplukt.
- Bijdragen aan het voorkomen en bestrijden van structurele arbeidsmarktknelpunten.
- Mogelijk van blijvende waarde zijn voor het vergroten van werkzekerheid nu en in de toekomst.

² Naast een uitgebreide mediascan van Berenschot is gebruik gemaakt van de netwerken en bronnen van diverse organisaties, die we daarvoor zeer erkentelijk zijn. Zie het overzicht in de bijlage.

WERKZEKERHEID

Bij de vraag of maatregelen bijdragen aan werkzekerheid zijn de criteria uit het WRR rapport 'Investeren in werkzekerheid' toegepast:

- Draagt de maatregel bij aan preventie van ontslag?
- Draagt de maatregel bij aan het verwerven en op peil houden van kennis en/of competenties? (dan kunnen mensen voortdurend in aanmerking blijven komen voor nieuwe banen).
- Draagt de maatregel bij aan betrokkenheid van alle partijen? (werknemers, werkgevers, cao-partijen en overheid hebben elk hun rol bij werkzekerheid).
- Is de maatregel adequaat voor het marktsegment en doelgroep waarvoor deze is genomen?
- Draagt de maatregel bij aan mensen in het arbeidsproces houden?
- Draagt de maatregel bij aan de mogelijkheden van personen om deel te nemen aan de arbeidsmarkt? (bijv. kinderopvang)

1.3 LANDELIJKE MAATREGELN

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid rekent het tot haar missie om een flexibele arbeidsmarkt te bevorderen. Een belangrijk onderdeel daarvan is het stimuleren van werkzekerheid voor werknemers en werkloos werkzoekenden. Onder werkzekerheid wordt in dit verband het vertrouwen verstaan, dat als iemand een baan verliest, hij of zij redelijk snel weer naar tevredenheid een nieuwe baan kan vinden. Werkzekerheid wordt steeds belangrijker in de huidige economie, zowel ten tijde van crisis als daarna. Onze economie vereist steeds flexibeler werknemers, waarin niet baan zekerheid, maar werkzekerheid voorop staat. De op landelijk niveau genomen maatregelen vormen een belangrijk deel van de context van veel initiatieven door 'de 3 O's': ondernemers, onderwijsinstellingen, overheid. Hoofdpunten van dit beleid zijn versterking van de arbeidsmobiliteit, ontwikkeling van werk naar werk (VWNW), scholing en omscholing, nieuwe zekerheden en flexibiliteit. Concrete maatregelen, die in dit verband zijn getroffen, zijn onder meer de volgende:

- Werktijdverkorting en deeltijd-WW bieden de mogelijkheid voor behoud van de arbeidsrelatie om vakmensen met veel kennis en kunde niet kwijt te raken.
- Bevordering van kredietverlening en liquiditeit.
- Het laten doorstuderen van leerlingen, onder andere door middel van het School Ex programma waarin jongeren met een slecht arbeidsmarktperspectief actief zijn benaderd om langer door te leren.
- Het Actieplan Jeugdwerkloosheid van het kabinet en de dertig plannen van aanpak jeugdwerkloosheid, opgesteld door gemeenten in samenwerking met onder andere onderwijsinstellingen en UWV WERKbedrijf. De plannen geven onder andere aan hoe ervoor te zorgen dat de jongeren een baan, leerwerkplek of stageplek krijgen, of dat ze langer op school blijven voor een vervolgopleiding of een andere opleiding. Uiteindelijk doel is het voorkomen van jeugdwerkloosheid.
- Mobiliteitscentra. Het doel van deze centra, ingericht door UWV WERKbedrijf, is zoveel mogelijk ervoor te zorgen, dat werknemers voor wie er geen werk meer is elders worden ingezet, waaronder in de sectoren die ook nu met krapte op de arbeidsmarkt te maken hebben. Zo mogelijk nog voordat werknemers werkloos worden.
- Kwetsbare groepen ondersteunen. Deze groepen zullen in tijden van crisis sneller hun baan verliezen of minder snel uitstromen vanuit werkloosheid. Daarom blijven de brugbanen, loonkostensubsidies en premiekorting ouderen die de arbeidsmarktpositie van kwetsbare groepen ondersteunen van belang. Daarnaast komt er een wetsvoorstel op het gebied van de Wajong met als belangrijkste doelstelling jongeren met een beperking te ondersteunen bij het vinden en behouden van werk bij een reguliere werkgever.

- Faciliteren van scholingsinspanningen. Omscholing van met ontslag bedreigde werknemers naar een andere sector wordt financieel aantrekkelijker gemaakt door een subsidie van 50% van de omscholingskosten tot een maximum van €2500,--. Ook worden EVC-trajecten (ervaringscertificaten) voor met ontslag bedreigde werknemers zonder startkwalificatie voor de helft door de overheid gefinancierd.
- UWV en de mobiliteitscentra.
- Het Actieplan Jeugdwerkloosheid en de dertig regionale actieprogramma's jeugdwerkloosheid.
- Het stage- en leerbanenoffensief van het COLO en de acties van de KBB's.
- De MBO Raad en de uitvoering van het School Ex programma door de ROC's.

1.4 RODE DRADEN EN BIJZONDERHEDEN

Algemeen

De uitgevoerde quick scan wijst uit, dat de crisis heeft geleid tot ontzettend veel dynamiek en diversiteit op de arbeidsmarkt, met actieve inzet van veel branches en bedrijven, gemeenten, UWV WERKbedrijf en onderwijsinstellingen, maar bijvoorbeeld ook Kenniscentra Beroepsopleiding voor Bedrijfsleven (KBB's) en provincies. Vaak ook vond en vindt goed samenspel plaats tussen landelijke impulsen en regionale acties. Daarbij gaat het onder meer om:

Door overheid, onderwijs en ondernemers is een veelheid aan veelal gezamenlijke initiatieven ontplooid ten behoeve van voorkomen en beperken van de gevolgen van de crisis. In een deel van de gevallen zijn nieuwe samenwerkingsverbanden ontstaan, in andere gevallen is geprofiteerd van en voortgebouwd op bestaande netwerken en voorzieningen. Naast de Werkpleinen gaat het daarbij onder andere om Poortwachtercentra, Voorhoedescholen, Leerwerkloketten en Regionale Platforms Arbeidsmarkt Onderwijs, zoals het POWI in Twente.

Interessante voorbeelden van de wijze waarop gemeenten hun 'regierol' ten aanzien van de arbeidsmarkt hebben opgepakt zijn het Pact Fryslân (gemeente Leeuwarden) en de crisisaan-

pak in Zuidoost Brabant (Eindhoven). Beide voorbeelden zijn beschreven in hoofdstuk 2. Interessant is vanzelfsprekend ook de voortvarendheid waarmee de 30 convenanten jeugdwerkloosheid tot stand zijn gekomen. De uitwerking- en implementatiefase is weliswaar nog gaande, maar de wijze waarop – evenals de ROC's (School Ex) - de gemeenten in de zomervakantie hun rol hebben gepakt is veelbelovend te noemen.

Opvallend is in dit verband ook, dat er eigenlijk geen maatregel is die alleen ten tijde van de crisis zijn waarde behoudt. Beleid wordt aangescherpt, dienstverlening verbeterd, nieuwe samenwerkingsverbanden opgezet. Veel van de maatregelen kunnen van dienst zijn als het overschot aan werknemers straks omslaat in een tekort.

Mobiliteitscentra

Sinds maart 2009 zijn er 33 mobiliteitscentra, die zich met de dienstverlening primair richten op werkgevers en mensen die met ontslag bedreigd zijn c.q. nog steeds een arbeidsovereenkomst hebben. De mobiliteitscentra van het UWV WERKbedrijf hebben de volgende functies: poort voor mobiliteitsvraagstukken, proactieve werkgeversbenadering,

advies en ondersteuning aan werkgevers over crisismaatregelen (o.a. WTV / deeltijd-WW), werk en scholing, regionale kansendetectie 'van Werk naar Werk', regionale arrangementbouwer 'van Werk naar Werk', en uitvoerder van 'van Werk naar Werk'-arrangementen in samenwerking met de WERKpleinen.

We hebben diverse voorbeelden aangetroffen van de wijze, waarop in de praktijk creatieve oplossingen zijn bedacht om de interne of externe mobiliteit te bevorderen. De constructies en wegen naar mobiliteit worden in deze rapportage geduid onder de term 'arrangementen'. De ontwikkeling van arrangementen is van groot belang om in het brede netwerk te komen tot de juiste set van afspraken en acties om mobiliteitsvragen te beantwoorden en kansen op de regionale arbeidsmarkt in te vullen. In toenemende mate blijkt dat mobiliteitsvraagstukken onderdeel uitmaken van bredere HR advisering aan bedrijven. De mobiliteitscentra dragen bij aan de doorontwikkeling van de werkgeversdienstverlening van UWV in samenwerking met regionale partners. De ontwikkeling van netwerken en Publiek Private Samenwerking (PPS) op de arbeidsmarkt maken daar een belangrijk onderdeel van uit.

De Mobiliteitscentra hebben in de eerste zeven maanden van dit jaar bijna 7300 mensen die met ontslag werden bedreigd, vanuit hun baan aan een andere baan geholpen. Ruim 52.000 mensen kregen na hun ontslag binnen drie maanden ander werk.

Opleiding en scholing

ROC's hebben het School Ex programma uitgevoerd en proberen zij jongeren binnenboord te houden tot ze een startkwalificatie hebben gehaald en te ondersteunen bij het vinden van werk dan wel bij het doorstromen naar vervolgopleidingen. Hiervoor worden leerlingen persoonlijk benaderd en gesproken. Dit programma is landelijk gecoördineerd door de MBO Raad, waardoor de branche snel heeft doorgepakt in de zomervakantie van 2009. In Hoofdstuk 2 is een voorbeeld uit Rotterdam opgenomen (uitgevoerd door het Albeda College en ROC Zadkine).

Een voorbeeld van een sectoraal project waarbij het mes aan twee kanten snijdt is van de bouw (uitgevoerd door het KBB Fundeon). Werknemers van een leerbedrijf waar onvolgende werk is en leerplekken op de tocht komen te staan,

worden bijgeschoold. Zij maken zo tijdelijk ruimte voor een leerling die zo zijn opleiding bij het bedrijf kan afmaken. Meer voorbeelden staan in de lijst van geselecteerde projecten in de hoofdstukken 2 en 3. Veel ondernemers blijven zich, met het oog op de toekomst, ondanks de crisis, inzetten voor stageplekken en leerwerkplekken. Een tekort aan goeie vakmensen ligt op de loer.

Ondernemers

De meest voorkomende maatregelen vanuit ondernemers richten zich op het behoud en mobiliteit van personeel (al dan niet met overbruggende scholing), dan wel op het creëren en aanbieden van stageplekken/werkervaringplaatsen voor leerlingen. Hierin wordt samengewerkt met onderwijs en de overheid. Landelijk is niet alleen de bouw actief op dit terrein. Een ander voorbeeld is de sector metaalbewerking, waar – evenals in de bouw – het KBB een belangrijke rol vervult bij de realisatie van de sectorale crisismaatregelen.

Jeugdwerkloosheid

Door de dertig gemeenten, die verantwoordelijk zijn voor de regie op de regionale arbeidsmarkt, zijn in de zomervakantie

actieplannen jeugdwerkloosheid opgesteld, met daarin een groot aantal projecten en impulsen. De gemeenten zijn er in geslaagd om deze op tijd op te stellen en veel projecten zijn inmiddels nader uitgewerkt of zelfs al in uitvoering genomen.

Kwetsbare groepen

Het accent ligt in de crisisaanpak op het voorkomen van (jeugd)werkloosheid. Er worden echter niet alleen maatregelen getroffen voor de groep mensen die in de huidige crisis ontslagen worden of met ontslag bedreigd worden, maar ook voor andere of specifieke doelgroepen, of kwetsbare groepen als langdurig werklozen, allochtonen, laagopgeleiden en kwetsbare jongeren. Een vorm die we diverse keren aantreffen was de inzet van Sociaal Bestek: het inschakelen van bedrijven voor bijvoorbeeld bouwprojecten met als voorwaarde dat het bedrijf een bepaald aantal of percentage werklozen daarbij inschakelt.

Andere voorbeelden van maatregelen zijn die ten behoeve van ZZP-ers met een onvoldoende solide basis. Bijvoorbeeld door ZZP-ers tijdelijk te helpen aan een baan in loondienst.

