SER NOORD NEDERLAND

Het werkend alternatief voor Noord-Nederland

Het vervolg voor de drie noordelijke provincies

FEBRUARI 2018

Aan
Dagelijks Bestuur van het Samenwerkingsverband Noord-Nederland;
Sociaal Economische Raad Nederland

SER NOORD NEDERLAND

BEZOEKADRES SER Noord-Nederland
Leonard Springerlaan 23
9727 KB Groningen

TELEFOON 050 526 71 92
E-MAIL info@sernoordnederland.nl
WEBSITE www.sernoordnederland.nl
TWITTER @ser_nn

POSTADRES Postbus 481
9700 AL Groningen

Groningen, 15 februari 2018

Onderwerp Advies *Het werkend alternatief voor Noord-Nederland, het vervolg voor de drie noordelijke provincies*

Geachte mevrouw Klijnsma en mevrouw Hamer,

In 2017 hebben wij gewerkt aan de adviesvraag over de effectiviteit van het scholingsinstrumentarium voor werkenden in Noord-Nederland. Deze adviesvraag ligt in het verlengde van het advies *Het werkend alternatief voor Noord-Nederland, de noordelijke aanpak maakt het verschil*. Daarnaast hebben wij van SER Nederland een projectsubsidie gekregen om bij de noordelijke gemeenten te checken hoe zij aankijken tegen de aanbevelingen in het genoemde adviesrapport, met name gericht op de onderkant van de arbeidsmarkt. Gaandeweg deze twee adviestrajecten werd duidelijk dat er in de gesignaleerde knelpunten en oplossingsrichtingen, vanuit enerzijds de stakeholders in het scholingsdomein en anderzijds de geïnterviewde wethouders, veel overlap is. Vandaar dat wij ervoor hebben gekozen om één actieagenda en bijbehorend advies uit te brengen voor beide adviestrajecten.

Het is ons een genoegen u hierbij de actieagenda en het achterliggende advies aan te bieden: *Het werkend alternatief voor Noord-Nederland, het vervolg voor de drie noordelijke provincies*.

In veel sectoren bestaan inmiddels grote tekorten aan vakmensen en dit zal in de komende jaren door de verwachte economische groei én de groeiende vervangingsvraag vanwege de vergrijzing alleen maar toenemen. Tegelijkertijd dreigen te veel mensen de aansluiting met de arbeidsmarkt te missen. Als er ooit al een kans was om de verbinding tussen het economisch domein en het sociaal domein tot stand te brengen dan is het nu! In drie provinciale bijeenkomsten, die wij ten behoeve van deze adviestrajecten hadden georganiseerd, kwam dit in combinatie met de wens tot meer samenwerking en regie pregnant naar voren.

In de actieagenda hebben we de wensen vanuit de drie provinciale bijeenkomsten vertaald naar concrete acties en aanbevelingen. Er was een grote opkomst op deze bijeenkomsten van onder meer gemeentebestuurders, vertegenwoordigers van UWV, vertegenwoordigers vanuit het onderwijs en sociale partners.

Cruciaal is naar onze mening het instellen van een regieteam en een ondersteunend kwartiermakersteam per provincie, die het mandaat krijgen om de acties tot uitvoering te brengen. Dit sluit heel goed aan op hetgeen de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft geschreven aan de Tweede Kamer op 5 december 2017 over *Matchen op Werk in de Arbeidsmarktregio's*, gericht op optimale regionale werkgeversdienstverlening[1]. Ook de noordelijke werkgeversorganisaties hebben in 2018 blijvend ontwikkelen en de goede match op de arbeidsmarkt centraal gesteld met het motto *(Er)ken je talent*.

De acties uit onze actieagenda vormen vervolgens tezamen de opdracht voor de regie- en kwartiermakersteams. Hierbij is wat ons betreft ruimte voor 'couleur locale' om de feitelijke uitwerking goed te laten aansluiten op de kansen en wensen vanuit de provinciale deelnemers/stakeholders, gerelateerd aan de problematiek van werkgevers, werknemers en werkzoekenden.

[1] Tweede Kamer, vergaderjaar 2017-2018, 29 544, nr. 807

De SER Noord-Nederland is in de hernieuwde opgave per 1 januari 2018 graag bereid de eerste stappen te zetten om vanuit een gemeenschappelijke opdracht invulling te geven aan de te formeren regie- en kwartiersmakersteams.

We vertrouwen erop u een passend advies te hebben gegeven en zijn graag bereid om in onderling overleg inhoud en invulling te geven aan de voorgestelde richting.

Hoogachtend,

Drs. Fr.C.A. Jaspers,
Voorzitter

Drs. H. Bloupot,
Algemeen secretaris

I.a.a.
Colleges van Gedeputeerde Staten van Drenthe, Fryslân en Groningen;
Colleges van Burgemeester en Wethouders van Emmen, Assen, Leeuwarden, Groningen,

Colofon

PUBLICATIE	februari 2018
VASTGESTELD	8 december 2017
AUTEURS	Herman Bloupot Henk ten Brinke Lotte van der Haar Margit van der Werff
EINDREDACTIE	Hans Klip Tekstproducties
ONTWERP	IMAGO
OPMAAK	Carolien van de Beek/ SER Noord-Nederland
FOTOGRAFIE	Nancy Beijersbergen/ Holland in Beeld Joost Hoving/ Hollandse Hoogte Peter Hilz/ Hollandse Hoogte Bert Janssen/ Hollandse Hoogte Herma Lambers/ Holland in Beeld David Rozing/ Hollandse Hoogte Reid, Geleijnse & van Tol Shutterstock.com
CONTACT	Sociaal Economische Raad Noord-Nederland Postbus 481 9700 AL Groningen 050 - 526 71 92 info@sernoordnederland.nl www.sernoordnederland.nl

SER
NOORD
NEDERLAND

Het werkend alternatief voor Noord-Nederland

Het vervolg voor de drie noordelijke provincies

Zeker
Zijn van een leuke baan?
stap even binnen
Heb je een HBO- diploma of propedeuse en ben je in het bezit van een rijbewijs B?
Dan hebben wij de baan voor jou!
Kom snel binnen voor meer informatie!
...leukste banen!
Callcenter medewerkers
Helpdesk-medewerker
Tekenaar Werktuigbouwkundige
Schoonmaker Algemeen
Hovenier
Administratief Medewerker (FT)
Kans op een vaste aanstelling

Inhoudsopgave

HOOFDSTUK 1 ADVIESAANVRAAG 5
1.1 Aanleiding voor dit advies 5
1.2 Twee adviesvragen 5
1.3 Leeswijzer 6

HOOFDSTUK 2 HET WERKEND ALTERNATIEF VOOR NOORD-NEDERLAND, FEBRUARI 2017 9
2.1 Korte samenvatting 9
2.2 Twee maatschappelijke opgaven 9
2.3 Aanbevelingen 9

HOOFDSTUK 3 EFFECTIVITEIT VAN SCHOLINGSINSTRUMENTEN 13
3.1 Adviesvraag en aanpak 13
3.2 Belangrijkste ontwikkelingen 13
3.3 Oordeel over financieringsbronnen 16
3.4 Focus van gemeenten en provincies 17
3.5 Knelpunten bij aanvragen van arbeidsmarktsubsidies 17
3.6 Instrumentele en organisatorische invulling 18
3.7 Tot slot 22

HOOFDSTUK 4 BEREIDHEID VAN GEMEENTEN 25
4.1 Adviesvraag 25
4.2 Toelichting op adviesvraag 25
4.3 Resultaten van gesprekken met gemeenten 25
4.4 Resultaten van provinciale bijeenkomsten 29
4.5 Tot slot 29

HOOFDSTUK 5 SAMEN STERKER 31
5.1 Samenhang tussen beide thema's 31
5.2 Aanknopingspunten in het kabinetsbeleid 31
5.3 Actieagenda voor *Het werkend alternatief voor Noord-Nederland* 32

BIJLAGE 1
ADVIESVRAAG DB SNN

BIJLAGE 2
PROJECTSUBSIDIE SER NEDERLAND

BIJLAGE 3
MANAGEMENTSAMENVATTING ADVIES *HET WERKEND ALTERNATIEF VOOR NOORD-NEDERLAND (FEBRUARI 2017)*

BIJLAGE 4
DEELNEMERS BIJEENKOMSTEN

BIJLAGE 5
INFOGRAPHIC *GRONINGEN OP VOORSPRONG*

REPAIR CARE

HOOFDSTUK 1

Adviesvraag

1.1 Aanleiding voor dit advies

Het gaat economisch goed in ons land. De Nederlandsche Bank signaleert in 2017 de hoogste groei in tien jaar. De aantrekkende economie leidt tot krapte op de arbeidsmarkt, ook in Noord-Nederland. Er ontstaan nieuwe kansen voor werkzoekenden. Nu is het tijd dat in Noord-Nederland de schouders worden gezet onder een aanpak voor een inclusieve arbeidsmarkt!

Hierover heeft de Sociaal-Economische Raad (SER) Noord-Nederland aanbevelingen gedaan in het in februari 2017 gepubliceerde advies *Het werkend alternatief voor Noord-Nederland, de noordelijke aanpak maakt het verschil*. Dat heeft geleid tot twee nieuwe adviesvragen. Daarop gaan we in dit vervolgadvies in.

1.2 Twee adviesaanvragen

Het advies van februari 2017 schetst de veranderingen op de noordelijke arbeidsmarkt en wat die betekenen voor werkenden en werkzoekenden. Een belangrijk thema is de situatie aan de onderkant van de arbeidsmarkt en de hervormingen die noodzakelijk zijn. Een ander thema is leven lang leren; wij doen diverse aanbevelingen om dat te stimuleren. In dit vervolgadvies spreken we echter van blijvend ontwikkelen in plaats van leven lang leren. Deze term geeft nog beter weer waar het om gaat: dat mensen hun kennis en vaardigheden op peil blijven houden, zodat zij goed kunnen inspelen op de veranderingen op de arbeidsmarkt.

Er ligt vooral een opgave voor werkenden op het niveau van mbo-2 en mbo-3. De SER Noord-Nederland heeft vastgesteld dat voor het Noorden slechts een grove berekening van het totale aantal mensen op deze niveaus mogelijk is. Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) heeft alleen landelijke cijfers. Indien wij deze doortrekken naar Noord-Nederland, gaat het om een opgave van 160 duizend werkenden met mbo-2 en mbo-3 als opleidingsniveau. Het definitieve getal kan alleen worden bepaald door hiernaar te vragen bij alle mkb-bedrijven.

Het Dagelijks Bestuur van het Samenwerkingsverband Noord-Nederland (DB SNN) en de landelijke Sociaal-Economische Raad (SER) hebben de SER Noord-Nederland gevraagd om de beide thema's uit te diepen en te concretiseren. Dit leidde tot twee nieuwe adviesvragen:

1. De vraag vanuit DB SNN luidt: hoe effectief zijn de bestaande regelingen en subsidies voor scholing op de arbeidsmarkt? Op welke manier kunnen deze regelingen worden versterkt om blijvend ontwikkelen te bevorderen? Zie bijlage 1 voor een toelichting.
2. In een projectsubsidie van de SER Nederland staat de volgende vraagstelling centraal: wat is de mening van (kleine) gemeenten in Groningen, Fryslân en Drenthe over het in februari 2017 gepubliceerde advies? Er wordt een regiodeal voorgesteld: zijn gemeenten bereid om daaraan mee te doen? Zie bijlage 2 voor een toelichting.

De twee onderwerpen zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Daarom behandelen wij beide vragen in dit vervolgadvies. De vraagstellingen betekenen feitelijk een verdere concretisering van de aanbevelingen in het advies van februari 2017. Hierin zijn twee opgaven voor de toekomst geformuleerd: de omschakeling naar blijvend ontwikkelen en de toeleiding aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Deze opgaven blijven in dit nieuwe advies van doorslaggevend belang.

1.3 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 vindt u een korte samenvatting van het advies *Het werkend alternatief voor Noord-Nederland, de noordelijke aanpak maakt het verschil* van februari 2017. Handig als geheugensteuntje bij het lezen van het vervolg in dit rapport.

Hoofdstuk 3 bevat ons antwoord op de eerste vervolgadviesvraag over blijvend ontwikkelen. U leest over de belangrijkste resultaten van de gesprekken die we met stakeholders hebben gevoerd. Ook komen de ervaringen van werkgevers met subsidies aan bod. Tevens is er aandacht voor de mogelijkheden van opleidings- en ontwikkelingsfondsen (O&O-fondsen) om werkgevers en werknemers te ondersteunen. Dat leidt tot een aantal nieuwe aanbevelingen.

Hoofdstuk 4 gaat over de vervolgvraag over de bereidheid van gemeenten om mee te doen aan een regiodeal. Uit onze gesprekken blijkt dat de gemeenten positief zijn over onze aanbevelingen in het advies van februari 2017.

In hoofdstuk 5 staan onze conclusies over hoe we in het Noorden samen sterker staan. U leest wat daarvoor nodig is en hoe dit is vertaald in een actieagenda.

HOOFDSTUK 2

Het werkend alternatief voor Noord-Nederland, februari 2017

2.1 Korte samenvatting

In februari 2017 hebben wij op verzoek van het DB SNN een advies uitgebracht onder de titel *Het werkend alternatief voor Noord-Nederland, de noordelijke aanpak maakt het verschil*. We geven in dit hoofdstuk als geheugensteun een korte samenvatting. In bijlage 3 vindt u de integrale managementsamenvatting van het advies.

2.2 Twee maatschappelijke opgaven

In het eerder verschenen advies hebben we twee belangrijke maatschappelijke opgaven geformuleerd:

1. Het aantal lager en middelbaar opgeleiden dat wordt bereikt voor deelname aan beroepsgeoriënteerde om-, her- en bijscholing, wordt in de komende vijf tot tien jaar verhoogd naar 60 procent. Hiermee bedoelen we ook ondernemers en zelfstandigen zonder personeel. Het gaat thans globaal om 210 duizend mensen die worden bereikt; daar komen dan ongeveer 160 duizend mensen bij.
2. Er komt meer integrale bestuurlijke samenwerking in het sociaal domein, de economie en het onderwijs door een verdere gestructureerde samenwerking binnen de arbeidsmarktregio's. Voor de uitkerende instanties staat de kandidaat centraal! Gemeenten en UWV zoeken bij werkgevers in de regio naar passende vacatures en passend werk, op basis van een aanpak die aansluit bij de wensen van de werkgevers.

2.3 Aanbevelingen

De twee maatschappelijke opgaven zijn vertaald in een aantal aanbevelingen die gericht zijn op de uitvoering.

Opgave 1: blijvend ontwikkelen

Dit deel van het advies van februari 2017 richt zich met name op mensen met een mbo-opleiding op niveau 2 of 3. Door robotisering en automatisering dreigt er vooral voor deze groep een probleem. Tegelijkertijd is er in een aantal sectoren een schreeuwend tekort aan goed opgeleide vaklieden, wat door de verwachte economische groei alleen maar groter wordt. Enerzijds is er dus een overschot aan mensen met 'verouderde' opleidingen, anderzijds zijn er tekorten aan vakmensen. Het overbruggen van dit kwalitatieve verschil gaat niet vanzelf. De uitdaging is om de beroepskwalificaties op peil te houden door om-, her- en bijscholing.

Voor blijvend ontwikkelen hebben we vier aanbevelingen:

1. Zorg voor bedrijfstakgewijze scholing.
2. Zet een regionaal opleidings- en ontwikkelingsfonds voor mbo'ers op.
3. Faciliteer kleine ondernemers bij de ontwikkeling en scholing van medewerkers.
4. Maak een programma voor scholing van werkenden en werkzoekenden dat zich richt op clusters van kleinere bedrijven.

Opgave 2: intergrale bestuurlijke samenwerking

Deze opgave gaat over de onderkant van de arbeidsmarkt: mbo-1 en lager opgeleiden én langdurig werkzoekenden. De uitvoering van de toeleiding naar arbeid door gemeenten en UWV is flink versnipperd. Ook laat het her- en erkennen van de kwaliteiten en mogelijkheden van werkzoekenden nog te wensen over. Dit vraagt om een sterk bestuurlijk commitment, waarbij wordt gestuurd op doelgerichte samenwerking.

Onze aanbevelingen zijn:

5. Zorg voor een betere bestuurlijke verbinding tussen sociaal domein, economie en onderwijs.
6. Voeg de databestanden van gemeenten en UWV samen tot één bestand van werkzoekenden. De aanbeveling is bedoeld om verdere samenwerking te bevorderen en de 'eigen-kaartenbak-eerst-systematiek' te doorbreken, zodat publieke partijen beter kunnen voorzien in de vraag van het bedrijfsleven.
7. Werk belemmerende regels weg die maatwerkoplossingen voor mensen in de weg staan. Want effectiviteit moet boven rechtmatigheid gaan. De SER Noord-Nederland pleit ervoor dat de regio zich hiervoor in Den Haag gezamenlijk sterk maakt.
8. Stimuleer het opzetten van sociale ondernemingen, zodat de kansen voor mensen met een beperking worden verruimd.

Werkplein
Ministerie van Defensie
www.SERVICEPUNT DEFENSIE.nl
met wereldbanen voor teamspelers!
BOUW
TECHNIEK
BEVEILIGING
ICT ZORG
TRANSPORT
ETC.....
LEERWERKLOKET
ONTDEK HIER JOUW MBO-OPLEIDING IN TRANSPORT & LOGISTIEK
LEREN WERKEN

HOOFDSTUK 3

Effectiviteit scholingsmaatregelen

3.1 Adviesvragen

Dit hoofdstuk gaat dieper in op blijvend ontwikkelen. De adviesvraag komt van het DB SNN en luidt:
'Hoe effectief zijn de bestaande regelingen en subsidies voor scholing op de arbeids markt? Op welke manier kunnen deze regelingen worden versterkt om blijvend ontwikkelen te bevorderen?'

Concretisering in zes vragen

Het DB SNN heeft deze hoofdvragen vervolgens geconcretiseerd in zes vragen:

1. Wat zijn de belangrijkste ontwikkelingen bij blijvend ontwikkelen? Welke arbeidsmarktsubsidies zijn op dit moment beschikbaar voor de financiering van de scholingsinstrumenten, die genoemd zijn in het in februari 2017 gepubliceerde advies?
2. Wat is het oordeel van de SER Noord-Nederland over de inhoud van en samenhang tussen deze financieringsbronnen in Noord-Nederland?
3. Is er voldoende focus bij de gemeentelijke en provinciale arbeidsmarktregelingen en ligt deze focus op de juiste terreinen?
4. Wat zijn de knelpunten voor noordelijke bedrijven, gemeenten en onderwijsinstellingen om arbeidsmarktsubsidies aan te vragen?
5. Hoe kan het bedrijfsleven in Noord-Nederland worden gestimuleerd om te investeren in een bestendige toekomstgerichte arbeidsmarkt? Welke rol spelen overheid en onderwijs daarbij?
6. Hoe kunnen financiële instrumenten het beste worden ingezet voor de noordelijke doelstellingen en een toekomstbestendige noordelijke arbeidsmarkt?

De volledige adviesvraag van het DB SNN vindt u in bijlage 1. In de volgende paragrafen gaan we in op de zes deelvragen, maar eerst beschrijven we kort onze aanpak.

Aanpak

Om een goed beeld te krijgen van de huidige situatie, hebben wij verkennende gesprekken gevoerd met een aantal direct betrokken stakeholders op het gebied van blijvend ontwikkelen. We hebben gesproken met vertegenwoordigers uit het onderwijs en van de O&O-fondsen in de bouw, metaal, elektrotechniek en zorg. Ook het SNN als uitvoerende instantie van een aantal regelingen hebben we erbij betrokken.

Naar aanleiding van deze gesprekken hebben we de uitkomsten, beelden en knelpunten getoetst in een brede stakeholdersbijeenkomst op 27 juni 2017. Tijdens de bijeenkomst is gericht gesproken over meer concrete oplossingen. De lijst met de deelnemers aan de bijeenkomst is in bijlage 4 te vinden. Ook hebben wij gesproken met een aantal werkgevers. We vroegen hen wat zij vinden van de effectiviteit van de regelingen.

3.2 Belangrijkste ontwikkelingen

De eerste vraag van het SNN luidt:
'Wat zijn de belangrijkste ontwikkelingen bij blijvend ontwikkelen? Welke arbeidsmarktsubsidies zijn op dit moment beschikbaar voor de financiering van de instrumenten, die genoemd zijn in het in februari 2017 gepubliceerde advies?'

Eerste analyse

Wij hebben eerst een snelle scan gemaakt van de regelingen voor scholing en re-integratie in het bedrijfsleven. Deze inventarisatie was vooral gericht op mbo-werkenden vanwege de geformuleerde maatschappelijke opgave en slechts gedeeltelijk op hbo- en wo-regelingen. We kwamen tot 260 regelingen.

De regelingen voor duurzaamheid en innovatie zijn buiten beschouwing gelaten, omdat hierbij vaak geen trainings- en/of scholingstrajecten voor mbo'ers zijn. We hebben verder geconstateerd dat UWV en gemeenten vrijwel geen generieke regelingen hebben voor scholing van werkzoekenden.

We kunnen stellen dat er een lappendeken aan regelingen is. Dit zorgt ervoor dat de effectiviteit van blijvend ontwikkelen ver te zoeken is.

Sommige regelingen stopgezet

Opvallend is dat veel regelingen al afgelopen bleken te zijn, maar nog wel op de websites van overheden, instellingen en werkgeversorganisaties staan. Voorbeelden van de gestopte effectieve rijksmaatregelen zijn de vouchers (2.500 euro voor het volgen van scholing door werkzoekenden) en de fiscaliseringsregeling (scholingskosten aftrekbaar van de belasting). Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) gaf als belangrijkste reden voor beëindiging van beide regelingen aan dat vooral hoger opgeleiden uit het hbo en wetenschappelijk onderwijs de maatregelen gebruikten. Mbo'ers en lager opgeleiden maakten nauwelijks gebruik van deze regelingen. Door het hoge aantal aanvragen door hoogopgeleiden kostte de regelingen veel geld en werden ze afgeschaft. Op onze vraag waarom deze regelingen dan niet zijn gehandhaafd voor mbo'ers kon het ministerie van SZW geen antwoord geven.

Een voorbeeld van een effectief scholingsinstrument in het Noorden is *Groningen op Voorspong*[1]. Het ging om een regionaal intersectoraal plan op basis van de regeling cofinanciering sectorplannen, waarover een afspraak in het sociaal akkoord van 2013 was gemaakt. Bij *Groningen op Voorsprong* hebben overheden en werkgevers- en werknemersorganisaties de handen ineengeslagen om specifieke uitdagingen op de arbeidsmarkt aan te pakken. Vanuit het ministerie van SZW is daarvoor 17,7 miljoen euro beschikbaar gesteld. De beoogde doelgroep, mkb-werkgevers en werknemers op mbo-niveau, maakte hier veel gebruik van. Deze tijdelijke regeling is inmiddels afgelopen. Ook de zorgsector kent een dergelijk sectorplan[2]. Dat wordt voortgezet.