Overheidsinvesteringen

Daarnaast wordt door veel gemeenten ingezet op het naar voren halen van bouwprojecten of het doen van extra investeringen. Ook worden ondernemers ondersteund door middel van kredieten of lastenverlichting.

Maatregelen door gemeenten worden soms gekoppeld aan innovatieve of groene doelstellingen. Bijvoorbeeld in de vorm van subsidies voor innovatieve projecten, het uitvoeren van extra energiebesparingprogramma's of door het opzetten van milieu- en omgevingsvriendelijke bedrijven in wijken en buurten te bevorderen.

1.5 CATEGORISERING PRAKTIJKVOORBEELDEN

De geselecteerde praktijkvoorbeelden zijn beschreven in de volgende hoofdstukken. Deze zijn als volgt gecategoriseerd. De zes praktijkvoorbeelden waarop wordt ingezoomd in het volgende hoofdstuk zijn vet gedrukt.

WERKZEKERHEID			
	Preventief	Mobiliteit & flexibiliteit	Curatief
Overheid	<ul style="list-style-type: none"> Banenmarkt (1) Vacaturecarrousel (2) Duurzame projecten t.b.v. werkgelegenheid (3) Formulierenbrigade (4) 	<ul style="list-style-type: none"> 'Eigen werk' (15) 'Niemand buitenspel' (16) Taskforce arbeidsmobiliteit Eindhoven Pact Fryslân en Vliegende brigade 	<ul style="list-style-type: none"> Sociaal bestek (22) Werkpleincafé (23) Reïntegratiebeleid (24) Social return (25) Werkcoach de ruimte (26)
Onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> Upgrade yourself (5) VMBO carrousel (6) Omgekeerde leerroute (7) Fitte Vutters (8) Werkmaatje (9) Manifest (10) Meldpunt bij ontslag (11) Ter AA vakwerk School Ex Rotterdam 	<ul style="list-style-type: none"> School voor bedrijfsgroepen (17) 	
Ondernemers	<ul style="list-style-type: none"> GOA publieke sector (12) Ondernemerslab. Twente (13) Drieluik Metaal, Elektro en Installatiebranche (14) 	<ul style="list-style-type: none"> Scholing buitenfirma's (18) Employabilitybudget (19) Scholingspool (20) Vakkrachten worden praktijkopleider (21) Fundeon Bouw Door Leer Verder Poortwachtercentrum NHN 	<ul style="list-style-type: none"> Uitzendbureau's tegen JWL (27) Via Detachering weer aan het werk (28) 'Scholttje' (29) Roosterflexibiliteit (30)

Bij 'preventieve maatregelen' gaat het met name om de rol van scholen (initieel onderwijs) en om het belang van permanente scholing, waardoor werkzekerheid zoveel mogelijk wordt gewaarborgd. Bij 'mobiliteit en flexibiliteit' gaat het om het binnenboord houden van werknemers, binnen het bedrijf, binnen de sector of in ieder geval ergens. Met 'curatief' worden de re-integratie inspanningen van vooral UWV en gemeenten ten behoeve van werkloos werkzoekenden bedoeld.

De voorbeelden zijn geclusterd per O (van de drie O's). Daarbij is gekeken waar het initiatief of het zwaartepunt van de maatregel ligt: bij ondernemers, bij de overheid of bij het onderwijs. Zoals eerder aangegeven richten de meeste maatregelen van ondernemers zich op het behoud en mobiliteit van personeel (al dan niet met overbruggende scholing), dan wel op het creëren en aanbieden van stageplekken/werker-
varingplaatsen voor leerlingen. Over de rol van bedrijven bij het bieden van kansen voor ouderen en langdurig werklozen hebben we overigens relatief weinig voorbeelden aangetroffen. Dit komt tot uiting in de geselecteerde voorbeelden. Tegelijkertijd hebben we ook diverse voorbeelden aangetrof-

fen van ondernemers, die zich niet in het kader van de crisis, maar meer structureel richten op het bieden van kansen voor kwetsbare groepen werkzoekenden en werknemer, zoals NUON, Philips en Gascogne. Omdat deze publicatie betrekking heeft op maatregelen in het kader van de crisis, zijn deze niet geselecteerd.

2.

**In the picture:
zes goede voorbeelden**

2.1 ONDERNEMERS: BOUW DOOR, LEER VERDER

Als het minder goed gaat met de economie, zijn leerlingen vaak als eerste de dupe. Leerlingen die een opleiding bij een erkend leerbedrijf volgen moeten terug naar het regionaal opleidingsbedrijf, van waaruit ze zijn gedetacheerd. Voor nieuwe leerlingen is al helemaal geen plaats meer. Om dit op te lossen is het traject Bouw Door Leer Verder gestart. De kern is 'Anticyclisch opleiden' (ACO). Werknemers worden bijgeschoold en leerlingen kunnen hun opleiding blijven volgen op de werkplek van de werknemers die aan het bijscholen zijn. Door volwassen werknemers in tijden van minder werk te scholen, kan een leerling zijn opleiding bij het bedrijf vervolgen en ontstaat ruimte voor nieuwe instroom.

Start: 14 april 2009

Betrokken partijen: Bouwend Nederland, FNV Bouw, CNV Hout en Bouw (ontwikkelaars plan) Fundeon (projectorganisatie) en opleidingsbedrijven (uitvoerders)

Hoe gaat het in zijn werk?

Via het plan anticyclisch opleiden kunnen bedrijven in de bouw, infra en gespecialiseerde aannemerij hun bouwplaatsmedewerkers veertig dagen per persoon per jaar onder werktijd laten bijscholen. 'Veertig dagen scholing per persoon per jaar geeft een enorme impuls in tijden van crisis, onder normale omstandigheden is er ruimte voor twee dagen per jaar scholing per persoon; dit is de basis van het concept van anticyclisch opleiden' aldus Tina Boes, Programmamanager 'ACO: BOUW DOOR LEER VERDER'! bij Fundeon.

Vanuit de bedrijfstakfondsen krijgt de werkgever een tegemoetkoming in de opleidings- en loonkosten. In totaal is voor dit scholingsfonds € 64 miljoen beschikbaar gesteld. Bedrijven met onvoldoende werk kunnen hun volwassen medewerkers een opleiding laten volgen. Zij moeten wel een tegenprestatie leveren: de leerling of leerlingen die al bij het bedrijf zijn, kunnen hun opleiding daar vervolgen en er komen zo mogelijk ook leerplaatsen voor nieuwe leerlingen beschikbaar. Bedrijven krijgen de scholings- én de verletkosten vergoed uit het fonds. 'Het anticyclisch opleiden is heel nadrukkelijk een scholingsplan, géén werkgelegenheidsplan.'

Als een bedrijf een leerling op BBL-niveau 2 of 3 de gelegenheid biedt zijn diploma te behalen, kunnen andere medewerkers scholing volgen (BBL is de Beroepsbegeleidende leerweg, het vroegere leerlingwezen, waarbij de leerling in het mbo wekelijks vier dagen stage loopt en één dag naar school gaat). Speciaal ten behoeve van “BOUW DOOR LEER VERDER!” is een aantrekkelijk scholingsaanbod ontwikkeld. Het zijn kortdurende, vakgerichte modules waarvoor een door de bedrijfstak erkend certificaat wordt verstrekt. Het scholen van de groep volwassen werknemers is voor de meeste instructeur en leermeesters nieuw. Vanuit het project is in de startfase een groot aantal (250) instructeurs en leermeesters speciaal opgeleid om de ACO trajecten te kunnen verzorgen. In de startfase zijn tevens contracten gesloten met 72 opleidingsbedrijven om deze scholing op grote schaal en op een korte termijn te kunnen bieden.

Opbrengsten

De bijdrage van dit project aan het vergroten van werkzekerheid op korte en langere termijn is duidelijk. De aanpak levert in eerste instantie op dat voor honderden jongeren hun leerwerkplek gegarandeerd is in deze tijd van crisis.

‘We hebben er uitdrukkelijk voor gekozen om tegen alle stromen in de leerlingen zo veel mogelijk in een BBL- traject te houden en niet te kiezen voor de oplossing van de BOL (Beroepsopleidende leerweg, met veel school en weinig stage). Jongeren die kiezen voor de bouw zijn ‘doeners’, om ze te motiveren te blijven leren is de BBL voor deze jongeren veruit de beste keuze. ‘Naast deze opbrengst wordt geïnvesteerd in de volwassen werknemers door middel van opleidingen. Bedrijven die meedoen aan het ACO stellen een opleidingsplan op, samen met hun medewerkers. Dit geeft tegelijkertijd een stevige impuls aan het HRM beleid bij bedrijven. Op dit moment gaat het om instroom en behoud van 400 BBL-leerlingen en tot nu toe om een totaal van bijna 32.000 scholingsdagen (op www.aco.fundeon.nl wordt de exacte stand bijgehouden).

‘Het creëren van dynamiek op deze schaal in dit korte tijdsbestek heeft in zichzelf ook meerwaarde voor de sector. De opleidingsbedrijven hebben heel hard gewerkt om hun aanbod te versterken, te flexibiliseren en transparant neer te zetten, er is nieuw opleidingsmateriaal ontwikkeld en de goede bestaande instrumenten zijn opgepoetst, er worden

opleidingsplannen opgesteld door bedrijven en medewerkers, instructeurs en leermeesters zijn op grote schaal bijgeschoold en samenwerkingsrelaties met het UWV zijn aangehaald.' Om de kwaliteit van dit grote traject te waarborgen en de duurzaamheid van de effecten te borgen voert Fundeon tussentijdse evaluaties uit en is het gehele traject ISO gecertificeerd.

Succesfactoren Bouw door leer verder

Belangrijk is om te waken voor onvoldoende focus: er zijn zoveel raakvlakken met andere thema's en betrokkenen, dat je – als je niet uitkijkt – blijft praten en overleggen. Zorgvuldigheid is belangrijk, maar zorg ook voor focus op de doelstellingen en pak door, inclusief professioneel, strak en transparant projectmanagement', aldus programmamanager Tina Boes. Verder heeft zij aangegeven dat voor dit traject de volgende succesfactoren gelden:

- Reserveer voldoende middelen voor het financieren van de scholing en de verletkosten. Kun je deze niet genereren dan is het niet mogelijk het project op deze schaal succesvol uit te voeren.
- Communiceer helder over wat het traject wel en niet kan bieden aan bedrijven en werknemers en wat er tegenover staat. Niet praten maar doen en daar helder over communiceren.
- Zet de organisatie stevig neer, met professioneel, strak en transparant projectmanagement.

2.2 ONDERNEMERS: POORTWACHTERCENTRUM NOORD-HOLLAND NOORD

Poortwachtercentrum Noord-Holland Noord (NHN) is, evenals de andere Poortwachtercentra die met ondersteuning van Kroon op het Werk zijn opgezet, van en voor werkgevers. Het Poortwachtercentrum NHN heeft een samenhangend pakket aan maatregelen ontwikkeld om bedrijven in nood bij te staan: de consularis, een noodfonds en een consulent die nauw samenwerkt met het UWV WERKbedrijf om te voorkomen dat werknemers werkloos worden. Op deze manier kunnen vooral kleine bedrijven – die juist nu hard getroffen worden – bijgestaan worden met advies en begeleiding.

Start: mei 2009

Betrokken partijen: ondernemers en UWV WERKbedrijf

Veel kleine bedrijven worden geconfronteerd met de gevolgen van de financiële crisis: teruglopende orderportefeuilles, hogere kosten etc. Dit heeft impact op de bedrijfsresultaten en werkgevers zien zich genoodzaakt om aanpassingen te

doen in de organisatie om kosten en baten in balans te brengen. Voor veel kleine bedrijven is dit moeilijk. Zij beschikken niet altijd over directies of commissarissen die de know how hebben over sociale zekerheidsaangelegenheden en om reorganisaties door te voeren. Door deze bedrijven met een samenhangende aanpak bij te staan, wordt voorkomen dat werkgevers failliet gaan en dat werknemers in de WW belanden.

Hoe gaat het in zijn werk?

Het Poortwachtercentrum NHN kent drie mogelijkheden om bedrijven te ondersteunen. De consularis, een noodfonds en een consulent.