[1] www.opvoorsprong.nl/over-groningen-op-voorsprong

[2] www.zorgpleinnoord.nl

GEBRUIK VAN GRONINGEN OP VOORSPRONG

Tot en met eind maart 2017 zijn bijna 4.400 mensen om- of bijgeschoold met steun van dit sectorplan. Dat is bijna 100 procent van het geplande aantal van 4.470. Bij arbeidsmobiliteit ging het om ongeveer 1.700 mensen; de planning was 3.150. Bij de thema's 'loopbaancheck en advies' en 'leerwerkplekken' is ook iets meer dan de helft gerealiseerd. Er maakten 1.000 mensen gebruik van zo'n voorziening; het geplande aantal was 1.800[3].

Van andere regionale regelingen maakten voornamelijk grotere werkgevers gebruik, aldus het SNN. Het betreft de vier calls in het kader van het Operationeel Programma Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling (EFRO)[4] voor Noord-Nederland, waarbij activiteiten worden medegefinancierd. Deze middelen worden in Nederland meestal ingezet voor trainings- en scholingsdoelen op het niveau van hbo- en hoger opgeleiden.

Verder blijkt dat de middelen voor mbo-4 en lager opgeleiden vaak niet volledig benut worden. Hierbij kan Noord-Nederland een slag maken in verband met het maken van afspraken met het kabinet, dat in het huidige regeerakkoord aandringt op regiodeals met provincies. De middelen zouden moeten worden omgebogen naar scholing voor mbo'ers.

Wat betreft ontwikkelingen in het onderwijs zijn ons alleen de reguliere mbo-opleidingen bekend, die duaal (leren en werken) gevolgd kunnen worden. Het aantal duale mbo-leerlingen stijgt weer, met name in de bouw. Ook nemen meer werknemers deel aan commerciële post-initiële opleidingen van het mbo. Hetzelfde geldt voor bedrijfsscholen en commerciële scholingsinstellingen. Her en der worden sectorplannen en individuele subsidies van provincies ingezet, waaraan ook mbo'ers kunnen deelnemen.

[3] SEO, Quickscan 5 - Evaluatie Sectorplannen, mei 2017

[4] www.snn.eu/upload/documenten/subsidies/subsidieprogrammas/op-efro_publiekssamenvatting_oktober2014.pdf

Ervaringen van werkgevers met subsidies

We wilden een beeld krijgen van de ervaringen die werkgevers in het Noorden hebben met het aanvragen van subsidies. Daarom hebben we gesproken met zes werkgevers die hebben deelgenomen aan het sectorplan *Groningen op Voorsprong*. Dat gebeurde met toestemming van het SNN.

Groningen op Voorsprong is een succesvolle regeling gebleken. Binnen korte tijd was al 10 miljoen euro van het budget van 17,7 miljoen euro besteed. De werkgevers die meedoen, verschillen van elkaar als het gaat om het aantal medewerkers en hun opleidingsniveau. Ongeveer de helft van de deelnemende werknemers heeft mbo-niveau en een zesde heeft hbo-niveau. Veel werkgevers zijn door een scholingsinstelling of intermediair gewezen op de subsidieregeling.

Eén van de geïnterviewde werkgevers zou ook zonder subsidie hebben geïnvesteerd in scholing. Het grootste deel van de werkgevers geeft aan dat door de beschikbare subsidie een veel groter aantal medewerkers is geschoold. Ook zijn de scholingstrajecten vaak intensiever. Een aantal werkgevers had door de slechte marktomstandigheden een te beperkt eigen budget, maar kon toch scholen door de subsidie.

Werkgevers moeten de subsidie voorfinancieren, waardoor het jammer is dat de afwikkeling soms erg lang op zich laat wachten. Dat kan zelfs een jaar duren. Op dit moment zitten de regelingen vaak zo in elkaar. Dit zou in toekomstige regelingen moeten worden aangepast, omdat het voorfinancieren zowel kleine als grote bedrijven erg veel geld kost. Als de eindafrekening een jaar op zich laat wachten, is het risico te groot om het jaarlijkse opleidingsbudget opnieuw in te zetten. Want het is dan niet duidelijk of de subsidie van het vorige jaar wordt toegekend.

ERVARINGEN MET GRONINGEN OP VOORSPRONG
Werknemer: "Ons bedrijf heeft door de crisis lang in zwaar weer verkeerd. Er kon niet worden geschoold, behalve als scholing direct invloed had op de productie. Door Groningen op Voorsprong kon ik de opleiding van assistent controller volgen. We kunnen nu zelf elke maand onder meer de omzet in beeld brengen. Dat vindt mijn baas prachtig. Ineens wordt ook mijn werk gezien en gewaardeerd. Als dit geld er niet was geweest, hadden we minder productiemedewerkers geschoold. Ik had dan niet naar de opleiding gekund."

ERVARINGEN MET GRONINGEN OP VOORSPRONG
Werkgever: "Wij zijn een landelijk bureau in een vechtmarkt. Deze markt is voortdurend in ontwikkeling. We hebben een vast scholingsbudget. Door Groningen op Voorsprong hebben we dit budget kunnen verdubbelen. Hierdoor hebben alle mbo- en hbo-medewerkers een enorme sprong voorwaarts gemaakt, waardoor het bureau meer en ander werk aankan. Het betekent wel dat sommige medewerkers meer loon willen hebben. Daarvoor is het nu nog te vroeg."

Werkgever: "De dienstverlening bij Groningen op Voorsprong is prima. De spelregels zijn echter tijdens de rit veranderd, niet alleen tot ergernis van mezelf maar ook van de medewerkers. Ook duurt de afhandeling te lang. Ik wacht al een half jaar op het resterende geld."

Bijdrage van O&O-fondsen

De scholingsmiddelen voor werkenden en werkgevers komen voor een belangrijk deel van O&O-fondsen. Wij zijn de bijdrage van de O&O-fondsen nagegaan. Het bleek dat deze fondsen niet over één kam te scheren zijn. Er zijn grote verschillen tussen de fondsen wat betreft de mogelijkheden voor scholing en ondersteuning van werkgevers bij personeels- en scholingsplanning. We noemen hier enkele voorbeelden.

Het O&O-fonds Bouw & Infra opereert echt als een fonds en heeft geen uitvoeringsapparaat. Er is alleen een landelijke structuur en dat maakt regionale afspraken lastig. Het is niet gebruikelijk om pilots te subsidiëren, zoals een aanpak voor toekomstige arbeidsmarktvraagstukken in de bouwsector. Daarover moet landelijk een besluit worden genomen. Het O&O-fonds houdt zich bezig met de instandhouding van kennisinstellingen voor de bouw en een aantal subsidieregelingen voor scholing van werkgevers en werknemers in de sector. Het fonds richt zich dus niet op werkzoekenden in de bouw.

Werknemers die aangesloten zijn bij het O&O-fonds Bouw & Infra, hebben een individueel budget dat bedoeld is voor ontwikkeling. In principe mag een werknemer zelf bepalen wat hij met het geld doet, van het kopen van een tv tot het volgen van een tuinierscursus. Het O&O-fonds Bouw & Infra stuurt er echter zoveel mogelijk op aan dat de werknemer het budget gebruikt voor scholing.

Zzp'ers in de bouw hebben deze mogelijkheid niet. In de cao van Bouw & Infra 2015-2017 is de vergoedingsregeling voor het scholingsfonds met ingang van 1 januari 2016 vervallen. Sinds het scholingsfonds is gestopt, wordt er meer geld besteed aan duurzame inzetbaarheid dan aan scholing. Krijgt een werknemer kortdurende scholing voor zijn functie, dan moet de werkgever dit zelf betalen zonder inzet van het O&O-fonds[5].

De O&O-fondsen in de metaal en techniek, retail en zorg richten zich actief op scholing (zie paragraaf 3.6). Deze fondsen kunnen worden gezien als goede praktijkvoorbeelden. Zij zetten de middelen in voor werkenden en werkgevers. Binnen de metaal en techniek neemt de samenwerking tussen de fondsen steeds meer toe. Werkgevers worden op verschillende manieren ondersteund. Tevens is aangepaste scholing van werkzoekenden mogelijk. Wanneer een werkzoekende vanuit de WW of bijstand instroomt bij een werkgever en bepaalde vaardigheden ontbreken, dan is bij deze O&O-fondsen een aanvraag voor scholing mogelijk.

3.3 Oordeel over financieringsbronnen

De tweede vraag van het DB SNN betreft ons oordeel over de inhoud van en samenhang tussen de financieringsbronnen in Noord-Nederland. In deze paragraaf gaan we hierop in.

Grote uitdaging bij scholing op mbo-niveau

De inhoud van de financieringsbronnen en de samenhang tussen mbo en bedrijfsleven kunnen veel beter. De afstemming moet worden versterkt bij zowel het regulier als het post-initiële onderwijs. Hier ligt een belangrijke taak voor het bedrijfsleven en de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB). Sectoren en werkgevers handelen vaak pas bij krapte op de arbeidsmarkt. Daarnaast zijn veel regelingen gericht op innovatieve sectoren, hoger opgeleid personeel en samenwerking tussen grote werkgevers en hbo-instellingen. De grootste uitdaging voor blijvend ontwikkelen ligt echter juist bij scholing op mbo-niveau.

Door het beleid van het tweede kabinet-Rutte heeft UWV sinds 2012 geen budget voor de inzet van externe re-integratie, waaronder de inzet van opleidingen voor WW'ers.

[5] Dhr. M. Borg, secretaris O&O-fonds voor de Bouw

Gaat het om klanten met een uitkering voor arbeidsgehandicapten, dan zijn er wel re-integratiemiddelen voorhanden. UWV is van mening dat er ook scholingsmiddelen beschikbaar moeten komen voor de WW-klanten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Hierover wordt gesproken met het ministerie van SZW. Indien dit tot een positieve uitkomst leidt, kunnen de samenwerkende partners in de regio meer gezamenlijke slagkracht organiseren.

Volgens landelijke regels mag scholing niet te lang duren, omdat kandidaten anders niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Dit geldt ook voor kandidaten in de bijstand, terwijl bij deze groep een enorme opgave ligt. Uit CBS-cijfers blijkt dat 30 procent van de mensen in de bijstand een opleidingsniveau van mbo-1 of lager heeft. Daarnaast heeft 30 procent een mbo-diploma dat niet of niet meer relevant voor de arbeidsmarkt is of waarvoor geen banen beschikbaar zijn. Voor deze twee groepen is scholing nodig, maar ontbreken vaak de middelen. Hieraan moet de landelijke overheid iets doen.

Beelden over en weer

Bij de samenwerking tussen UWV en gemeenten zijn er (onjuiste) beelden over en weer. Bijvoorbeeld over het feit dat UWV niet schoolt en mensen in de WW alleen op afstand begeleidt, waarbij deze mensen drie maanden voordat ze in de bijstand terechtkomen worden overgedragen. Het beeld dat UWV alleen digitaal begeleidt klopt niet. Sinds 2016 worden mensen ook face to face begeleid. Wat wel klopt, is het feit dat het UWV geen middelen heeft. Scholing is op zich geen probleem, want daarover zijn individuele afspraken mogelijk. Het probleem is dat UWV geen middelen heeft om dit te betalen. Ook de gemeenten hebben vaak het geld niet voor scholing.

In 2016 zijn de regels voor het volgen van scholing met behoud van een WW-uitkering verruimd[6]. Er is een vrijstelling van de sollicitatieverplichting mogelijk, als de opleiding leidt tot een verbetering van de arbeidsmarktpositie. De beleidsregels zijn echter tamelijk stringent geformuleerd en er is nog weinig ervaring mee. UWV-Noord kon bij navraag niet aangeven hoe vaak de mogelijkheden van deze beleidsregel in de afgelopen periode zijn gebruikt. Hier ligt een kans om veel meer individuele maatwerkoplossingen te bieden. Want als omscholing langdurige werkloosheid voorkomt, verdient dit sterk de voorkeur boven het kortetermijndenken van besparen op een WW-uitkering.

[6] Staatscourant, nr. 24765, 17 mei 2016

Korte looptijd van veel fondsen en regelingen

Met uitzondering van de O&O-fondsen hebben de meeste fondsen en subsidieregelingen een korte looptijd, zoals de sectorplannen. Dit komt het doel van blijvend ontwikkelen niet ten goede. Een subsidie is een middel, maar wordt vaak een doel op zich door scoringsdrift op de korte termijn.

Toch zijn er reguliere en incidentele middelen beschikbaar. Op dit terrein is naar onze mening een belangrijke rol weggelegd voor de sociale partners bij het uitvoeren van de cao's. Wij hebben al enkele goede voorbeelden genoemd van samenwerking tussen werkgevers en O&O-fondsen en onderlinge samenwerking tussen fondsen. Ook zijn er prima initiatieven in sectoren waarbij een of meer provincies extra middelen beschikbaar stellen, zoals de HRM+ regelingen[7]. Deze regelingen steunen mkb-ondernemingen in Noord-Nederland om het personeelsmanagement te professionaliseren en de inzetbaarheid van werknemers te verbeteren. Er kan subsidie worden aangevraagd voor extern advies. Feit blijft dat veel regelingen hun eigen voorwaarden hanteren, waardoor de gewenste ontschotting tussen de regelingen nauwelijks van de grond komt. Ook is meer eenduidigheid in de regelgeving nodig.

3.4 Focus van gemeenten en provincies

We belichten In deze paragraaf de vraag of er voldoende focus is bij de gemeentelijke en provinciale arbeidsmarktregelingen. En ook of deze focus op de juiste terreinen ligt, komt aan de orde.

Gemeenten zijn in eerste instantie niet verantwoordelijk voor het blijvend ontwikkelen van werkenden. Deze verantwoordelijkheid ligt bij de sociale partners. Gemeenten leggen terecht de focus op de werkzoekenden in hun bestanden en de mensen die vanuit de WW in de bijstand terechtkomen. Een probleem is dat voor beide groepen (te) weinig scholingsmiddelen beschikbaar zijn.

Werkgevers en gemeenten ervaren provinciale middelen als ad hoc, omdat deze niet zijn afgestemd met sectoren of scholen. Veel provinciale middelen zijn gericht op innovaties en duurzaamheid bij vaak grote werkgevers met hooggeschoold personeel. De focus ligt niet op de werknemers met een mbo-niveau of lager opgeleiden, terwijl juist hier de problemen gaan ontstaan. De focus zou dus op deze doelgroep moeten liggen. We zijn voorstander van het inzetten en clusteren van provinciale middelen in sectorale fondsen, in afstemming met sociale partners en O&O-fondsen. Dat zal voor de werkgevers en werknemers in het mkb veel verbeteren bij het stimuleren van blijvend ontwikkelen.

3.5 Knelpunten bij aanvragen van arbeidsmarktsubsidies

'Wat zijn de knelpunten voor noordelijke bedrijven, gemeenten en onderwijsinstellingen om arbeidsmarktsubsidies aan te vragen?' Het antwoord op deze vraag van het SNN staat hier centraal.

De meeste problemen ondervinden kleine werkgevers zonder een eigen HRM-afdeling of een sectoraal O&O-fonds. Voor hen is het aanvragen en afwikkelen van reguliere of gesubsidieerde scholing te ingewikkeld. De sociale partners zouden samen met mbo-instellingen en provincies het voortouw moeten nemen om dit te verbeteren. Dat draagt bij aan het vergroten van de concurrentiekracht van het noordelijke mkb.

Daarnaast moet een werkgever vaak een voorinvestering doen, voordat een regeling gebruikt kan worden. Dit is een (te) hoge drempel voor kleine werkgevers. Hierdoor dienen zij geen aanvraag in.

Wij hebben niet onderzocht of er structurele scholingssubsidies voor werkzoekenden zijn. Tijdens onze eerste scan hebben we deze ook niet gevonden. Wel zetten overheden incidentele projecten en subsidies in.

Tot slot bleek dat reguliere financiering voor duaal leren en erkenning van Eerder Verworven Competenties (EVC) door verschillende oorzaken te weinig van de grond komt. Dit is jammer. De systematiek lijkt zeer bruikbaar om mbo-werkenden op basis van ontwikkelde kennis en vaardigheden vrijstellingen te geven. Daardoor kunnen zij zich gemakkelijker en sneller ontwikkelen naar een hoger niveau. Zo'n EVC-erkenning verkort de duur van de duale opleiding.

[7] www.snn.eu/upload/documenten/subsidies/subsidieregelingen/hrm/regelingboekje-hrm-2010.pdf

3.6 Instrumentele en organisatorische invulling

De laatste twee deelvragen van het DB SNN (vragen 5 en 6 in paragraaf 3.1) hebben veel overlap. Zij worden in deze paragraaf in samenhang beantwoord:

- 'Hoe kan het bedrijfsleven in Noord-Nederland worden gestimuleerd om te investeren in een bestendige toekomstgerichte arbeidsmarkt? Welke rol spelen overheid en onderwijs daarbij?'
- 'Hoe kunnen financiële instrumenten het beste worden ingezet voor de noordelijke doelstellingen en een toekomstbestendige noordelijke arbeidsmarkt?'

Blijvend ontwikkelen langs de drie wegen bevorderen

Onze belangrijkste conclusie is dat er veel geld voor scholing voor werkgevers beschikbaar is, zowel in Nederland als specifiek in het Noorden. Door beperkende voorwaarden en verkokering worden regelingen echter te nauw ingezet. Daardoor blijven kansen onbenut. Dit moet veranderen. Het is nodig dat blijvend ontwikkelen langs drie wegen wordt bevorderd:

1. Versterk blijvend ontwikkelen in bedrijven door de intrinsieke motivatie van werknemers en werkgevers te bevorderen.
2. Zorg voor vraaggerichte regelingen in plaats van de huidige aanbodgerichte regelingen.
3. Stimuleer flexibiliteit en tussentijdse instroom in het onderwijs, zodat het onderwijs beter aansluit op de behoeften van werkgevers, werkenden en werkzoekenden.

1. Versterking van blijvend ontwikkelen

Het bevorderen van scholing is niet alleen mogelijk met regelingen. Daarvoor moet ook heel gericht blijvend ontwikkelen bij werkgevers en werknemers worden vesterkt. De intrinsieke motivatie van werkgevers én werknemers is de sleutel tot succes. De ervaring leert echter dat vooral kleine werkgevers en werknemers vaak onvoldoende intrinsiek gemotiveerd zijn voor scholing. Daarnaast verschilt de leercultuur op dit moment nog sterk per sector. De O&O-fondsen in de metaal en elektrotechniek zijn gestart met een onderzoek om in beeld te brengen welke instrumenten goed werken om de motivatie van werkgevers en werknemers te versterken.

De O&O-fondsen in de retail, de zorg en de metaal & techniek richten zich actief op scholing. In deze sectoren is hiervoor veel ruimte. Wel verschillen de redenen van werkgevers en werknemers waarom zij scholing belangrijk vinden.

REDENEN VOOR SCHOLING

Bij kinderopvang en dagbesteding hangt scholing nauw samen met nieuwe wettelijke eisen voor de beheersing van de Nederlandse taal. Door deze eisen wordt blijvend ontwikkelen sterk gestimuleerd. In de techniek vraagt het bedrijfsleven zelf vaak om scholing, omdat de technische ontwikkelingen snel gaan. Werkgever en werknemer moeten hun vaardigheden bijhouden om het werk goed te kunnen doen. In de zorgsector vindt ook veel scholing plaats in verband met de verplichte BIG-registratie.

Het gaat erom dat blijvend ontwikkelen bij werkgevers en werknemers niet wordt opgelegd, maar ontstaat vanuit de intrinsieke motivatie om het bedrijf en de eigen kennis en vaardigheden verder te ontwikkelen. Hoe moeilijk het is om de leercultuur te veranderen, blijkt uit het feit dat goed functionerende O&O-fondsen middelen hebben die niet ingezet worden voor HRM-adviezen of scholing. Op dit moment wordt zelfs een onderzoek in binnen- en buitenland uitgezet om goede methodieken, instrumenten en praktijkvoorbeelden te ontdekken die de cultuur van blijvend ontwikkelen kunnen versterken. Alle betrokkenen zullen hun houding en gedrag moeten aanpassen. Vrijwel alle sectoren hebben in de cao afspraken over scholing gemaakt. Bij het nakomen van deze afspraken blijkt nog veel mogelijk, maar het is tevens duidelijk dat de afspraken niet overal worden nagekomen.

Nieuw: de Citan.

Bijblijven als ondernemer en werknemer
Werkgever: "Het lijkt bijna vanzelfsprekend, 'bijblijven' als ondernemer. Want als je dat zakelijk gezien niet doet, krijg je het steeds moeilijker in een sterk concurrerende en digitaliserende wereld. Los van deze ontwikkelingen wordt ook meer en meer gevraagd van medewerkers. En al weet je dat investeren in de ontwikkeling van jouw medewerkers belangrijk is voor de organisatie en hun eigen toekomst, de vraag is wel: hoe zet je nu stappen? Het initiatief Jij blijft bij![8]' van het CNV helpt je hierbij. Niet alleen via projecten in het land, maar ook op veel andere manieren. Aan de slag dus!"

De sociale partners moeten scholingsafspraken overzichtelijk in beeld brengen op landelijk en vooral op regionaal niveau. In alle cao's staan afspraken over scholing, maar deze zijn nauwelijks bekend. Inzicht kan leiden tot meer actie. Zonder dit inzicht wordt het lastig om blijvend ontwikkelen te realiseren en dat verzwakt de concurrentiepositie van bedrijven en werknemers. Wanneer de CBS-cijfers over het aantal werknemers dat zich schoolt worden vergeleken met het aantal werkenden en de cao-afspraken, dan is het duidelijk dat er nog onvoldoende wordt geschoold. Hiervoor zijn uiteenlopende redenen. Een werkgever of werknemer ziet de noodzaak van scholing niet in, wil niet terug naar de schoolbanken of heeft de middelen niet.

REACTIES OP UITBLIJVEN VAN SCHOLING
Werkgever: "Als ik bij mijn medewerkers begin over scholing, denken ze vaak dat ik ze kwijt wil."

Werknemer: "Wij kunnen ons zelf niet melden bij het scholingsfonds in onze sector. De werkgever moet de aanvraag voor scholing doen. In het fonds zit wel een individueel spaarbudget dat je opbouwt. Maar je bepaalt zelf of je van dat budget scholing volgt of een wasmachine koopt."