‘De consularis heeft de functie van raadgever, net zoals een groot bedrijf de commissaris heeft’, aldus Piet Kamminga, bestuurslid van het Poortwachtercentrum. De consularis is een vroeggepensioneerde professional die als vertrouwenspersoon dient voor bedrijven en heeft kennis van HR-beleid, organisatiekunde, scholing, etc. Hij kent het klappen van de zweep en heeft ruime praktijkervaring. Bedrijven kunnen zelf aangeven op welk vlak zij ondersteuning nodig hebben. De

één heeft behoefte aan hulp bij het werving en selectieproces van kandidaten, de ander heeft behoefte aan een sparring-partner in de communicatie met de directie. In deze tijden van crisis is de consularis vaak de persoon die als eerste wordt ingeroepen bij (acute) reorganisatie problemen.

Sommige bedrijven lopen aan tegen het gewijzigde beleid van banken in het verstrekken van zakelijke leningen en kredieten. ‘Zo hadden we contact met een bedrijf dat uitzicht had op een mooie grote order. Maar dan moesten wel investeringen worden gedaan. Het geld hiervoor kregen ze niet van de bank. Het gevolg was dat 140 man op straat zou komen te staan’. Het Poortwachtercentrum heeft daarom het Noodfonds ingeschakeld. Dit is een fonds dat bestaat uit gelden van gepensioneerde ondernemers uit de regio, die ieder geld beschikbaar stellen voor hulp aan noodlijdende bedrijven. Bij het zojuist genoemde bedrijf betekende de hulp van het Noodfonds dat de order wel binnengehaald kon worden. En wat belangrijker is: de bank was ook bereid om een lening te verstrekken. ‘Met het Noodfonds zetten we in op het multiplier effect, zodat bedrijven duurzaam uit de brand worden geholpen’.

Voor bedrijven die problemen hebben die het personeel of het personeelsbeleid aangaan, heeft het Poortwachtercentrum consulenten in dienst. De consulent opereert vanuit zijn eigen netwerk en signaleert vroegtijdig mogelijke personele problemen. Een bijzondere, nieuwe activiteit van dit Poortwachtercentrum in het kader van de crisis is de nauwe samenwerking met het UWV. Het Poortwachtercentrum is permanent, 1 à 2 dagen in de week, aanwezig bij op het Werkplein. Hierdoor zijn de lijnen kort en kan het UWV op tijd worden ingeschakeld als dat nodig is. De consulent zet in op het voorkomen van werkloosheid van werknemers. Hiervoor wordt bijvoorbeeld het instrument van collegiaal inlenen ingezet. Dit betekent dat tijdelijk boventallige werknemers voor bepaalde tijd worden ingezet bij andere bedrijven.

Opbrengsten

Door de samenhangende aanpak worden problemen bij bedrijven vanwege de crisis vroegtijdig gesignaleerd. Door de inzet van de consularis, consulent en het noodfonds heeft een aantal bedrijven een doorstart kunnen maken, is personeel tijdelijk elders ondergebracht en zijn werknemers in een

andere functie geplaatst. Hiermee is voorkomen dat werknemers in de WW zijn beland. Op deze wijze heeft de aanpak bijgedragen aan werkzekerheid.

‘Een grote opbrengst van deze crisisaanpak is dat bedrijven gezamenlijk door de moeilijke periode proberen te komen. Hier gaat het adagium ‘gedeelde smart is halve smart’ op.

Succesfactoren aanpak Poortwachtercentrum NHN

- Zorg voor een breed en samenhangend aanbod van diensten van het Poortwachtercentrum. Dit biedt oplossingen voor verschillende soorten vragen die bedrijven hebben in de crisis. Deze maatregelen kunnen op maat worden ingezet.
- Zorg voor goede lijnen met financiers ten behoeve van de speciale crisismaatregel: het noodfonds. In dit voorbeeld is de hulp gevraagd van oud-ondernemers uit de regio.
- Geef ruimte voor vraaggerichte samenwerking: de regiomanager van het UWV heeft de medewerkers in de uitvoering de ruimte gegeven en hen aangespoord om creatief te zijn en om ideeën samen met het Poortwachtercentrum ten uitvoer te brengen.

2.3 OVERHEID: DE FRIESE AANPAK

De Vliegende Brigade en Pact Fryslân, twee onderdelen van een samenhangende aanpak die op initiatief van de provincie Fryslân respectievelijk de gemeente Leeuwarden binnen korte tijd zijn opgestart. Het Mobiliteitscentrum Friesland (vestiging in Leeuwarden) kent de Vliegende Brigade. Dit is een unieke vorm van samenwerking tussen private en publieke partners. Deze ‘vooruitgeschoven post’ van het Mobiliteitscentrum adviseert bedrijven en staat in directe verbinding met de dienstverlening op het gebied van re-integratie, detachering en scholing, die onder de vlag van Pact Fryslân tot stand is gekomen. Het resultaat is een innovatieve aanpak die op korte én langere termijn resultaat moet boeken.

Start: februari 2009

Betrokken partijen: gemeente Leeuwarden, provincie, UWV WERKbedrijf, twee ROC's en twee Hogescholen, CNV, FNV, VNO-NCW, Randstad en AB Fryslân

Vliegende Brigade

Het Mobiliteitscentrum Friesland (vestiging in Leeuwarden) kent de Vliegende Brigade. Dit is een unieke samenwerking tussen private en publieke partners: Provincie, UWV, CNV, FNV, VNO-NCW, Randstad en AB Fryslân. ‘De Vliegende Brigade wordt weleens aangeduid als een vooruit geschoven post van het Mobiliteitscentrum. ‘Ik zie het zo dat we ons bereik en daarmee onze effectiviteit vergroten, doordat we onze adviescapaciteit en onze antennes in de markt hebben uitgebreid met een publiek-private formule’, aldus Renate Westdijk, projectleider Mobiliteitscentrum Friesland. De Vliegende Brigade wordt gefinancierd door de betrokken partijen: hetzij in menskracht en uren, hetzij in het delen van kennis en inzet van het netwerk.

De Vliegende Brigade zoekt en benadert actief bedrijven die (mogelijk) problemen hebben vanwege de crisis. Het doel is om de bedrijven in een vroeg stadium te helpen en in te zetten op behoud van vakmanschap voor het bedrijf. Als dat niet mogelijk is, is het doel behoud van vakmanschap voor de branche. De vervolgstap is het garanderen van werk en het voorkomen van werkloosheid. De adviseurs van de Vliegende

Brigade komen van het UWV, Randstad en AB Fryslân. De laatste twee zijn de twee grootste uitzendorganisaties in de regio: ze zijn goed voor 70% van de markt. Via dit netwerk worden dus vooral ook kleine en middelgrote bedrijven benaderd. Dat biedt een belangrijke meerwaarde, omdat juist deze bedrijven hulp hard nodig hebben. De teamleden zijn breed onderlegd en kunnen de bedrijven gedurende het gehele proces adviseren. ‘Dit is uniek: commerciële partijen gaan gratis de markt in om met bedrijven mee te denken en hen te adviseren. Het zijn professionele en onafhankelijke adviseurs en opereren alleen namens de Vliegende Brigade. Ze duiken in de bedrijfsvoering van een bedrijf en zitten aan tafel met de accountant, de bank, kortom alle partijen die belangrijk zijn voor het draaiend houden van een bedrijf’.

De signalen over bedrijven die mogelijk hulp nodig hebben krijgt de Vliegende Brigade binnen via meerdere kanalen: via de leden van de Stuurgroep met dragende partners, onderwijsinstellingen, het UWV Werkbedrijf en de leveranciers van diensten. Deze leveranciers zijn onder andere de onderwijsinstellingen voor scholingsvraagstukken en het UWV WERKbedrijf voor de basisdienstverlening en uitkeringsver-

strekking. De Vliegende Brigade kan daarnaast ook gebruik maken van de maatregelen die binnen de Commissie Werk! zijn ontwikkeld: de groepsdetachering en de scholingsbaan.

Opbrengsten Vliegende Brigade

De Vliegende Brigade levert met haar service voor werkgevers die het moeilijk hebben een belangrijke bijdrage aan het vergroten van werkzekerheid. De formule werkt, aldus Renate Westdijk. De cijfers laten dat zien, want 38% van de met ontslag bedreigden is naar werk geleid. Maar ook de tevreden reacties vertellen dat. ‘We krijgen tevreden reacties van werkgevers en mensen weten ons te vinden door mond-op-mond reclame’. Naast deze concrete opbrengsten heeft de proactieve opstelling van de Vliegende Brigade nog andere positieve opbrengsten geleverd. Door de andere benadering van het bedrijfsleven door het Mobiliteitscentrum is er sprake van naamsverbetering van het UWV. Er zijn goede contacten gelegd met het bedrijfsleven en dit leidt mogelijk in de toekomst tot grotere bereidheid in het creëren van leerwerkplekken. Ook heeft het een succesformule opgeleverd als het gaat om de publiek-private samenwerking. ‘Er is een partnership ontstaan die een goede basis biedt om op voort

te bouwen in de toekomst'. Tot slot is er ook veel beweging ontstaan in het scholenveld. Er zijn kortere lijnen en er is meer actiebereidheid.

Succesfactoren Vliegende Brigade

De instelling van partijen is belangrijk: 'Niet lullen, maar poetsen. Het is crisis', aldus Renate Westdijk. Daarnaast zijn de volgende succesfactoren met betrekking tot deze aanpak te noemen:

- Zorg voor een goede sturing van de betrokken partijen. Als de netwerkpartners hun rol als ambassadeur niet goed vervullen en geen signalen zenden en oppikken, werkt de succesformule niet optimaal. Vertrouwen is een belangrijke basis.
- Maak gebruik van de mogelijkheden van private partijen, maar stuur daar wel op, omdat deze vanzelfsprekend altijd een commercieel belang hebben. Als er bij een werkgever bijvoorbeeld sprake is van outplacement van werknemers, wordt dat door de Vliegende Brigade in kaart gebracht. Commerciële partijen kunnen hier op

inschrijven door middel van een offerte. De werkgever beslist op basis hiervan uiteindelijk zelf.

Pact Fryslân

Op initiatief van wethouder Florijn van de gemeente Leeuwarden is in Friesland de Commissie Werk ingericht, die een regionaal plan heeft ontworpen, waarmee een concretiseringslag van de aanbevelingen van de Commissie Bakker is doorgevoerd. De aandacht van de aanpak in Friesland is op de korte termijn gericht op het voorkomen van werkloosheid en op de langere termijn op het verhogen van de arbeidsparticipatie, waarbij scholing en werk een grote rol spelen. Deze doelstellingen komen tot uiting in een samenhangend pakket aan maatregelen. De Commissie Werk volgt op dit moment de uitvoering van de diverse speerpunten binnen het plan. Kern is een gezamenlijke aanpak van UWV WERKbedrijf, scholen, werkgevers, werknemers en gemeenten. Daarbij gaat het onder meer om detacheringbanen, trainee-/scholingsbanen en ruimte voor een integrale aanpak (de werkcoach). 'Pact Fryslân is nu al van waarde in de crisis, maar met het oog op de werking van de arbeidsmarkt en de bestrijding van werkloosheid moet deze ook structureel

moet leiden tot betere dienstverlening van onder andere de gemeente, UWV WERKbedrijf en het beroepsonderwijs', aldus wethouder Florijn. Daarbij gaat het om effectievere re-integratie door de werkcoaches op de Werkpleinen, maar de crisis en de aanpak van Pact Fryslân hebben bijvoorbeeld merkbaar ook geleid tot veel versnelling in het vraaggericht en flexibel inzetten van EVC en maatwerkscholing door de beide ROC's en de beide HBO-instellingen, aldus de wethouder. Het gaat niet alleen om het voorkomen en bestrijden van jeugdwerkloosheid, maar ook om kansen voor langdurig werklozen en doelgroepen aan de 'onderkant van de arbeidsmarkt.