[8] https://www.jijblijftbij.nl

2. Vraaggerichte regelingen
Regelingen die scholing moeten stimuleren, zijn nog te vaak aanbodgericht. Ook zijn regelingen vaak generiek op brancheniveau. Ze laten hierdoor te weinig ruimte voor maatwerk op individueel niveau. Dat is vooral noodzakelijk om kleine werkgevers te ondersteunen bij het in kaart brengen van de personeels- en opleidingsvraag, de toeleiding naar scholing en de financiële afwikkeling van opleidingen. Werkgevers geven aan dat zij dit niet goed kunnen overzien en dat kennis en tijd ontbreken.

Dit geldt in mindere mate voor werkgevers in sectoren met een eigen O&O-fonds (lees punt 1 over versterking van blijvend ontwikkelen). In diverse sectoren worden werkgevers geadviseerd en begeleid bij HRM- en scholingsvraagstukken. Het is noodzakelijk om de systematiek en kennis van deze fondsen te delen. Deze systematiek en kennis kunnen worden ingezet in sectoren zonder O&O-fonds en bij fondsen die zo'n voorziening niet hebben. De officiële kanalen bieden vaak geen duidelijk inzicht in de O&O-fondsen, zoals de website van het ministerie van SZW (zie paragraaf 3.2). Hierdoor is het lastig is om aan te geven hoeveel sectoren niet over een O&O-fonds beschikken.

Een voorbeeld van een succesvolle vraaggerichte regeling uit een recent verleden is de HRM+ regeling in Fryslân, Groningen en Drenthe. Kleine werkgevers konden via een portaal advies krijgen over HRM- en scholingsvraagstukken. Zij kregen hierdoor goed inzicht op het toekomstperspectief van het bedrijf en de benodigde kennis en vaardigheden van het huidige en toekomstige personeel in relatie tot de marktontwikkeling. We benadrukken hier opnieuw dat het belangrijk is om de HRM+ regeling opnieuw in te voeren. De provincie Fryslân overweegt dit al.

Wij pleiten in ons eerste advies voor een regionaal opleidings- en ontwikkelingsfonds voor mbo'ers in Noord-Nederland. Uit nader overleg is ons gebleken dat zo'n fonds nu nog een brug te ver is. Een belemmering is dat partijen niet graag de aanjaagrol nemen. Zij zijn bezorgd dat ze na de formele afloop van het project met de aanjaagrol blijven zitten; dit wordt als een probleem ervaren. Ons voorstel is daarom om per sector een integraal provinciaal fonds op te zetten. Dat wordt gevoed door het O&O-fonds in de sector, de provincie en vanuit andere overheidsmiddelen. Omdat blijvend ontwikkelen zich in belangrijke mate op werkgevers en werknemers richt, ligt het voor de hand dat zij per sector het regionale fonds gaan trekken. Start met het versterken van sectoren waar al goed functionerende O&O-fondsen actief zijn.

We hebben het al eerder gezegd: de fondsen richten zich vaak niet alleen op scholing van werkenden, maar ook op HRM-adviezen. Sectoren die geen ervaring hebben met deze advisering, zouden expertise moeten kunnen inhuren bij O&O-fondsen die dat wel hebben zoals in de metaalsector. We adviseren om in een pilot te testen of dit werkbaar is.

Daarnaast vinden wij dat er een portal nodig is. Dit hoeft geen nieuw loket zijn. De portal kan een ICT-tool zijn dan wel aansluiten bij bestaande informatiebronnen. Denk bij dat laatste aan portals voor werkgevers en aan centra en loketten voor werkgevers en werknemers, verzorgd door overheden en/of bedrijven. De portal is bedoeld voor werknemers en werkgevers met een HRM- of scholingsvraag. Zij kunnen hier hulp krijgen bij het vinden en aanvragen van subsidies voor scholing en bij het uitzoeken van de gewenste scholing. Laat de sociale partners en de O&O-fondsen in de sectoren daarbij leidend zijn en zorgen voor gespecialiseerd personeel voor het geven van de HRM- en scholingsadviezen vanuit deze loketten. Zorg er ook voor dat de expertise over scholing aansluit op de reguliere en commerciële scholing van de mbo-instellingen en bedrijfsscholen. De medewerkers van gemeenten, UWV, werkgeversservicecentra en werkpleinen kunnen hierbij een faciliterende rol spelen.

Het moet voor werkgevers niet uitmaken wie vanuit welke organisatie de portal verzorgt. De loketmedewerkers moeten deskundig zijn en ervoor zorgen dat elke vraag naar behoren wordt beantwoord. Een virtueel loket kan het beste op het niveau van de subregio's binnen de bestaande arbeidsmarktregio's worden ingevuld, dicht bij de werkgevers en werknemers. Er zijn al goede initiatieven in de provincies: *Arbeidsbemiddeling Bouw Coördinatie (ABC)* en *Vierkant voor werk*. Zoals wij schreven bij de regiodeal in het advies van februari 2017: het is noodzakelijk om mbo-instellingen, gemeenten en andere partijen erbij te betrekken.

3. Flexibiliteit in en door het onderwijs

Wij verstaan hier onder flexibiliteit dat het volgende mogelijk is:

- afnemen en toekennen van EVC;
- tussentijdse instroom;
- vakgerichte scholing;
- modulaire scholing.

In het advies van februari 2017 staat een aantal aanbevelingen over het versterken van het reguliere onderwijs, vooral het post-initieel onderwijs. Deze aanbevelingen zijn tijdens de vervolggesprekken met stakeholders nog eens bevestigd.

Er moet meer worden gedaan met EVC's in het bedrijfsleven en/of tijdens vrijwilligerswerk. Probleem is dat mbo-instellingen onvoldoende inspelen op het afnemen en toekennen van deze competenties. Op een aantal sites van mbo-instellingen is de mogelijkheid tot het afnemen en werken met EVC's niet of niet meer te vinden. Het zou goed zijn als deze mogelijkheid weer meer aandacht krijgt en opnieuw wordt vormgegeven. Want EVC-toekenningen kunnen de scholingstijd van werknemers sterk verminderen. Verder hoeft niet elk scholingstraject tot een diploma te leiden; een erkend certificaat is vaak voldoende. Het mbo-onderwijs zou minder moeten uitgaan van de klassieke opleidingslijn en meer van de bestaande vaardigheden van mensen. Ook is meer scholing voor traditioneel handwerk nodig. Er zijn al bedrijfsscholen bijgekomen en de verwachting is dat deze ontwikkeling zich doorzet. Een voorbeeld is Goflex[9].

Het reguliere onderwijs is een belangrijke speler bij blijvend ontwikkelen. Wanneer het onderwijs een bepaalde opleiding aanbiedt, moet er baanperspectief zijn. Het is daarom belangrijk dat bij zo'n opleiding de vaardigheden centraal staan, die van belang zijn in de eenentwintigste eeuw[10]. Wat betreft de financiering is het reguliere onderwijs afhankelijk van een bepaalde groepsgrootte en de startmomenten. Enkele mbo-instellingen geven aan dat zij soms wel risico's willen nemen, bijvoorbeeld met het starten van een opleiding met minder leerlingen dan noodzakelijk. Andere mbo-instellingen organiseren commercieel onderwijs volledig naast het reguliere onderwijs of zijn van plan dat te doen. Dit richt zich op het moment vooral op opleidingen voor sectoren, waar de grootste tekorten aan personeel ontstaan: bouw, ICT, techniek en zorg.

Daarnaast moet het reguliere onderwijs zich meer praktijkgericht instellen. Dat geldt met name voor het mbo op niveau 1, 2 en 3, omdat voor leerlingen op deze niveaus een theoretische aanpak minder aanlokkelijk is. In het reguliere onderwijs zijn nog

---

[9] https://www.goflex.nl

[10] https://www.kennisnet.nl/artikel/nieuw-model-21e-eeuwse-vaardigheden/

grote stappen mogelijk bij opleidingen in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg (bbl). Hoewel de opleidingsinstellingen aangeven dat door de economische groei de instroom in de bbl weer toeneemt, kan hier nog meer uit gehaald worden. Zo blijkt uit cijfers van het SBB[11] dat in het leerjaar 2016-2017 slechts 21 procent van de mbo-studenten de bbl volgt.

Deze duale leerweg kan zeer waardevol zijn voor zowel jongeren en werknemers in opleiding als werkgevers. Zo brengen bbl-studenten 80 procent van hun studietijd in de praktijk door en blijft 82 procent van de bbl-studenten na het behalen van hun diploma werken bij het stagebedrijf. Er is een goede informatievoorziening over het kiezen van een juiste studie nodig. Zo krijgen jongeren een duidelijk beeld van hun kansen op de arbeidsmarkt.

De praktijkroute is een door onderwijs en werkveld aangeboden opleiding, waarbij de student het merendeel van de opleiding op een werkplek volgt. Studenten worden op deze manier in de praktijk opgeleid. Het Friesland College is een voorbeeld van een onderwijsinstelling die deze route aanbiedt. Het Friesland College heeft in samenwerking met veel bedrijven en instellingen diverse praktijkroutes opgezet.

Het is ook van groot belang dat blijvend ontwikkelen wordt opgepakt in het post-initieel onderwijs. Er moet onderscheid worden gemaakt tussen ontwikkeling op de huidige werkplek en ontwikkeling die nodig is voor een 'van-werk-naar-werk traject'. Mensen moeten snel een korte vakopleiding kunnen volgen, waarna zij direct kunnen instromen in het bedrijfsleven. Het is wenselijk dat reguliere onderwijsaanbieders meer inspelen op de behoeften vanuit de arbeidsmarkt.

Dit vraagt om flexibiliteit, onder meer wat betreft curriculum en instroommomenten. Dat kan een eigen keuze zijn van docenten of scholingsinstellingen of het gevolg van beleid dan wel wetgeving. Hier is een cultuuromslag noodzakelijk bij het post-initieel onderwijs in het mbo. Daarom moeten voor bedrijfsgerichte scholing docenten uit de praktijk worden ingezet, bijvoorbeeld vanuit een flexibele pool. In de zorgsector gebeurt dit al veel. Deze ontwikkeling is ingezet door de werkgevers. Ook valt te denken aan combinaties van bedrijfsleven en onderwijs. Daarvan bestaan in het Noorden al mooie voorbeelden.

[11] https://www.s-bb.nl/feiten-en-cijfers

PASSENDE SCHAALGROOTTE
Stakeholder: "In het Noorden gebeurt steeds meer in de subregio's. Stop daarom de meeste energie in subregio's om blijvend ontwikkelen te stimuleren. Werkgevers willen zeker mee-investeren in blijvend ontwikkelen, maar niet honderd keer aan honderd tafels en met een woud aan regels. Dus kies de schaalgrootte die past."

3.7 Tot slot

Kort samengevat kunnen we stellen dat er een lappendeken aan regelingen is. Deze regelingen blijken echter niet goed op elkaar afgestemd te zijn, waardoor de effectiviteit van blijvend ontwikkelen ver te zoeken is. Ook blijkt dat gemeenten en UWV onvoldoende middelen hebben om werkzoekenden en werkende mbo'ers regulier te scholen. Wanneer er wel geld is, wordt scholing tegengehouden door de regels over het beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Gemeenten betalen incidenteel korte of langere scholings- en trainingstrajecten. Uit cijfers van het SBB blijkt dat duaal leren, met reguliere financiering van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), tegenwoordig weer vaker voorkomt.

Daarnaast blijken bij kleine werkgevers vaak HRM-vaardigheden ontbreken, waardoor zij geen scholingsaanvragen doen. Het blijvend ontwikkelen zou bij bedrijven versterkt moeten worden. Ook bij onderwijsinstellingen zelf zijn er nog veranderingen wat betreft hun flexibiliteit mogelijk.

Sociale partners aan zet

De verdieping van de adviesvraag in dit vervolgadvies versterkt wat wij in het advies van februari 2017 hebben geschreven. De sociale partners zijn, in samenwerking met de O&O-fondsen, aan zet. Zij zouden moeten worden gefaciliteerd door de regionale overheden. Gaat het om werkgevers voor wie geen O&O-fonds aanwezig is? Dan is het van belang om de systematiek van bestaande fondsen te gebruiken. Eén fonds voor het Noorden is nu niet haalbaar, maar een fonds per sector is wel mogelijk. Zorg dan wel voor ondersteuning van personeels- en scholingsvragen.

De opgave voor scholing van mbo-werkenden die we in het advies *Het werkend alternatief voor Noord-Nederland* van februari 2017 op noordelijk niveau hebben geformuleerd (zie ook hoofdstuk 2), moet daarom worden vertaald naar deelopgaven voor de drie provincies. Hiermee kan de aansluiting bij het economisch beleid van de afzonderlijke provincies goed worden ingevuld. Er kunnen per provincie andere keuzes worden gemaakt, voor zover het economisch beleid van de drie provincies verschilt.

Tijdens het vervolgadviestraject hebben we de aanbevelingen uit advies van februari 2017 teruggelegd bij de betrokken stakeholders. Hiermee hebben we deze eerdere aanbevelingen verder geconcretiseerd. Op basis hiervan hebben we de actieagenda opgesteld die u in het laatste hoofdstuk vindt.

Belangrijke elementen daarbij zijn:

- sectorale of intersectorale O&O-fondsen met HRM-advisering;
- virtuele loketten op regionaal of sub-regionaal niveau om werkgevers en werknemers te bedienen. Sociale partners en O&O-fondsen hebben de verantwoordelijkheid voor het oprichten van deze loketten. Sluit hierbij aan bij bestaande leerwerkloketten van mbo, gemeenten, werkpleinen en werkgeversservicecentra;
- versterking van reguliere en vakgerichte scholing voor werkenden en werkzoekenden;
- een passende regionale schaal en aansluiting bij het economisch beleid van de afzonderlijke provincies;
- geen tussentijdse wijziging van de inhoudelijke en financiële afhandeling van regelingen;
- effectieve afspraken over scholing in cao's;
- een goede aansluiting tussen landelijke afspraken over vaardigheden en de regionale uitvoering van deze afspraken;
- intrinsieke motivatie van werknemers en werkgevers wat betreft blijvend ontwikkelen.

HOOFDSTUK 4

Bereidheid van gemeenten

4.1 Adviesvraag

In dit hoofdstuk gaan we in op de bereidheid van gemeenten om mee te werken aan de aanbevelingen in het in februari 2017 gepubliceerde advies *Het werkend alternatief voor Noord-Nederland, de noordelijke aanpak maakt het verschil*. De adviesvraag wordt gesteund door een projectsubsidie van SER Nederland en luidt:
'Wat is de mening van (kleine) gemeenten in Groningen, Friesland en Drenthe over het in februari 2017 gepubliceerde advies? Er wordt een regiodeal voorgesteld: zijn gemeenten bereid om daaraan mee te doen?'

4.2 Toelichting op adviesvraag

In het advies van februari 2017 doen we een aantal aanbevelingen voor de arbeidstoeleiding van mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Deze aanbevelingen hebben we afgestemd met onder meer de centrumgemeenten in het Noorden. Wij kregen vervolgens van SER Nederland een projectsubsidie, waardoor het mogelijk werd om de hiervoor genoemde adviesvraag te beantwoorden. We konden door de subsidie bij alle noordelijke gemeenten nagaan wat het draagvlak voor ons eerste advies is en hoe aanbevelingen te realiseren zijn. In bijlage 2 vindt u de uitgebreide adviesvraag in verband met de projectsubsidie.

Het was aanvankelijk de bedoeling om een schriftelijke enquête onder gemeenten te houden. Om meer diepgang in de beantwoording te krijgen, hebben we wethouders en ondersteunende ambtenaren persoonlijk geïnterviewd.

4.3 Resultaten van gesprekken met gemeenten

Wij hebben gesproken met wethouders en ambtenaren van 45 noordelijke gemeenten. Deze gesprekken vonden plaats in de periode van mei tot en met juli 2017.

De gesprekken gingen over de aanbevelingen in ons advies van februari 2017: kunnen gemeenten zich hierin vinden? Ook kwam aan de orde wat zij nog nodig hebben om de doelen voor de onderkant van de arbeidsmarkt en blijvend ontwikkelen te realiseren. De uitkomsten van de gesprekken zijn behandeld in drie bijeenkomsten met stakeholders uit gemeenten, UWV, onderwijs en sociale partners. In elke provincie was er één bijeenkomst.

U leest hier over de belangrijkste resultaten van de gespreksronde. Deze resultaten worden behandeld aan de hand van de vier aanbevelingen (genummerd 5 tot en met 8) uit hoofdstuk 4 van het advies van februari 2017.

Herstructureer de aansturing en de uitvoering van de arbeidstoeleiding (aanbeveling 5)

De geïnterviewde gemeenten staan positief tegenover de aanbevelingen in het advies van februari 2017. Volgens hen kunnen veel aanbevelingen direct leiden tot een verbetering van de arbeidstoeleiding. Gemeenten onderschrijven in het algemeen de constatering dat voor het zetten van een eerste stap vaak op anderen wordt gewacht. Of gemeenten gaan ervan uit dat de provinciale dan wel regionale projectleider van de arbeidsmarktregio de aanbevelingen kan doorvoeren.

Subregio's leidend

Gemeenten steunen de door ons voorgestelde regiodeal met behulp van een aanjager. De subregio moet leidend zijn binnen de arbeidsmarktregio. Gemeenten geven hiervoor als reden dat subregio's vaak verschillen, onder meer wat betreft aantal werkzoekenden en de prolemen op de arbeidsmarkt. Gemeenten geven aan zelf nog veel te moeten realiseren. Tegelijkertijd zien zij vooruitgang.

De arbeidsmarktregio's worden gevormd tussen UWV en gemeenten. Daarnaast functioneert in elke arbeidsmarktregio een werkbedrijf. Hierbij zijn naast UWV en gemeenten ook werkgeversorganisaties, vakbonden en (optioneel) scholingsinstellingen aangesloten.

FIGUUR 4.1 Arbeidsmarktregio's Noord-Nederland[12]

De gemeenten in Fryslân kiezen voor het primaat bij de subregio's van de arbeidsmarktregio. Groningen en Drenthe vinden dat het aanjagen hoort bij de contactgemeente van de arbeidsmarktregio. In Drenthe is de arbeidsmarktregio versnipperd; aan de zuidkant behoren Meppel en Westerveld niet bij de arbeidsmarktregio Drenthe (zie figuur 4.1). Dit geeft soms problemen tussen gemeenten met het inzetten van instrumenten bij werkgevers. Hierdoor treden verschillen bij bijvoorbeeld het toekennen van loonkostensubsidies op, die niet uit te leggen zijn aan werkgevers en werkzoekenden. Wij vinden dat de afspraken per arbeidsmarktregio naast elkaar moeten worden gelegd. Blijken er grensproblemen te zijn bij het inzetten van instrumenten voor werkgevers en werkzoekenden? Dan moeten hierover op voorhand transparante afspraken worden gemaakt.

Sommige arbeidsmarktregio's hebben al provinciale en of regionale kwartiermakers aangesteld, die zorgen voor de uitvoering van de arbeidsmarktaanpak en de projecten. Door de samenwerking tussen bedrijven, gemeenten, scholen en UWV komt er echt wat van de grond bij de toeleiding van werkzoekenden en WW'ers naar de arbeidsmarkt. De meeste gemeenten vinden een goede aansluiting met werkgevers, roc's en andere partijen zeer waardevol. Volgens hen heeft de samenwerking met de sociale partners in de regiodeals om blijvend ontwikkelen vorm te geven, als belangrijke meerwaarde dat hierin ook de toeleiding van mensen in gemeentelijke bestanden wordt meegenomen. Dit wordt 'trek in de schoorsteen' genoemd (zie paragraaf 5.1).

Werkgevers hebben in dit verband nog een andere belangrijke taak. Zij moeten op tijd aangeven wat voor soort medewerkers ze de komende jaren nodig hebben. Dan kunnen gemeenten bijtijds beginnen met het zoeken naar en omscholen van geschikte mensen in hun bestand. Deze lastige opgave vraagt om een goede onderlinge samenwerking. Gemeenten moeten daarvoor werkzoekenden nog beter in kaart brengen en motiveren. Het is wel de vraag in hoeverre werkgevers - vooral kleinere - in staat zijn om enkele jaren vooruit te kijken. In het advies van februari 2017 bevelen we aan om een voorziening of regeling te creëren, waarmee kleine ondernemers worden gefaciliteerd bij onder meer de screening van het personeel voor noodzakelijke her- en bijscholing. Deze aanbeveling blijft onverminderd belangrijk.

Flexibelere opleidingsvormen nodig

In bijna ieder gesprek kregen we te horen dat bestaande opleidingen niet goed aansluiten op de arbeidsmarkt van vandaag. Zo bereiden sommige zorgopleidingen nog niet voor op de gebiedsteams, terwijl deze in de praktijk er wel zijn.

[12] https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/arbeidsmarktregios_2017_juli.pdf

Ook beginnen veel jongeren aan populaire opleidingen waarmee later de kans op arbeid erg klein is.

De mensen in de bijstand zijn meer dan gemiddeld laagopgeleid. Tegelijkertijd heeft het bedrijfsleven door de groeiende economie en de vervangingsvraag in verband met vergrijzing veel behoefte aan vakmensen. Korte specifieke opleidingen gericht op een vak helpen om een bepaalde groep mensen weer aan het werk te krijgen én het tekort aan ambachtslieden op te lossen. In het reguliere onderwijs zijn presentatietechnieken en beheersing van het Engels basisvaardigheden. Laagopgeleide of laaggeletterde mensen kunnen dan soms lastig meekomen. Vakgerichte opleidingen nemen deze belemmering weg.

Een kanttekening: de initiatieven voor arbeidstoeleiding en bedrijfsmatige scholing worden zeer plaatselijk geregeld. Door een betere samenwerking tussen gemeenten, werkgevers en scholen is een veel hoger rendement mogelijk. We kunnen in Noord-Nederland nog veel meer van elkaar leren dan we nu doen. Positief is dat verschillende regionale en agrarische opleidingencentra commercieel post-initieel onderwijs verzorgen dan wel erover nadenken om dat op korte termijn te organiseren. Ook ontwikkelen scholen steeds vaker modulair onderwijs en verhogen ze het aantal instroommomenten. Dit past goed bij de agenda voor het mbo-onderwijs in 2025 van de MBO Raad.

Volledige samenwerking tussen gemeenten lastig

Veel gemeenten werken met elkaar samen bij de arbeidstoeleiding. Volledige samenwerking is echter lastig door een perverse financiële prikkel van de overheid. Verdwijnen door samenwerking bij de ene gemeente wat meer mensen uit de bijstand dan bij de andere? Dan is het financiële voordeel van de eerste gemeente ook wat groter, terwijl dat niet tot uitdrukking komt in de kosten van samenwerking. Loppersum kwam met het idee van een vereveningsfonds. Zo'n fonds gaat ongelijkheden tussen gemeenten tegen en bevordert de samenwerking.

Gemeenten doen mee aan erg veel samenwerkingsverbanden. Het probleem is echter dat er een spaghetti-brei aan samenwerkingen is ontstaan, waardoor het totaaloverzicht van wie waar verantwoordelijk voor is ontbreekt. Concrete acties komen moeilijk van de grond.