Trainee- / scholingsbanen

Onderdeel van Pact Fryslân is het concept traineebaan / scholingsbaan. Dit is een baan van 36 uur per week op basis van een arbeidscontract voor bepaalde tijd bij het Friesland College. Het Friesland College is met 20 deelnemers die recent van school zijn gekomen gestart en zal dit later in 2009 doen met een grotere groep deelnemers. Het gaat steeds om mensen die door de recessie en de vraaguitval in specifieke sectoren geen werk kunnen vinden. De eerste

vijf weken van het programma worden ingevuld door een oriëntatiefase gecombineerd met het leveren van prestaties door werk te verrichten bij bedrijven in uiteenlopende branches, bij voorkeur die branches waarin de jongere tot nu toe geen opleiding of werkervaring heeft. Er wordt een portfolio opgebouwd en deze fase wordt afgesloten met een EVC-procedure. Op basis van deze EVC-procedure wordt een loopbaanplan voor de jongere opgesteld als eerste onderdeel van de eerder afgesloten arbeidsovereenkomst. Het Friesland College biedt als werkgever de thuisbasis voor de jongeren. De scholing richt zich minimaal op het behalen van een startkwalificatie, daarnaast waar mogelijk op de verbreding van inzet op de arbeidsmarkt door verbreding of verdieping van programma's.

Wethouder Florijn: 'Natuurlijk kenden we het principe van detacheringbanen en leer- werkconstructies al maar het recept van de traineebaan bleek toch exclusiever: De trainees van de pilot werden om werkervaring op te doen bij verschillende externe werkgevers gestationeerd. Al met al vindt er een uitstekende interactie plaats tussen onderwijs en arbeid.'

Opbrengsten

Pact Fryslân is nog niet zo lang in uitvoering, maar heeft inmiddels een recente evaluatie al geleid tot belangrijke positieve opbrengsten die bijdragen aan werkzekerheid van leerlingen, werknemers en werkloos werkzoekenden. Onder andere:

- De trainee- / scholingsbanen, met de mix van werkgeverschap, arbeid, educatie, stage en begeleiding in de juiste verhouding, leidt ertoe dat door de onderwijsinstelling een goede regie kan worden gevoerd met scholing als hoofdingrediënt;
- De aanpak heeft geleid tot een versnelling in het vraaggericht en flexibel inzetten van EVC en maatwerkscholing door de beide ROC's en de beide HBO-instellingen;
- Via een experiment is ingezet op het wegnemen van knellende regels waardoor de casemanager minder effectief kan zijn bij de re-integratie van werkloos werkzoekenden. De resultaten van het experiment zijn positief, aldus de wethouder. De nieuwe rol van

de casemanager is ook bevorderlijk om de integrale dienstverlening met het UWV rond te krijgen.

Succesfactoren

Succesfactoren bij de uitvoering van het Pact Fryslân zijn vooral:

- Het commitment en directe betrokkenheid op bestuurlijk niveau. Vooral de rol van de wethouder is interessant. Deze zit persoonlijk bovenop de realisatie en voortgang van Pact Fryslân. Zijn inzet is erop gericht is om er zodanig 'bovenop te zitten', dat het niet bij een plan blijft, maar ook daadwerkelijk snel tot volledige uitvoering wordt gebracht. Een wijze van invulling geven aan de gemeentelijke regierol ten aanzien van de arbeidsmarkt die door de prioriteit en persoonlijke aandacht die de wethouder er aan geeft ook daadwerkelijk effectief lijkt te zijn;
- De integraliteit van de aanpak, met commitment van alle drie O's, inclusief een interessante krachtige rol van het middelbaar beroepsonderwijs;

- De werkwijze waarbij de 'PDCA-cyclus' (Plan-Do-Check-Act) goed is gekoppeld aan het plan: doen, volgen, leren, doorontwikkelen (met zoals aangegeven goede verbindingen tussen bestuurlijk, managerial en operationeel niveau).

2.4 OVERHEID: AANPAK REGIO EINDHOVEN

In de regio Eindhoven is daadkrachtig gereageerd op de economische crisis. Allereerst met de opening van het Mobiliteitscentrum Eindhoven/Helmond in juli 2009. Vervolgens is bestuurlijk het initiatief genomen om een Taskforce Arbeidsmobiliteit in te richten voor de arbeidsmarkt vraagstukken die door de economische crisis op deze regio afkomen.

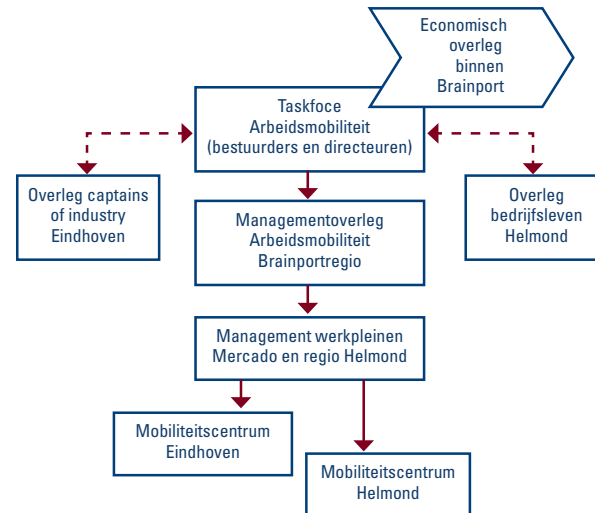
Start: november 2008

Betrokken partijen: SRE, gemeenten Eindhoven en Helmond, Brabant Zeeuwse Werkgeversvereniging, Stichting Brainport, UWV Werkbedrijf

Hoe werkt de Taskforce Arbeidsmobiliteit?

De Taskforce is een bestuurlijk overleg en bouwt voor op bestaande structuren en netwerken. De organisatie is privaatsrechtelijk vastgelegd. De zes ketenpartners hebben een actieplan vastgesteld om de gevolgen van de crisis te dempen. Vervolgens zijn onder andere de volgende punten vastgelegd in een hoofdlijnen overeenkomst dat programmatisch van

karakter is: de beslissingsbevoegdheid, financiering, wie voert de actiepunten uit en de samenwerkingsstructuur. De Taskforce voert op basis hiervan de regie over de maatregelen die in het kader van de crisis worden getroffen. Zij laat regelingen maken voor uit te voeren projecten en beheert de financiën. Regio, gemeenten en provincies dragen financieel bij binnen de formele, privaatsrechtelijk vastgelegde, organisatie.



Omdat dit orgaan financiële middelen nodig heeft, is er een Regiofonds opgezet, waartoe partijen samen geld inzetten. Dit Regiofonds is opgezet omdat het O&O fonds te lang op zich laat wachten. In het Regiofonds zit 1,5 miljoen euro van de Provincie Noord-Brabant, middelen van het UWV Werkbedrijf en geld van de gemeenten in de regio (3,2 miljoen euro van de omliggende 21 gemeenten). Behalve geld wordt er door de gemeenten ook menskracht ingezet. Bij het voeren van de regie wordt gebruik gemaakt van stuurgroepen die ingericht zijn naar onderwerp. Zo zit bijvoorbeeld het Servicepunt Leren en Werken (elders vaak Leerwerkloket genoemd) in de Stuurgroep Jeugdwerkloosheid. Daarnaast heeft de Taskforce Arbeidsmobiliteit, met het oog op de crisis, de opdracht versneld te bouwen aan het Brainport Career Center, de samenhangende publiek-private infrastructuur voor de arbeidsmobiliteit in de toekomst. Het mes snijdt aan twee kanten: er kan dan snel en slagvaardig worden gereageerd op de economische recessie en tegelijkertijd krijgt een duurzame infrastructuur gestalte waarbinnen ook in de toekomst bedrijven, kennisinstellingen en overheden optimaal kunnen samenwerken aan de bevordering van arbeidsmobiliteit. Doorstroom binnen de sector

staat centraal zodat vakmanschap behouden blijft en verder wordt ontwikkeld, want in de toekomst is de bedreiging de uitstroom van en daarmee een tekort aan vakmensen.

Het netwerk tussen overheid, onderwijs en KBB's

Onderdeel van de acties om de gevolgen van de crisis tegen te gaan is scholing. Het bestaande netwerk tussen het Servicepunt Leren en Werken, UWV werkbedrijf, ROC Eindhoven, Fontys Hogescholen, gemeente Eindhoven en vier KBB's blijkt zeer van waarde in de crisis. 'Tussen de samenwerkingspartners wordt afgestemd wie naar welk bedrijf gaat en vaak gaan ze ook in koppels. Elke partner die een bedrijf bezoekt neemt een breed overzicht van mogelijkheden mee: over startkwalificatie, scholing, beroepsonderwijs, EVC-trajecten, vacatures en of er contact gewenst is met het UWV WERKbedrijf of een van de andere partners'. Aldus Lau van den Bos, projectleider Servicepunt Leren en Werken regio Eindhoven. 'MKB bedrijven waar niet regelmatig contact mee is, hebben via het brede netwerk van de KBB's een vragenlijst toegestuurd gekregen met vragen over de behoefte aan informatie scholing, subsidies, deeltijd-WW enz. Vervolgens hebben we een groot deel van de bedrijven na laten bel-

len door een callcenter, dit laatste bleek vooral erg effectief en wordt in januari in een andere sector herhaald’.

Een bijzonderheid is, dat de KBB’s aanvullend op hun reguliere landelijke financiering vanuit het project voor een deel extra worden gefinancierd om aan dit netwerk mee te doen. Het betreft een investering op praktische gronden met als achterliggend idee dat hier een impuls voor deze manier van samenwerking zal uitgaan. De Kenniscentra brengen ook cofinanciering in.

Voorbeeld van een actie

Vanaf 1 juni zijn er opleidingscheques beschikbaar om de arbeidsmarktpositie van nieuwe werkloos werkzoekenden of met werkloosheid bedreigden te versterken en kwalificaties te verbeteren zodat hun kansen op de arbeidsmarkt (op termijn) toenemen. De cheque heeft een waarde van € 2000,- en wordt gefinancierd uit het actieplan van de Taskforce Arbeidsmobiliteit. Daarnaast stelt het WERKbedrijf eventueel ook middelen beschikbaar. De UWV werkcoach onderbouwt samen met de werkzoekende de vraag. Het Servicepunt Leren en Werken doet de laatste controle, zet

een handtekening onder de opleidingsaanvraag en verzorgt de administratie.

Opbrengsten Eindhovense aanpak

Naast de directe dienstverlening aan bedrijven, waarmee deze beter door de crisis komen, levert de Eindhovense aanpak een belangrijke bijdrage aan werkzekerheid op. Het belang van deze aanpak is gelegen in niet alleen gelegen in directe acties, zoals de snelle inzet van middelen uit het Regiofonds en de brede benadering van bedrijven (ook in het MKB, zoals via de KBB ‘s) met een breed aanbod op het gebied van onder andere scholing en mobiliteit. Ook de structurele basis door een hecht samenwerkingsnetwerk van overheid, onderwijs en ondernemers leidt ertoe, dat tijdens en na de crisis snel de goede arbeidsmarktanalyses kunnen worden gemaakt en acties kunnen worden opgestart, die leiden tot werk en/of scholing van leerlingen, werknemers en werkloos werkzoekenden in de regio.

Succesfactoren Taskforce Arbeidsmobiliteit en netwerk

- Zorg bij grote en duurzame trajecten zoals deze voor een formele organisatie inrichting. Dit is een succesfactor om activiteiten en financiering voor elkaar te krijgen. Het biedt structureel een kader voor het mogelijk maken en programmatisch doen uitvoeren en van regionale activiteiten.
- Hou de lijnen kort in de netwerken tussen de drie O's. Goede afstemming leidt ertoe dat bedrijven minder overspoeld met bezoeken en sneller antwoord krijgen op hun vraag.

2.5 ONDERWIJS: ROC TER AA

Het maximale uit jongeren halen met een individuele maatwerk aanpak met specifieke aandacht voor het MKB. ROC Ter AA in Helmond biedt jongeren die bijvoorbeeld hun leerbaan zijn verloren de kans om met een individueel arrangement (alsnog) een startkwalificatie te halen en aan het werk te gaan via Ter AA Vakwerk. Aandacht voor de ontwikkeling van de jongeren binnen een werksituatie gekoppeld aan scholing vormen samen met extra coaching van de jongere op de werkplek en 'ontzorging' van de werkgever de kern van het plan.

Start: september 2009

Partners: ROC Ter AA, UWV WERKbedrijf, Servicepunt Leren & Werken.