Voeg de databestanden van gemeenten en UWV samen tot één bestand van werkzoekenden (aanbeveling 6)

Zowel gemeenten als UWV zijn het er volledig mee eens dat de aansluiting tussen WW en bijstand verder moet worden verbeterd. UWV zet zich in voor de juiste profilering van kandidaten en het voldoen aan de vraag van de werkgevers. Volgens de meeste wethouders die we hebben gesproken, gaat het steeds beter met de gezamenlijke werkgeversbenadering vanuit gemeenten en UWV. Ook verloopt de aansturing steeds beter.

Het is belangrijk om de transparantie van de bestanden verder te verbeteren. Daarvoor is een wijziging van wet- en regelgeving nodig. De privacywetgeving staat niet toe dat UWV de gegevens van kandidaten deelt met gemeenten. UWV kan wel de verwachte aantallen aan het einde van de WW aan gemeenten doorgeven, maar vanwege privacywetgeving nooit op persoonsniveau.

Tot voor kort mocht het UWV slechts drie maanden voor het einde van de WW-uitkering kandidaten bekendmaken bij gemeenten. Deze mensen komen dan in aanmerking voor bijstand. De periode is verlengd naar zes maanden. UWV stelt bij aanvang van de WW met de eigen instrumenten goed te kunnen inschatten of iemand terechtkomt in de bijstand. UWV heeft echter geen eigen scholingsmiddelen voor om- of bijscholing. Dit is nu vooral een probleem in de zorgsector. Hier komt, ondanks de verruimde regels voor scholing met behoud van de WW-uitkering, omscholing naar zorgberoepen maar moeizaam van de grond.

Knelpunt bij overgang van WW naar bijstand

Bijna alle gesprekspartners noemen de overgang van de WW naar de bijstand als een belangrijk knelpunt. Gemeenten zetten zich pas relatief laat in voor mensen van wie de WW-uitkering op korte termijn afloopt en die daarna op de bijstand zijn aangewezen. UWV kan klanten zes maanden voor het einde van de WW-periode een brief sturen waarin deze mensen worden uitgenodigd voor een voorlichtingsbijeenkomst van de gemeente. De persoonsgegevens worden niet gedeeld met gemeenten en participatie is op basis van vrijwilligheid.

De meeste gemeenten vinden het landelijke beleid voor de overdracht van WW'ers onbegrijpelijk. Zij willen veel eerder met mogelijke bijstandsklanten aan de slag. Ook het ontbreken van scholingsmiddelen bij UWV bevreemdt veel betrokkenen. Wij hebben gemerkt dat veel gemeenten geen goed zicht hebben op de dienstverlening van UWV.

Vaak wordt gedacht dat alleen een digitale e-coach op afstand ondersteuning biedt aan WW'ers. Dat beeld klopt niet; mensen hebben ook face to face gesprekken.

REACTIE VAN UWV

De dienstverlening van UWV aan klanten met een WW-uitkering is gericht op ondersteuning bij het vinden van werk. In het begin van de werkloosheidsperiode krijgen klanten die dat nodig hebben een persoonlijk adviesgesprek. De individuele situatie van de klant is leidend.

Deze situatie wordt aan het begin van de werkloosheid gestructureerd in kaart gebracht. Dat gebeurt onder meer aan de hand van de werkverkenner. Dit is een online vragenlijst die de WW-gerechtigde kort na de uitkeringsaanvraag invult. De werkverkenner is wetenschappelijk onderbouwd op basis van het onderzoeksproject Voorspellers van werkhervatting[13]. Het is een fijnmazig instrument om gericht dienstverlening te kunnen bieden aan klanten.

Als WW-gerechtigden een verhoogd risico op langdurige werkloosheid lopen, nodigt UWV hen uit voor een werkoriëntatiegesprek. De insteek is om, mede aan de hand van de resultaten van de werkverkenner, in dialoog met de klant afspraken te maken: welke stappen gaat de klant zetten om weer aan het werk te komen? En indien nodig: van welke aanvullende dienstverlening van UWV zal de klant gebruikmaken?

Deze persoonlijke begeleiding komt bovenop de digitale begeleiding die UWV al biedt. Het doel is om langdurige werkloosheid te voorkomen. Ook klanten die zelf aangeven behoefte te hebben aan een gesprek, worden uitgenodigd. Klanten die in het begin van de werkloosheidsperiode geen werkoriëntatiegesprek hebben gehad, worden uiterlijk in de zesde of zevende maand van werkloosheid uitgenodigd voor een gesprek.

[13] Brouwers S, Schellekens JMH, Havinga H, et al.(2011), Voorspellers van Werkhervatting: Een onderzoek onder werklozen in Noord-Holland. Groningen/Amsterdam: Rijksuniversiteit Groningen UMCG/UWV Kenniscentrum.

oordelig om eerder te investeren

Het is voordelig om eerder te investeren in werkzoekenden. Dat is voor zowel henzelf als de maatschappij belangrijk. Vroeg investeren vergroot de kans op werk, waardoor minder mensen in de bijstand terechtkomen. Dat zorgt op langere termijn voor lagere kosten voor de bijstand.

Deze aansluiting brengt echter een financieel vraagstuk met zich mee. Gemeenten zitten vaak in de knel. Zij willen preventief investeren in WW'ers, maar budgettair zijn hiervoor nauwelijks mogelijkheden. Een ander belangrijk knelpunt is dat UWV geen middelen heeft om werklozen gericht om- of bij te scholen. Daarom stromen meer mensen dan nodig door naar de bijstand. Dit is een onwenselijke situatie vanuit het oogpunt van maatschappelijke kosten en baten.

Doorbreek belemmeringen in wet- en regelgeving (aanbeveling 7)

Dit onderwerp liep als een rode draad door onze gesprekken. Een groot aantal gemeenten is bereid om binnen de bestaande regels toch maatwerk te leveren. Daarvoor zoeken zij soms creatieve oplossingen. Een voorbeeld is dat de uitkering niet wordt ingetrokken, wanneer iemand een scholing of stage van langer dan een half jaar krijgt aangeboden. Ook zijn onze gesprekspartners voorstander van experimenten met het inzetten van scholing voor WW'ers. Hiervoor zouden de arbeidsmarktregio's en provincies in Noord-Nederland zich sterk kunnen maken richting het Rijk.

Laat provincies en gemeenten in het Noorden het opzetten van sociale ondernemingen faciliteren door middel van een startkapitaal (aanbeveling 8)

De NOM heeft deze aanbeveling overgenomen. In de gesprekken met gemeenten is de aanbeveling minder aan bod gekomen. Dit had verschillende redenen: de gesprekken waren door de andere aanbevelingen al omvangrijk, het opzetten van sociale ondernemingen is niet voor elke gemeente een prioriteit en sommige gemeenten hebben hiervoor simpelweg niet de financiën. Uit de gesprekken bleek dat een minderheid van gemeenten niet van plan is om iets met sociale ondernemingen te doen. De meeste gemeenten onderstrepen wel het belang van sociale ondernemingen en zijn bereid om in de toekomst hiermee te experimenteren.

Belangrijk is dat de gemeenten één lijn trekken bij de financiële stimulering. Anders gaan zij elkaar onbedoeld beconcurreren. Bij verschillende sociale werkvoorzieningen zijn gemeenten bezig om sociaal ondernemers te betrekken bij de bestaande infrastructuur. Mensen die moeilijk bemiddelbaar zijn, worden dan ingezet of geactiveerd.

4.4 Resultaten van provinciale bijeenkomsten

Na de gesprekken met de gemeenten hebben we drie provinciale bijeenkomsten georganiseerd voor stakeholders uit gemeenten, onderwijs, sociale partners en UWV. Tijdens deze bijeenkomsten werd ons beeld van de gesprekken met gemeenten en stakeholders versterkt. De deelnemers legden de nadruk op drie thema's:

- Stel bij de start van de werkloosheid scholingsmiddelen voor risicogroepen beschikbaar. Daardoor is de kans op doorstroming naar de bijstand minder groot.
- Zet gestructureerd vakgerichte scholing op voor grote groepen in de bijstand met relatief lage opleidingsniveaus.
- Haal de schotten weg bij de scholingsmiddelen. Nu mag bijvoorbeeld een werkgever of werknemer uit de zorg geen middelen van fondsen in de metaal gebruiken. Combineer deze middelen met regionaal beschikbare opleidingsbudgetten tot één regionaal scholingsbudget. Dit blijkt op dit moment echter een brug te ver te zijn. Daarom moet er per sector een integraal regionaal fonds opgezet worden. Dit fonds wordt gevoed door het O&O-fonds in de sector, de provincie en vanuit andere overheidsmiddelen.

Na deze provinciale bijeenkomsten hebben wij alle opgehaalde informatie verder aangescherpt en een aantal definitieve conclusies getrokken. Dat heeft geleid tot een actieagenda. Deze actieagenda vindt u in hoofdstuk 5.

4.5 Tot slot

We zien verschillende ontwikkelingen bij de samenwerking tussen gemeenten. Zij vinden elkaar goed op het niveau van de subregio. Bij de samenwerking met branches en werkgevers op het gebied van scholing zien we aanzienlijke verschillen tussen gemeenten. Richting roc's en aoc's schort het vooral aan samenwerking bij flexibele instroom en korte vakgerichte opleidingen.

Ook zijn er verschillen in samenwerking binnen de arbeidsmarktregio's. Vooral in Fryslân en Groningen is de samenwerking binnen de arbeidsmarktregio en de subregio's goed op gang gekomen. De gezamenlijke werkgeverdienstverlening van gemeenten en UWV gaat op de werkvloer steeds beter.

De gemeenten geven aan dat een intensievere samenwerking met UWV wordt belemmerd door de landelijke aansturing van UWV. UWV op zijn beurt ziet een intensievere samenwerking met gemeenten als een uitdaging.

Daarvoor is volgens UWV een aantal factoren, zoals de:

- individuele taakstellingen van de individuele gemeenten en UWV;
- onderlinge 'concurrentie' tussen gemeenten vanwege de door het ministerie van SZW gehanteerde budgetteringssystematiek;
- complexe privacywetgeving;
- stringente kaders waarbinnen het onderwijs scholing kan aanbieden;
- impact van de politieke actualiteit op de samenwerking.

Een ander probleem is dat de wetgever niet integraal kijkt naar de instrumenten en opdrachten die UWV en gemeenten krijgen. Voor diverse uitkeringssituaties kunnen de regelingen onderling verschillen. Er is een proces van harmonisatie van regelgeving gaande, maar dat is een zaak van lange adem. Ook blijkt uit de huidige voorstellen voor harmonisering dat dit niet altijd voor elke klant even goed uitpakt. De veelheid aan regelingen, subsidies en verordeningen bij gemeenten en UWV maakt het soms lastig om helder te communiceren met werkgevers. Verder bevordert het de integrale samenwerking niet dat de verordeningen van gemeenten niet op elkaar zijn afgestemd. Dit is ook niet conform de Algemene Maatregel van Bestuur voor regionale Werkbedrijven.

Bij het advies van februari 2017 hadden we nadrukkelijk al de grotere gemeenten betrokken, terwijl we in dit adviestraject de kleinere gemeenten naar hun mening hebben gevraagd. Er blijkt geen systematisch verschil tussen grotere en kleinere gemeenten te zijn. Zij herkennen de door ons geformuleerde aanbevelingen en erkennen de noodzaak daarvan. Door dit adviestraject hebben we de aanbevolen acties uit het advies van februari 2017 nog kunnen aanscherpen.