Jongeren kunnen het, door het huidige economische tij, moeilijk krijgen hun hoofd boven water te houden. Bijvoorbeeld jongeren zonder startkwalificatie die geen werk meer kunnen vinden, of jongeren die ontslagen worden op hun BBL-plek. 'Zowel voor deze jongeren als andere uitvallers en

schoolverlaters zonder startkwalificatie en/of werk van 18 tot 27 jaar of NWW-ers, kan een individueel arrangement net de begeleiding bieden die ze nodig hebben om hun startkwalificatie te halen', aldus Bart Janssen, projectleider Ter AA Vakwerk.

Hoe gaat het in zijn werk?

Maatwerk scholing wordt gecombineerd met een stage- of leerwerkplek bij een MKB-bedrijf in de buurt van waar de jongere woont. De deelnemende bedrijven zijn (nog) niet altijd erkende leerbedrijven of zijn daarvoor te klein (eenmansbedrijven). Het zijn bijvoorbeeld fietsmakers, stoffeerdiers, schoenmakers, installatiebedrijven, houtindustrie, metaalindustrie, schildersbedrijven, groen, schoonmaak, detailhandel, magazijnwerk e.d. Dit zijn werksoorten waarvoor in de regio soms geen reguliere BBL opleiding bestaat, maar waarbij wel branchecertificering mogelijk is. Branchecertificering houdt in dat een branche bepaalde verworven competenties toetst en erkent. Ook kunnen bedrijven deelnemen aan Ter AA Vakwerk die ondernemen in een sector waarvoor wel een BBL opleiding bestaat, maar die (nog) niet erkend zijn als leerbedrijf. Ter AA Vakwerk en de gemeenten zoeken de (leer) baan

of stageplaats voor de jongeren. Daarnaast bieden bedrijven zelf ook werkervaringplekken aan. In de regio Helmond gebeurt dit via het project Proeffabriekencarrousel.

Aan de basis van Vakwerk ligt de samenwerking met de gemeenten. Zij dragen de jongeren aan. Vervolgens bekijkt de coach vanuit Vakwerk altijd samen met de casemanager het dossier van de jongere. ‘Wij adviseren de casemanager of er mogelijkheden zijn om een individueel scholingsarrangement voor de jongere op te zetten vanuit Ter AA Vakwerk. Deze samenwerking met de casemanagers op casusniveau werkt goed, omdat er tijdens de bespreking van het dossier veel van elkaar wordt geleerd’ aldus Bart Janssen, projectleider van Ter AA Vakwerk.

De arrangementen van Ter AA Vakwerk zijn per deelnemer zeer verschillend. De arrangementen bestaan in ieder geval altijd uit scholing, opdoen van werkervaring en extra coaching op de werkplek.

Met de bedrijven worden overeenkomsten afgesloten met betrekking tot het bereiken van competenties, uit te voeren

werkzaamheden, de begeleiding, vergoeding en verzekeringen. De coaching van de deelnemer is één op één en wordt door ROC ter AA direct op de werkplek verzorgd. Omdat het project Vakwerk wordt uitgevoerd binnen het regionaal actieplan Jeugdwerkloosheid Zuid-Oost Brabant wordt deze extra coaching bekostigd uit de “Kleinsma-middelen”. ‘Door te laten zien dat Vakwerk een succes is hopen we dat de gemeenten hierin straks gaan investeren door deze coaching te bekostigen.’ Het bedrijf waar de deelnemer werkt of stage loopt wordt hiermee ‘ontzorgd’. De casemanager van de gemeente houdt de eindverantwoordelijkheid over het gehele dossier van een klant.

Opbrengsten

Tot nu toe volgen zes jongeren een speciaal ontwikkeld individueel maatwerktraject en wordt op dit moment voor tien jongeren een individueel arrangement ontwikkeld. In het eerste jaar kan ROC Ter AA voor zeker 50 jonge werklozen een individueel maatwerktraject bieden.

Het project draagt bij aan werkzekerheid, door de jongere via een maatwerkeraanpak de kans te geven (alsnog) een

startkwalificatie te laten behalen. Het project moet een structurele manier van werken worden. De aanpak wordt momenteel afgestemd met gemeenten in het kader van het participatiebeleid gekoppeld aan het regionale arbeidsmarktbeleid. De nieuwe wet WIJ verplicht gemeenten daar waar een jongere geen werk vindt een individueel aanbod van scholing en/of werk te doen. Ook na de crisis kan de beschreven aanpak hiervoor gebruikt worden, gefinancierd vanuit het participatiebudget.

Succesfactoren

- Extra persoonlijke begeleiding aanbieden werkt om de drempel te slechten bij bedrijven om in deze tijd een jongere een werkplek of stageplaats te bieden.
- Persoonlijke begeleiding op de werkplek draagt bij aan het 'ontzorgen' van bedrijven.
- Een interessante bevinding is, dat het meerwaarde heeft om jongeren en bedrijven uit hetzelfde dorp te matchen. Dit blijkt voor beiden laagdrempelig te zijn en goed te werken.
- Samenwerking op de werkvloer op casusniveau is effectief. Bijvoorbeeld door een gezamenlijk (intake) gesprek van casemanager van de gemeente en de coach van Ter AA Vakwerk met de jongere.
- Door de lijnen binnen de school kort te houden kan zo efficiënt mogelijk worden geschakeld met verschillende sectoren en opleidingen om een individueel arrangement mogelijk te maken.

2.6 ONDERWIJS: ALBEDA COLLEGE EN ROC ZADKINE

Tijdens de crisis jongeren extra stimuleren om langer door te leren en een diploma te halen op hoger niveau: dat is het doel van het School Ex programma dat onderdeel uitmaakt van het Actieplan Jeugdwerkloosheid van het kabinet. Landelijk kozen ruim 6.500 mbo'ers die het afgelopen schooljaar hun diploma op niveau 1 of 2 haalden, ervoor om in deze tijden van crisis binnen het mbo door te studeren. Juist deze groep mbo'ers is het meest kwetsbaar als het gaat om het vinden van een baan tijdens een recessie. Het Albeda College en ROC Zadkine in Rotterdam hebben ervoor gekozen om de uitvoering van School Ex gezamenlijk op te pakken tijdens de zomermaanden van 2009. De focus ligt daarbij steeds op het creëren van een zo goed mogelijke arbeidsmarktpositie (werkzekerheid) voor de jongere.

Start: mei 2009

Betrokken partijen: Albeda College, ROC Zadkine, UWV WERKbedrijf en gemeente Rotterdam

Landelijk hebben circa 80.000 mbo-studenten formulieren ingevuld en duidelijk gemaakt na hun opleiding door te willen studeren of te willen werken. Met het School Ex Programma geven de mbo-instellingen gericht studieadvies voor een vervolgopleiding die goed aansluit bij de wensen van de arbeidsmarkt of begeleiden studenten, die graag willen werken maar moeilijk een baan vinden, naar het UWV. Via arbeidsbemiddeling wordt dan naar een passende baan gezocht. Uit voorlopige cijfers blijkt dat het doel van het School Ex Programma om 10.000 mbo'ers door te laten studeren, wordt gehaald. Wanneer mbo'ers doorleren overbruggen zij deze moeilijke economische periode en versterken zij bovendien hun kansen op de arbeidsmarkt. Om de extra mbo'ers op te kunnen leiden heeft de staatssecretaris 250 miljoen euro beschikbaar gesteld voor de mbo-instellingen.

Toen de oproep kwam via de MBO Raad om het School Ex programma uit te voeren hebben het Albeda College en ROC Zadkine elkaar opgezocht om gezamenlijk tot de uitvoering ervan te komen onder het motto 'Aan de slag!' Door de crisis is het belang van goede samenwerking in de stad en in de regio nog meer toegenomen. 'Er is meer focus op de rentabi-

liteit van opleidingen en cursussen bij het bedrijfsleven. Dit vraagt om bewustwording bij de ROC's over kansen en die actief benutten en uitwerken', aldus Jan de Jager, directeur Rotterdamse Ondernemersacademie en projectleider van het School Ex programma.

De ROC's hebben School Ex Aan de slag! projectmatig opgepakt. Er zijn keuzes gemaakt ten aanzien van de benadering van de jongeren, de projectorganisatie rondom School Ex en het ontwikkelen van nieuwe trajecten ten behoeve van de instroom.

Hoe gaat het in zijn werk?

Het School Ex programma in algemene zin heeft betekend dat de ROC's alle examenkandidaten hebben benaderd met de vraag of zij gaan doorstuderen, een baan hebben gevonden of nog zoekende zijn naar wat zij na de zomervakantie gaan doen. Dit hebben de scholen gedaan met het doel de jongeren of naar werk te begeleiden of te bemiddelen naar een vervolgopleiding, zodat ze niet werkloos zijn en/of thuiszitten na de zomervakantie. De inventarisatie vindt plaats door middel van het invullen van antwoordkaarten. Leerlingen

die niet weten wat ze willen, kunnen op deze manier gericht benaderd worden door de ROC's samen met het UWV WERKbedrijf om begeleiding te krijgen bij hun keuzeproces gedurende de zomermaanden. De vragenlijsten zijn uitgezet via de klassencoördinatoren. Ruim 7000 leerlingen hebben de vragenlijst ingevuld. ROC Zadkine en Albeda College hebben 3000 deelnemers nagebeld die niet met School ex bereikt zijn; 750 jongeren zijn uitgenodigd voor een individueel loopbaanbesprek met adviseurs van de ROC's en UWV.

Het Albeda College en ROC Zadkine hebben een naast deze inventarisatie extra middelen ingezet om School Ex te versterken en tot een succes te maken.

Op het moment van de oproep leefde het onderwerp werkloosheid en krapte op de arbeidsmarkt nog helemaal niet onder jongeren. 'Jongeren denken dat ze wel een baan zullen vinden, maar zijn daar helemaal niet mee bezig. Eerst vakantie vieren, de rest komt later', aldus De Jager. Met deze gedachte in het achterhoofd zijn de ROC's eerst gestart met een bewustwordingscampagne. Het doel hiervan is het verleiden van jongeren om hun loopbaan doordacht vorm

te geven en de schoolcarrière voort te zetten. Er is hierin samenwerking gezocht met bijvoorbeeld het UWV Werkbedrijf, DAAD, infopunten en er is gebruik gemaakt van diverse kanalen om de jongeren te bereiken: opleidingsinformatie door ROC-medewerkers op de Werkpleinen, informatie in de Metro (wekelijks), You Tube, SMS-diensten etc. Ook is voor een goed bereik van de jongeren direct samenwerking gezocht met de gemeente Rotterdam. Gezamenlijk is een vragenlijst opgesteld, die aansluit bij de belevingswereld van de jongeren. 'De aanspreektaal is essentieel om de jongeren goed te kunnen bereiken'.

Het Albeda College en ROC Zadkine hebben een projectorganisatie opgezet die belast is met het organiseren van de campagne School Ex, Aan de slag! en de kwalitatieve en bedrijfsmatige borging ervan. Er is speciaal voor de uitvoer van School Ex formatie vrijgemaakt. Niet alleen voor het benaderen van de leerlingen en het verwerken van de vragenlijsten, maar ook voor de samenwerking met UWV en branches en voor de interne afstemming met betrekking tot het ontwikkelen van maatwerktrajecten en doorontwikkeling van School Ex tot een duurzaam alumnibeleid.

Het Albeda College en ROC Zadkine hebben School Ex ook benut voor een meer structurele ontwikkeling van aanbod, waarmee de werkzekerheid van de jongeren kan worden vergroot. Er zijn en worden trajecten opgezet in de vorm van product-marktcombinaties, die inspelen op de huidige arbeidsmarkt. De focus ligt daarbij steeds op het bieden van een goed arbeidsmarktperspectief voor de jongere. Het team dat zich bezig houdt met de ontwikkeling van nieuwe trajecten speelt daarbij in op signalen uit het veld over het ontbreken van opleidingen en de behoefte aan uitbreiding van bestaande opleidingen. Een voorbeeld hiervan is de uitbreiding van de ICT-opleidingen. Van de werkgevers in deze sector kwamen signalen dat de opleiding in huidige vorm niet voldoende aansluit bij de wensen van de werkgevers: 'er missen certificaten om het diploma echt interessant te maken'. Het Albeda College en ROC Zadkine hebben daarom een opleiding opgezet die voorziet in dit gemis. Dit is gefinancierd uit gemeentegelden. Ook speelt het team in op de kansen die er liggen op de arbeidsmarkt. Een voorbeeld hiervan is de procesindustrie, waar ruim 3.000 banen zijn. Jongeren weten niet wat een baan in de procesindustrie inhoudt. Het team ontwikkelt een programma dat gericht is

op het verleiden van jongeren om een studie te kiezen met perspectief op een baan in de procesindustrie.

Opbrengsten

School Ex, Aan de slag! heeft ook in Rotterdam een belangrijke bijdrage geleverd aan het voorkomen van jeugdwerkloosheid en daarmee aan het vergroten van werkzekerheid: het Albeda College en ROC Zadkine hebben 60% van de examenkandidaten weer ingeschreven als student, normaal ligt dat percentage rond de 40%. Ook de Hogeschool heeft te maken met een toename in de instroom. Dit laatste is aanleiding voor het Albeda College en ROC Zadkine om extra alert te zijn op mogelijke uitval. Het is niet ondenkbaar dat een deel van deze leerlingen het eerste jaar van het HBO niet zal afronden. 'Daarom zijn we in overleg met het HBO nu al bezig met het opzetten van tussenklassen om eventuele, dreigende uitvallers op te vangen'. De nauwe samenwerking hierin is een duidelijke opbrengst van School Ex.

Een andere opbrengst is de sterkere samenwerking met de gemeente en het UWV. De crisis en de actie School Ex hebben geleid tot een hernieuwd bewustzijn van het belang om

samen te werken. Een paar honderd jongeren is slecht bereikbaar voor het ROC, maar wel bekend bij UWV en gemeente. De ROC's bereiden zich nu voor op een verhoogde instroom van deze moeilijk bereikbare jongeren, door het opzetten van speciale, laagdrempelige cursussen, waarbij gestreefd wordt naar crebo erkenning. De samenwerking met UWV is nog niet voldoende uitontwikkeld. Door acties als School Ex en ontwikkelingen als de Wet Investeren in Jongeren neemt het urgentiebesef van goede samenwerking wel toe.

Het Albeda College en ROC Zadkine hebben School Ex afgelopen zomer niet uitgevoerd met de intentie dit maar eenmalig te doen. 'In januari en februari hebben we weer te maken met uitstroom. Dat moment grijpen we aan om de actie nogmaals uit te voeren en wel in een verbeterde versie door toepassing van de lessen die we in de zomer hebben geleerd. We gaan bijvoorbeeld kijken of we de enquête volgend jaar digitaal uit kunnen zetten. Aankomend tussenmoment is ook een goede gelegenheid voor doorontwikkeling van het alumnibeleid'.

Succesfactoren aanpak School Ex Albeda College en ROC Zadkine

- Verbreed het bereik van jongeren door samenwerking met de partijen die de jongeren goed kennen (scholen, UWV WERKbedrijf en gemeente).
- Zorg voor inzet van meerdere kanalen om jongeren te bereiken. Bijvoorbeeld een bewustwordingscampagne, antwoordkaarten, website, nabellen etc.
- Tuig een degelijke projectorganisatie op met voldoende capaciteit : Door de projectorganisatie is de samenwerking intern en met externe partijen professioneel en degelijk uitgevoerd. Ook is hierdoor aandacht besteed aan de kwaliteit van de uitvoer van School EX en lessen voor de toekomst.
- Korte lijnen met College van bestuur: bij een dergelijke grootscheepse nieuwe aanpak waarin veel jongeren worden benaderd en begeleid in een korte tijd is het belangrijk dat het College van Bestuur korte lijnen houdt met de uitvoering van het traject.

3.

Dertig andere
opvallende voorbeelden

ORGANISATIE (ACCENT)	PRAKTIJKVOORBEELD/MAATREGEL
Preventief-Initieel onderwijs, Leven Lang Lereren	
1. Overheid	Het UWV WERKbedrijf Tilburg heeft in samenwerking met ROC Tilburg een banenmarkt georganiseerd op een locatie van ROC Tilburg. UWV en ROC werkten samen om het bedrijfsleven en werkzoekenden bij elkaar te brengen en te informeren over onderwijs en arbeidsmarkt. De banenmarkt bood bezoekers een mogelijkheid om in contact te komen met werkgevers die vacatures hebben, met opleiders en adviseurs. Bezoekers konden meedoen aan diverse activiteiten waarmee de kans op een baan wordt vergroot, zoals een competentietest of een sollicitatietraining. ROC Tilburg heeft alle examenkandidaten persoonlijk uitgenodigd voor de banenmarkt. Ook het UWV heeft jongeren benaderd om hen uit te nodigen voor de banenmarkt. De banenmarkt is door ongeveer 2000 mensen bezocht.
2. Overheid	De Vacaturecarrousel is een werkwijze waarmee in maart 2009 een start is gemaakt bij Vacatureservice Amsterdam, een samenwerking tussen de Gemeente Amsterdam en UWV WERKbedrijf. Mensen die klaar zijn voor werk, worden intensief begeleid naar de arbeidsmarkt. In de Vacaturecarrousel wordt de werkzoekende door een adviseur gedurende maximaal 6 tot 8 weken dagelijks begeleid en ondersteund in die zoektocht naar werk. Naast de begeleidingscomponent heeft de carrousel ook een trainingscomponent. Het instrument werd aanvankelijk ingezet op nieuwe werkzoekenden vanaf 23 jaar. Sinds eind juli staat de carrousel in het kader van de crisis ook voor jongeren open. De werkwijze van de carrousel is succesvol en kent een succesratio van 50%.
3. Overheid	Gemeente Den Haag stimuleert de werkgelegenheid op duurzame wijze. Om de crisis op lokaal niveau zo veel mogelijk te 'dempen' wordt er in de gemeente Den Haag geld gestoken in projecten die duurzaam zijn om de lokale werkgelegenheid stimuleren. Zo wordt er 825.000 euro voor 135 extra leerwerkplekken binnen de gemeente ter beschikking gesteld. Verder worden er 'vakcolleges' zoals een moderne variant op de ambachtsschool opgezet. Een vakcollege is een opleiding verzorgd door een VMBO-school samen met een ROC, waarbij het accent ligt op praktijkvakken. Het vakcollege is een praktijkgerichte opleidingsroute die direct leidt tot een startkwalificatie en een vakdiploma. Het Haagse bedrijfsleven zet zich in om stageplaatsen te bieden. De combinatie van onderwijs en praktijk zorgt dat jongeren beter worden voorbereid op de arbeidsmarkt. Dit verkleint de kans op werkloosheid.

ORGANISATIE (ACCENT)	PRAKTIJKVOORBEELD/MAATREGEL
4. Overheid	Werkgevers tegemoet treden door het weghalen van de formulierenlast: de formulierenbrigade. De bestaande Formulierenbrigade wordt in het kader van de crisis versterkt ingezet. Veel bedrijven geven aan af te zien van het gebruikmaken van instrumenten zoals loonkostensubsidie of scholingbudgetten, omdat zij geen capaciteit vrij kunnen maken voor de formulierenlast die deze instrumenten met zich mee brengen. Dit terwijl zij vaak wel bereid zijn een jongere een kans te geven in het bedrijf, of medewerkers tijdig willen opscholen om daarmee een betere basis op de arbeidsmarkt te creëren. Werkgevers kunnen tegemoet getreden worden door zoveel mogelijk formulierenlast weg te halen bij de werkgever. 'Wij verzorgen de randzaken, u biedt vanaf maandag een werkplek', dat is de boodschap aan de werkgevers van de gemeenten in Holland-Rijnland en Rijnstreek.
5. Onderwijs	ROC's en Hogescholen in Brabant slaan de handen ineen om jongeren door te laten studeren en op te scholen. De betrokken ROC's (ROC de Leijgraaf, Koning Willem I College, ROC Eindhoven, ROC West-Brabant, ROC Tilburg, ROC ter AA en Gilde Opleidingen) hebben in samenwerking met de twee hogescholen in de regio (Avans en Fontys) het actieplan 'Upgrade Yourself' opgezet. Via een website kan een kandidaat een eigen profiel aanmaken, op basis waarvan een concreet en op maat gesneden advies wordt gegeven over een vervolg studiekeuze. Verbreden en verdiepen behoren beiden tot de mogelijkheden, waarbij door de samenwerking van ROC's en Hogescholen een breed palet aan mogelijkheden kan worden geboden.
6. Onderwijs	Jongeren oriënteren zich op de arbeidsmarkt door praktijkgerichte studiekeuzevoorlichting: VMBO Carrousel. In het VMBO wordt in het kader van een weloverwogen studie- en beroepskeuze van jongeren aandacht besteed aan het ervaren van verschillende beroepen in de praktijk. Dit om te voorkomen dat jongeren, als gevolg van een foutieve studiekeuze, voortijdig uitvallen of na diplomering werkloos raken als gevolg van arbeidsmarktproblematiek. Calibris (voormalige OVDB, KBB voor de zorgsector) heeft met dit doel de Carrousel ontwikkeld. De leerlingen maken tijdens een aantal dagdelen kennis met verschillende beroepen door het bezoeken van meerdere leerbedrijven uit verschillende branches. Medewerkers uit verschillende organisaties vertellen over hun ervaringen en geven informatie over verschillende beroepen en opleidingen. Het mes snijdt hierbij aan twee kanten: jongeren kunnen weloverwogen een gerichte studie- en beroepskeuze maken en bedrijven worden ontlast door een efficiëntere vorm van bedrijfsbezoeken. Als gevolg van de crisis is het belang van deze vorm van oriëntatie toegenomen en met die reden wordt de VMBO Carrousel verder uitgerold naar de sectoren Techniek, Economie en Handel.

ORGANISATIE (ACCENT)	PRAKTIJKVOORBEELD/MAATREGEL
7. Onderwijs	Praktijkgericht opleiden door een omgekeerde leerroute. De omgekeerde leerroute is een nieuw onderwijsconcept waarbij praktijkleren voorop staat. Het biedt een antwoord op het probleem van BBL- leerlingen (vier dagen werken, één dag naar school) die geen leerwerkplek kunnen vinden, omdat werkgevers deze BBL-leerroute als gevolg van de crisis niet meer kunnen betalen. Voor deze praktisch ingestelde jongeren is een BOL-opleiding (onderwijs vooral op school) geen goed alternatief. Is samenwerking met gemeenten, onderwijs en bedrijfsleven is voor de bouwsector daarom een nieuw type opleiding vorgegeven: een BOL-opleiding met evenveel praktijkleren als in de BBL-leerroute. De werkgevers, het ROC en de gemeente betalen ieder ongeveer 1/3 van de kosten.
8. Onderwijs	Fitte Vutters worden door het Noorderpoort College in Groningen ingezet als leermeester om studenten te begeleiden. Door het inzetten van werknemers die net met (pre-)pensioen dan wel VUT gaan als leermeester is het mogelijk de werkgever te ondersteunen bij de begeleiding van werken en leren (BBL'ers en andere jongeren). Op deze wijze is het mogelijk om meer leerwerkplekken te kunnen creëren. De medewerkers hebben veel vakkennis en ervaring die goed inzetbaar is voor deze functie. Er zijn reeds contacten met branches en eerste werving is gestart. De Vutters en gepensioneerden worden gekoppeld aan kwetsbare BBL'ers die een groot risico lopen uit te vallen.
9. Onderwijs	Werknemers leren jongeren het vak. Het Haagse project Werkmaatje is een initiatief dat past in het kader van het creëren van meester-gezelplekken, een landelijk initiatief om jongeren volgens de Wet Investeren in Jongeren de kans te geven om te werken en/of leren. Werknemers die ten gevolge van de recessie te weinig werk hebben, gaan op initiatief van de werkgever jongeren het "vak" leren. Er ontstaat een meester-gezel-relatie. Het Mondriaan College verzorgt een dag scholing van algemene vakken bij de werkgever op de werkvloer. De jongeren worden geworven via Werkplein/startplein en uit de VSV-bak. Als uitwerking van dit project is in september de eerste vakschool 'De Verkaartklas' gestart.

ORGANISATIE (ACCENT)	PRAKTIJKVOORBEELD/MAATREGEL
10. Onderwijs	<p>Manifest 'Alle jongeren goed opgeleid de crisis door'. ROC ASA en ROC Amsterdam hebben samen met de Dienst Maatschappelijke Ontwikkeling Amsterdam het manifest opgesteld. Het manifest behelst een totaalaanpak om jongeren binnen boord te houden. De afspraken in het manifest zijn gericht op intensivering van het stagebeleid en aanpak van VSV. De intensivering van het stagebeleid wordt opgepakt in samenwerking met het Platform Arbeidsmarkt Onderwijs Amsterdam. Creatieve oplossingen worden gezocht in branchespecifieke stage arrangementen. Daarnaast wordt met het UWV en de Dienst Werk en Inkomen samengewerkt om oudere werknemers, van wie de baan op de tocht staat, een rol te geven in de opleiding of begeleiding, bijvoorbeeld als leermeester. De aanpak van VSV richt zich op een verdubbeling van de plusscholen (voor jongeren die een intensieve begeleiding behoeven), intensivering vanuit bureau Leerplicht waarbij een leerplichtassistent in de school wordt geplaatst en tot slot, het verder ontwikkelen van doorlopende leerwegen op dezelfde locatie om de doorstroom van vmbo naar mbo nog verder te bevorderen.</p>
11. Onderwijs	<p>ROC's richten een meldpunt in voor met ontslag bedreigde BBL-leerlingen. Het Koning Willem I College (KWIC) heeft een meldpunt opgericht voor leerlingen die dreigen hun leerbaan (BBL) te verliezen en waarbij geen sprake is van een samenwerkingsverband (zo'n 30% van de leerlingen). Ook schoolverlaters van het ROC kunnen er terecht. Het gaat naar schatting om zo'n 350 leerlingen. KWIC neemt deze BBL-leerlingen als ze geen arbeidscontract krijgen op als BOL-leerling. De BOL-opleiding wordt via de principes van de omgekeerde leerroute praktijkgericht gemaakt. Het meldpunt is gekoppeld aan een proactief praktijkbureau en draagt samen met partners zorg voor werving en voorlichting aan bedrijven. ROC de Leijgraaf gaat ook een meldpunt inrichten voor naar schatting 100 leerlingen. Dit punt wordt gekoppeld aan het Servicepunt Onderwijs en het BPV-bureau binnen ROC de Leijgraaf. Er vindt afstemming plaats met betreffende KBB's.</p>

ORGANISATIE (ACCENT)	PRAKTIJKVOORBEELD/MAATREGEL
<p>12. Ondernemers</p>	<p>Inspelen op kansen voor leerwerkplekken bij (semi)publieke werkgevers door een speciale GOA Publieke sector. De GOA (gemeenschappelijke opleidingsactiviteit) wordt als stimulerend middel gebruikt om werkgevers te ontzorgen en om risico's van arbeidsverbanden weg te nemen. Dit geldt voor de verantwoordelijkheid ten aanzien van het werkdeel van de BBL-opleiding, maar ook voor jongeren die werkloos zijn en voor gediplomeerde MBO'ers die zich verder willen ontwikkelen. Het GOA is een samenwerkingsverband met zelfstandige rechtspersoonheid waarin bedrijven, ROC's en gemeente participeren. Het GOA neemt de werkgeversrol en het risico. Deze jongeren worden door de GOA in dienst genomen en gedetacheerd op leerwerkplekken bij bedrijven. Een aantal sectoren kent reeds GOA's. De regio Groningen heeft geconstateerd dat een groot deel van de arbeidsmarkt wordt vertegenwoordigd door publieke en semi-publieke werkgevers. Juist deze sector heeft momenteel niet of nauwelijks leerwerkplekken. Voor deze branche is ook nog geen GOA, die de werkgevers kan stimuleren leerwerkplekken te creëren door het verminderen van risico's. Met het oprichten van de GOA voor de publieke sector wil de regio Groningen inspelen op deze kansen die er liggen, juist nu in deze tijd. Uit een voorverkenning is gebleken dat werkgevers enthousiast zijn over de GOA publieke sector. Begin 2010 wordt gestart met de uitwerking door het contracteren van partijen. Een deel van het budget voor de bestrijding Jeugdwerkloosheid is reeds gereserveerd voor deze GOA.</p>
<p>13. Ondernemers</p>	<p>Stimuleren van zelfstandig ondernemerschap bij jongeren. Binnen het aanvalsplan jeugdwerkloosheid krijgen jonge schoolverlaters de mogelijkheid een eigen bedrijf te starten in een laboratoriumachtige omgeving. Adviseurs van ROZ Twente (Regionale Organisatie Zelfstandigen) verzorgen de directe begeleiding en huisvesting voor deze 30 jonge ondernemers. De jonge ondernemers zitten samen in een bedrijfsverzamelgebouw. Via het ondernemerslaboratorium kunnen leerlingen een jaar lang werken aan hun eigen bedrijfsformule, marketing plan en product en/of dienst. Hierbij wordt aangesloten bij de bestaande en lopende initiatieven van Saxion, zoals minor adviesvaardigheden en Smart Creation, en bij de studierichtingen ICT, milieu en zorg van ROC van Twente. Het Ondernemerslab wordt gevestigd in een bedrijfsverzamelgebouw voor startende ondernemers en past binnen het stimuleringsprogramma van de gemeente en woningcorporatie Welbions om sociale economie te bevorderen. Binnen het bedrijfsverzamelgebouw worden faciliteiten, advisering, begeleiding, scholing, coaching en financiering op integrale wijze aangeboden. Het pand wordt momenteel gebruiksklaar gemaakt en de start is voorzien in februari 2010.</p>

ORGANISATIE (ACCENT)**PRAKTIJKVOORBEELD/MAATREGEL****14. Ondernemers**

Brede aanpak gericht op werving, scholing en behoud van werknemers in de techniek. Belangrijke regionale partners hebben het initiatief genomen om in een groot deel van Noord-Holland met een concrete oplossing te komen voor de crisisproblematiek in de metaal-, elektro- en installatiebranche (MEI). Onder de naam Drieluik hebben werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties, overheidsorganisaties en andere belanghebbenden (o.a. Kamer van Koophandel, Technocentrum NHN, Stichting Arbeidsmarktstrategie Noord-Holland) elkaar gevonden. Zij zijn in staat om samen met bedrijfsopleiders en de ROC's een succesvol pakket aan maatregelen te realiseren binnen het Drieluik Metaal, Elektro en Installatietechniek (MEI). Het drieluik bestaat uit een jongerenbedrijf Talent in Techniek voor jongeren die hun leerwerkplaats tussentijds verliezen of na hun opleiding geen reguliere leerwerkplaats kunnen vinden, en een werkbedrijf Werk in Techniek dat een basis creëert om boventallige werknemers uit de sectoren in dienst te nemen en vervolgens op te leiden en te detacheren. Het Drieluik wordt gecompleteerd met een Kennis- en Adviescentrum Techniek dat er voor zorg draagt dat de regio voldoende, vraaggerichte en vakdeskundige opleidingscapaciteit biedt om ervaren werknemers en jongeren via scholing en praktijkopleiding klaar te stomen voor de toekomst.

ORGANISATIE (ACCENT)	PRAKTIJKVOORBEELD/MAATREGEL
Mobiliteit & Flexibiliteit - Binnen bedrijf, van werk naar werk	
15. Overheid	Met ontslag bedreigden begeleiden tot ZZP'er. Project 'Eigen Werk' begon in Amsterdam als een samenwerkingsverband tussen DWI, CWI en UWV en heeft door de crisis een impuls gekregen. Werklozen ouder dan 40 werd een goed uitgestippeld traject aangeboden met als einddoel het slagen als ZZP'er. Onderdeel van het traject zijn workshops die onder andere worden gegeven door de KvK en de Rabobank. Ook kan gebruik worden gemaakt van vouchers waarmee deelnemers voor informatie naar een extern bedrijf kunnen gaan voor informatie, bijvoorbeeld in de tak waar ze hun eigen bedrijf in willen oprichten. 'Eigen Werk' werd een succes verhaal en werd structureel. Onder invloed van de crisis is de doelgroep uitgebreid. Niet alleen werkloze 40-plussers kunnen nu deelnemen, ook met ontslag bedreigden van alle leeftijden.
16. Overheid	Kwetsbare groepen worden door ADO Den Haag aan een baan geholpen. In het ADO Den Haag Stadion heeft Werkgeversservicepunt Den Haag een ADO Lokaal. Dit ADO Lokaal wordt voor verschillende doelen gebruikt. Één van de doelen is het project 'Niemand buitenspel', ooit begonnen in Heerenveen. In dit werkgelegenheidsproject zet de voetbalclub haar contacten en faciliteiten in om voetbalfans aan een baan te helpen, bijvoorbeeld door middel van coaching door de spelers en de coach van ADO. Het richt zich vooral op mensen uit kwetsbare groepen, zoals laagopgeleiden, jongeren en allochtonen, aan een (tijdelijke) baan of stageplek geholpen. Mensen in de kwetsbare groepen zijn veelal werkzaam in de sectoren waar de gemeente Den Haag de hardste klappen verwacht: bouw, techniek en horeca. Sectoren in Den Haag waar veel vraag naar personeel blijft zijn de zorg en beveiliging. Daar speelt het project van de gemeente en ADO Den Haag op in. Een deel van de werklozen wordt bijvoorbeeld opgeleid tot steward, met de mogelijkheid beveiliging te worden. Ook kunnen kandidaten stage lopen bij werkgevers die verbonden zijn aan de Business Club van ADO Den Haag.
17. Onderwijs	ROC Tilburg benadert bedrijven in WTV en deeltijd-WWV met scholingsaanbod. Het ROC Tilburg heeft de zogeheten School voor Bedrijfsgroepen gevormd, waarin alle contractactiviteiten voor bedrijven zijn geconcentreerd. Deze school is de afgelopen jaren huisopleider geworden van een behoorlijk aantal grote(re) bedrijven. Het scholingsaanbod kent meestal het reguliere aanbod als basis, maar wordt ook wel modulair aangeboden met verschillende instroommomenten. Deze School voor Bedrijfsgroepen heeft actief bedrijven in werktijdverkorting en deeltijd-WWV opgezocht en is gaan praten over een mogelijk aanbod. Dit heeft al tot de nodige trajecten in de betreffende bedrijven geleid. Voorbeelden zijn enkele grote bedrijven in de transport en logistiek.

ORGANISATIE (ACCENT)	PRAKTIJKVOORBEELD/MAATREGEL
18. Ondernemers	<p>Buitenfirma's Corus worden ondersteund in scholingsbehoefte. In november 2008 maakte Corus bekend dat het werk dat door buitenfirma's wordt gedaan, wordt teruggenomen. De buitenfirma's worden ondersteund met hun eventuele scholingsbehoefte. Aan Corus gelieerde bedrijven kunnen gebruik maken van het opleidingscentrum van het staalbedrijf. De deelnemer doet examens en krijgt na afloop, als hij of zij is geslaagd, een officieel erkend diploma of getuigschrift. Buitenfirma's worden met digitale nieuwsbrieven op de hoogte gehouden over het aanbod van de scholing.</p>
19. Ondernemers	<p>Sturen op blijvende inzetbaarheid van medewerkers door individueel employabilitybudget. De ING besteedt aandacht aan de blijvende inzetbaarheid van de eigen medewerkers. Dat doet ze door een combinatie van employability en preventieve mobiliteit, zodat het curatieve Van Werk Naar Werk (dat zich richt op herplaatsing van boventalig personeel) zoveel mogelijk achterwege kan blijven. Vanaf 1 januari 2008 is er voor iedereen met een dienstverband voor onbepaalde tijd een individueel employabilitybudget beschikbaar. Gedurende drie jaar gaat het om een bedrag van €1.500,- per jaar. Via e-tools kan de werknemer een gemotiveerde keuze maken bij de besteding van het budget, via de digitale loopbaancoach krijgt hij daarbij ook vanuit het bedrijf ondersteuning. Medewerkers kunnen ook vanuit huis, bijvoorbeeld 's avonds inloggen in het systeem en advies vragen aan de digitale coach.</p>
20. Ondernemers	<p>OOM (ALP) Leerling XL voor zittende BBL-leerlingen (on-the-job). Een ALP is een leer- of stageplaats bij een bedrijf of instelling, die wordt ingenomen door iemand die extra hulp nodig heeft om een plekje op de arbeidsmarkt te verkrijgen of behouden, en die grotendeels met subsidies wordt gefinancierd.</p> <p>Het doel van de ALP is om werkervaring op te doen in een bedrijf of op een praktijkvervangende locatie. Zo neemt de beroepsvaardigheid in de praktijk toe. Hierdoor wordt de positie van de deelnemer op de arbeidsmarkt verbeterd. De deelnemer krijgt de gelegenheid om in de trajecten die mogelijk worden gemaakt binnen de OOM ALP regeling een beroepskwalificatie te behalen en/of werkervaring op te doen. De regeling is bedoeld voor verschillende groepen jongeren, waaronder jongeren die dreigen hun leerplek kwijt te raken als gevolg van de crisis (Leerling XL). De jongeren worden door de ALP toegeleid naar een beroepskwalificatie.</p>

ORGANISATIE (ACCENT)	PRAKTIJKVOORBEELD/MAATREGEL
21. Ondernemers	OOM (ALP) Praktijkopleider XL. Binnen de regeling ALP (zie voorgaand voorbeeld) worden praktijkopleiders opgeleid die extra geworven worden onder vakkrachten. De praktijkopleiders worden opgeleid tot gekwalificeerd praktijkopleider met behoud van uitkering. De "praktijkopleider XL" wordt actief geworven onder ervaren vakkrachten bij WTV en deeltijd-VW bedrijven. De verwachting is namelijk dat de uitvoering van deze ALP-regeling extra capaciteit vergt in de begeleiding van leerlingen tijdens hun praktijkopleiding. Het bedrijf dat zijn praktijkopleider in staat stelt om leerlingen in een regionaal praktijkcentrum te begeleiden ontvangt daarvoor een eenmalige aanmoedigingspremie.

ORGANISATIE (ACCENT)	PRAKTIJKVOORBEELD/MAATREGEL
Curatief - Re-integratie	
22. Overheid	Gemeente Haaksbergen benut aanbestedingstraject voor inzet WWB'ers. Voor een project huishoudelijke hulp heeft de gemeente Haaksbergen een aanbestedingstraject voor de Wmo-huishoudelijke hulp 2010-2012 opgezet. Binnen de aanbesteding is geregeld, dat de gecontracteerde partij de verplichting heeft om eventuele vacatures als eerste bij de gemeente aan te bieden. Op deze manier kunnen WWB'ers aan het werk geholpen worden. Een goed voorbeeld van 'Sociaal Bestek'.
23. Overheid	Ontslagen werknemers kunnen terecht bij het Werkpleincafé van Werkplein Eemsdelta. De werknemers die bedreigd worden met massaontslag krijgen in de media veel aandacht. De individuele werknemer die ontslagen wordt, verdient een eigen aanpak. Daarvoor is binnen Werkplein Eemsdelta het Werkpleincafé ingericht. Het Werkpleincafé is gesitueerd op het Werkplein, waar elke ontslagen werknemer terecht kan met zijn verhaal en voor een ondersteuningsaanbod. Bij het Werkpleincafé kunnen mensen op ieder moment terecht met vragen over werk, vacatures, scholing/opleiding en solliciteren. Ook is er de mogelijkheid om via internet allerlei vacaturesites te bezoeken of andere werkgerelateerde sites. Er liggen kranten, tijdschriften en boeken om in te kijken. Ook kunnen werknemers en werkzoekende er terecht voor sollicitatietips (Is mijn CV duidelijk? Is dit een goede brief? Hoe bereid ik me voor op een sollicitatiegesprek?) en workshops en voorlichtingsbijeenkomsten. Het is een plek waar iedereen vrijblijvend en zonder afspraak binnen kunt stappen en altijd persoonlijk geholpen wordt door ervaren medewerkers. Op deze manier behoudt iemand zijn werkrhythme en blijft gemotiveerd in het zoeken naar ander werk.
24. Overheid	Extra inzet re-integratiebeleid langdurig uitkeringsgerechtigden. De gemeente Den Haag heeft als gevolg van de situatie van minder budget en meer werkloosheid als gevolg van de crisis besloten om een aantal fundamentele aanpassingen van het re-integratiebeleid door te voeren. Er zijn te weinig vacatures en er zijn te weinig mogelijkheden om iedereen op een leerwerkplaats te plaatsen. Zonder specifiek beleid kan dit ten koste gaan van de positie van langdurig uitkeringsgerechtigden, die ook buiten de crisis al een moeilijke positie op de arbeidsmarkt hebben. Daarom is met behulp van de toegekende crisismiddelen extra ingezet op deze groep op het gebied van activering en begeleiding, waar mogelijk naar werk en worden 2000 Participatieplaatsen gerealiseerd.

ORGANISATIE (ACCENT)	PRAKTIJKVOORBEELD/MAATREGEL
25. Overheid	Social return bij aanbestedingsopdrachten in Hoorn. De gemeente Hoorn maakt gebruik van haar positie als opdrachtgever om opdrachtnemers te bewegen uitkeringsgerechtigden en / of leerlingen in te schakelen bij het uitvoeren van overheidsopdrachten ('Sociaal Bestek'). Het gaat om overheidsopdrachten in de sectoren: bouw, infrastructuur en onderhoud, groenvoorziening, zorg, schoonmaak en catering. Per aanbesteding wordt bezien of het inzetten door de opdrachtnemer van uitkeringsgerechtigden en / of leerlingen kan worden meegenomen als gunningcriterium.
26. Overheid	Project 'Werkcoach de ruimte' door mobiliteitscentrum Friesland. In dit project krijgen 10 werkcoaches de ruimte om zonder ballast van regels en administratieve rompslomp hun werk te doen. Zij krijgen de tijd om voldoende aandacht aan mensen te besteden en hun creativiteit, vakmanschap en ondernemerschap in te zetten. De 10 werkcoaches gaan gezamenlijk in een andere setting met een willekeurige groep werkzoekenden aan de slag. Faciliteiten zijn geregeld en er is een eigen budget.
27. Ondernemers	Uitzendbureaus in de regio Amsterdam gaan 250 traineeplekken voor jongeren regelen. Zij zorgen voor een plaats bij een bedrijf en begeleiden hen. De gemeenten in de omgeving betalen de jongeren vervolgens een inkomen dat even hoog is als een uitkering. Hierover zijn afspraken gemaakt tussen gemeenten in de regio en de Algemene Bond Uitzendondernemingen. Het doel hiervan is tegengaan van de oplopende jeugdwerkloosheid en investeren in werkzekerheid
28. Ondernemers	Uitkeringsgerechtigden via detachering en met begeleiding weer aan het werk. Zo pakt re-integratie- en detacheringbedrijf BV Aanbouw Rijnmond het aan in opdracht van de gemeente Rotterdam. Mensen worden bij de BV Aanbouw Rijnmond in dienst genomen en vervolgens gedetacheerd bij één van de vele bedrijven waarmee zij samenwerkt. Zo neemt de BV een deel van het risico weg voor de bedrijven waar de uitkeringsgerechtigden aan het werk gaan. Deze krijgen op de werkvloer een leermeester om het vak te leren en ook een jobcoach om gezamenlijk sociale problemen aan te pakken. In het kader van de crisis worden door de gemeente Rotterdam versneld cliënten toegeleid, die via deze formule worden gere-integreerd.
29. Ondernemers	Langdurig (jongere) werklozen weer aan het werk via 'schooltje'. Aannemersbedrijf Coen Meijer in Veendam heeft in samenwerking met de keten een 'schooltje' ingericht om langdurige (jongere) werklozen op te nemen, te scholen (arbeidsritme en kennis) en vervolgens uit te plaatsen naar de markt (eigen bedrijf of bij andere bedrijven). Voor de scholing vindt samenwerking met een ROC plaats.

ORGANISATIE (ACCENT)**PRAKTIJKVOORBEELD/MAATREGEL****30. Ondernemers**

Roosterflexibiliteit bij Heineken. In de vestiging Zoeterwoude ging men als gevolg van de crisis aan de slag met flexibilisering van de arbeidstijden op de afdeling Verpakkingen. Een bij CAO vastgesteld ploegendienstrooster wordt vervangen door een flexibel rooster dat in overleg tussen leidinggevende en medewerker wordt ingevuld. Flexibiliteit wordt gerealiseerd door eigen personeel, en niet meer via tijdelijk personeel, al dan niet in loondienst. De werknemers kregen een rooster waarin naast een basisrooster ook extra, gekleurde diensten zijn opgenomen waarvan nog niet zeker is of deze diensten ook daadwerkelijk moeten worden gewerkt. Deze kaders omvatten roosters met een bandbreedte van minimaal 120 en maximaal 168 uur bedrijfstijd per week. Binnen deze bandbreedte is er sprake van normale bedrijfstijd (dus geen overwerk).

4.

Slotbeschouwing

Zoals een aantal geïnterviewden het zeiden: de crisis is ellendig, maar brengt ook veel moois naar boven. We hebben met deze quick scan geconstateerd, dat inderdaad onder druk veel vloeibaar is gebleken. Nieuwe samenwerkingsverbanden zijn gecreëerd. Scholen benaderen schoolverlaters en houden ze vast of zorgen er in samenwerking met UWV WERKbedrijf voor dat werkloze schoolverlaters direct worden gesignaleerd en begeleid naar (leerwerk)plek. UWV WERKbedrijf zoekt nog intensiever de samenwerking met bedrijven en scholen. Kenniscentra Beroepsonderwijs voor Bedrijfsleven pakken de uitdaging op om het inzakken van het aantal stageplaatsen te voorkomen of te dempen. Grote gemeenten pakken voortvarend de regierol op die van hen wordt gevraagd. Bedrijven zoeken onderling samenwerking en zoeken scholen en UWV WERKbedrijf op. Er worden door de mobiliteitscentra in samenwerking met bedrijven banenbeurzen georganiseerd. Het sociaal bestek-concept wordt uit de kast gehaald om werklozen, die toch al een moeilijke arbeidsmarktpositie hebben, door de toegenomen concurrentie van baanwiselaars en kortdurend werklozen niet nóg slechter uit de crisis te laten komen. Een indrukwekkende dynamiek, die het waard is om nader in kaart te brengen met het oog op

het borgen van de opbrengsten: hoe zorgen we ervoor dat alle partijen ook na de crisis de ontstane energie en verbindingen handhaven met het oog op volgende crises en met het oog op de komende omslag op de arbeidsmarkt? Dat is de vraag, die centraal staat tijdens het Symposium van 2 december 2009 van het ministerie van SZW, waarvoor Berenschot deze quick scan mocht uitvoeren. We hopen met deze rapportage te hebben bijgedragen aan een vruchtbare bijeenkomst.

Bijlage: Overzicht van respondenten

Geïnterviewde contactpersonen van de zes voorbeelden:

- **Fundeon: Leer Door Bouw Verder:** Tina Boes, projectleider
- **Poortwachtercentrum Noord-Holland Noord:** Piet Kamminga, projectleider
- **Pact Fryslân:** Marco Florijn (wethouder Leeuwarden) en Renate Westdijk (projectleider Mobiliteitscentrum / Vliegende Brigade)
- **Provincie Fryslân:** Meine van Dam
- **Eindhoven Leerwerklok:** Lau van den Bos, projectleider Leren en werken regio Eindhoven
- **ROC Ter AA Vakwerk Helmond:** Bart Janssen, projectleider
- **Albeda College en ROC Zadkine, School Ex:** Jan de Jager, Albeda, directeur Rotterdamse Ondernemers Academie (ROA)

Organisaties en contactpersonen die de snelle inventarisatie van goede voorbeelden van crisismaatregelen mogelijk hebben gemaakt:

- **Divosa:** Arnoud Boer
- **UWV / Mobiliteitscentra:** Rob Schwillens
- **Ministerie OCW:** Bernard van Laan / Cees-Jan van Overveld
- **MBO Raad:** Marjan vd Weide / Pia Deveneyns
- **VNO-NCW/MKB Nederland:** Sip Nieuwsma
- **Kroon op het Werk:** Wouter van Ginkel
- **Projectdirectie Leren en Werken:** Liesbeth van Dril
- **Ministerie van SZW:** regionale accountmanagers
- **RWI:** Rob de Krieger

Bij deze publicatie hebben wij gebruik mogen maken van het op dat moment in ontwikkeling zijnde en inmiddels in november gepubliceerde rapport van de RWI 'Scholing in Crisistijd'. De eindversie van dit rapport is te vinden op www.rwi.nl.

Berenschot Groep B.V.
Europalaan 40
3526 KS Utrecht
T +31 (0)30 291 69 16
E contact@berenschot.com
www.berenschot.nl

Berenschot is aangesloten bij E-I Consulting Group.