HOOFDSTUK 5

Samen sterker

5.1 Samenhang tussen beide thema's

We hebben twee thema's behandeld: blijvend ontwikkelen en de onderkant van de arbeidsmarkt. In de praktijk staan ze natuurlijk niet los van elkaar. Scholing van werkenden in het kader van blijvend ontwikkelen biedt bij economische groei nieuwe kansen voor zowel werkenden als werkzoekenden.

Trek in de schoorsteen

Het is van groot belang om werkgevers gestructureerd te bezoeken en scholingsvragen van werknemers en werkgevers goed in beeld te brengen. Dat stimuleert het blijvend ontwikkelen van werkgevers en werknemers en tevens de plaatsing van WW'ers en bijstandsgerechtigden. Dit wordt 'trek in de schoorsteen' genoemd. Het is een win-win situatie voor bedrijven, werkzoekenden en gemeenten.

Een aanpak gericht op scholing van werkenden leidt ook tot een sterker regionaal bedrijfsleven. Daardoor ontstaan meer groeikansen. Wanneer een werknemer een hogere functie krijgt of overstapt naar een andere sector, komt er lager in de organisatie een baan vrij. Hier ligt een kans voor een werkloze werkzoekende. Zulke kansen kunnen worden benut met een integrale aanpak van scholing in de zogeheten quadruple helix: overheid, onderwijs, bedrijfsleven plus werkenden en werkzoekenden.

Nieuwe kansen door economische groei

De huidige economische groei biedt de mogelijkheid om de 'trek in de schoorsteen' te bevorderen. Scholing vergroot de kans dat werknemers doorstromen naar een baan op een hoger opleidingsniveau. Daardoor ontstaan aan de onderkant nieuwe kansen voor werkzoekenden die omgeschoold worden. Door de trek in de schoorsteen kunnen werkgevers ook hun concurrentiekracht op peil houden.
We moeten echter wel reëel blijven. Uit recente cijfers van UWV (zie tabel 1) blijkt dat het aantal vervangingsbanen lager is dan het totale aantal werkzoekenden. Ook is er een mismatch tussen het opleidingsniveau van de huidige werkzoekenden en het gevraagde niveau op de arbeidsmarkt.

TABEL 1 **Vervangingstabel**

Arbeidsmarktregio	Openstaande vacatures* *(eind 2e kwartaal 2017)*	Werklozen** *(december 2016)*	Werkzoekenden*** *(september 2017)*
Groningen	5.530	27.000	65.668
Fryslân	4.774	21.000	51.049
Drenthe	1.806	9.000	22.479
Noord-Nederland	12.110	57.000	139.196

* Totale vacaturemarkt door CBS/ verdeling naar arbeidsmarktregio's door UWV
** CBS Stateline
*** Bij UWV geregistreerde werkzoekenden, ongeacht status

Uit deze tabel blijkt dat er sprake is van een kwantitatieve mismatch. Het aantal openstaande vacatures is veel lager dan het aantal werkzoekenden. Ook is er een kwalitatieve mismatch. Uit gegevens van UWV blijkt dat bij het grootste deel van de vacatures het opleidingsniveau van mbo-4 of hoger wordt gevraagd. De werkzoekenden hebben vooral een opleiding van mbo-3 of lager. Daarnaast zijn veel werkzoekenden 55 jaar of ouder.

5.2 Aanknopingspunten in het kabinetsbeleid

Het kabinet-Rutte III heeft op 10 oktober 2017 het regeerakkoord *Vertrouwen in de toekomst*[14] gepubliceerd. Dit akkoord geldt voor de periode 2017-2021. Het kabinetsbeleid voor de komende jaren sluit goed aan op ons advies *Het werkend alternatief voor Noord-Nederland* van februari 2017. Ook biedt het kabinetsbeleid belangrijke handvatten om de aanbevelingen en actiepunten in dit vervolgadvies uit te voeren. U vindt hier de punten die aansluiten op ons advies.

[14] www.tweedekamer.nl/sites/default/files/atoms/files/regeerakkoord20172021.pdf

Onderwijs

Mbo-instellingen krijgen de mogelijkheid om aan studenten die aan een entree- of niveau 2-opleiding niet hun diploma halen, een vakcertificaat uit te reiken. Dit certificaat laat zien wat een student heeft geleerd. Studenten die een vakcertificaat hebben ontvangen, moeten op een later moment de gelegenheid hebben om alsnog een diploma te behalen. Daarnaast worden voor het mbo de eisen aan het regionaal arbeidsmarktperspectief aangescherpt. Ook wordt meegenomen of een opleiding voldoende aansluit op het beroepenveld. Het kabinet onderzoekt samen met het onderwijs hoe de huidige beperkende werking van de kwalificatiedossiers voor innovatie en regionale invulling van het onderwijsprogramma van mbo-opleidingen kan worden verbeterd en de lastendruk verminderd.

Arbeidsmarkt en sociale zekerheid

Het kabinet constateert dat te veel mensen nog niet meeprofiteren van de economische groei. De realiteit is dat de arbeidsmarkt knelt voor werkgevers én werknemers. Wie fatsoenlijk omgaat met zijn werknemers, ondervindt een concurrentienadeel ten opzichte van bedrijven die handige constructies bedenken om lonen te drukken en risico's af te wentelen. Vaste werknemers, flexwerkers en zzp'ers zijn onbedoeld concurrenten van elkaar geworden. Perspectief op een vaste baan is vaak ver weg. Dat geldt voor jongeren, ouderen en ook voor mensen met een arbeidshandicap. Te veel mensen komen er gewoon niet tussen. Het is tijd om de Nederlandse arbeidsmarkt te moderniseren.

Activering vanuit gemeentelijke regelingen

Het kabinet wil dat mensen in de bijstand meer perspectief krijgen om weer aan het werk te komen, vooral ook omdat langdurige afhankelijkheid van de bijstand kan leiden tot sociaal isolement en de kans op schuldenproblematiek vergroot. In Nederland kan iedereen uiteindelijk terugvallen op een bijstandsuitkering. Gemeenten ondersteunen mensen in de bijstand bij het vinden van werk, maar er geldt in de eerste plaats een inspanningsverplichting van de bijstandsgerechtigde zelf. Door zelf actief op zoek te gaan en een baan te vinden kan een langdurige afhankelijkheid van een uitkering worden voorkomen. Het kabinet gaat het gesprek aan met gemeenten over de *best practices* bij handhaving.

Blijvend ontwikkelen

Het is de primaire verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers dat werknemers inzetbaar blijven. De overheid zorgt voor de noodzakelijke randvoorwaarden. Een belangrijke succesfactor daarbij is een doorbraak bij *leven lang leren*.

Veel werkenden doen tijdens hun loopbaan weinig aan bijscholing. Dit geldt in het bijzonder voor een aantal specifieke groepen, waaronder lager opgeleiden en ouderen. Om die reden en om ervoor te zorgen dat iedereen zich na het afstuderen kan blijven ontwikkelen, heeft het kabinet de inzet om de fiscale aftrekpost voor scholingskosten te vervangen door een individuele leerrekening voor alle Nederlanders die een startkwalificatie hebben gehaald. Deze rekening moet het leven lang leren beleid vanuit de overheid bundelen. Met sociale partners en onderwijsinstellingen worden afspraken gemaakt over hun bijdrage aan een leven lang leren bij de invoering van deze scholingsregeling. Hierbij wordt ook de positie van de O&O-fondsen betrokken. Daarbij is het relevant dat mogelijkheden voor werkgevers worden verruimd om investeringskosten in de inzetbaarheid van werknemers binnen de eigen organisatie in mindering te brengen op de transitievergoeding.

Het kabinet investeert tevens 40 miljoen euro per jaar in extra persoonlijke begeleiding door UWV van werkzoekenden in de WW. Ook komen er passende regels en meer ruimte voor ondernemingen met sociale of maatschappelijke doelen met behoud van een gelijk speelveld. Daarnaast worden regionale en sectorale proefprojecten, wettelijke experimenteerruimte, testlocaties (bijvoorbeeld voor drones) en regelvrije zones vergroot. Om regionale kansen te benutten sluit de rijksoverheid 'deals' met decentrale overheden. Hierin verplichten de partijen zich om samen aan nieuwe oplossingen te werken.

5.3 Actieagenda voor het werkend alternatief voor Noord-Nederland

Inleiding

De SER Noord-Nederland heeft in februari 2017 het advies *Het werkend alternatief voor Noord-Nederland, de noordelijke aanpak maakt het verschil* gepubliceerd en aangeboden aan het DB SNN. Als vervolg kwamen het DB SNN en SER Nederland met twee nieuwe adviesvragen. Het DB SNN vraagt naar de effectiviteit van de bestaande regelingen en subsidies voor scholing op de arbeidsmarkt. SER Nederland kende een projectsubsidie toe om alle gemeenten te vragen naar hun mening over het advies van februari 2017.

Op basis van de resultaten van dit adviestraject hebben we deze actieagenda opgesteld. De onderbouwing van de actieagenda wordt gegeven in dit adviesrapport.

Drie thema's

De opgaven en aanbevelingen in het advies van februari 2017 vormen de leidraad voor de actieagenda. Ze zijn hier weergegeven in drie thema's. De acties in deze agenda zijn aanscherpingen van en aanvullingen op de eerdere aanbevelingen in het advies van februari 2017.

De drie thema's zijn:

- Hoe versterken we blijvend ontwikkelen in Noord-Nederland en hoe zorgen we ervoor dat in ieder geval de 160 duizend werknemers met een mbo-2 of mbo-3 diploma toekomstbestendig worden geschoold?
- Hoe versterken we de positie van WW'ers en bijstandsgerechtigden op de regionale arbeidsmarkt?
- Wie zijn aan zet om bij beide thema's een regiodeal vorm te geven per arbeidsmarktregio en/of subregio in de arbeidsmarktregio? Veel instanties die belangrijk zijn voor blijvend ontwikkelen, zijn op landelijk niveau sectoraal georganiseerd (onder andere de sector- en O&O-fondsen). Dat maakt het lastiger om acties direct te adresseren. Het is echter gebleken dat regionale invulling mogelijk is. Een aantal sectoren staat hier ook welwillend tegenover. De vraag is wie de eerste stap doet.

Voorwaarden voor uitvoering van actieagenda

De actieagenda sluit aan bij de bestaande structuren en ontwikkelingen in de arbeidsmarktregio's in Noord-Nederland en/of de subregio's van de arbeidsmarktregio's. Voorwaarden voor een goede uitvoering van de actieagenda zijn:

- Stel de maatschappelijke opdrachten centraal en geef hieraan invulling door regie- en kwartiermakerteams per provincie. We hebben deze randvoorwaarde vertaald in de eerste actie (A).
- Ontwikkel roldoorbrekende oplossingen. Daarvoor moeten organisaties over hun eigen schaduw heen durven te stappen. De sociale partners nemen het initiatief voor de oplossingen, die uitmonden in regiodeals per arbeidsmarktregio en/of subregio. Aan deze deals wordt invulling gegeven door de 'quadruple helix': overheid, onderwijs, bedrijfsleven plus werkenden en werkzoekenden. Deze partijen formuleren concrete deelopgaven met afspraken die meetbaar en niet vrijblijvend zijn.
- Werk imperfecties in regelgeving weg die maatwerkoplossingen voor burgers in de weg staan. Soms kan een zekere mate van - te verantwoorden - burgerlijke ongehoorzaamheid van overheden en organisaties nodig zijn.
- Doorbreek de gescheiden werelden van economisch en sociaal beleid, waarvan helaas nu nog te vaak sprake is. Juist het zoeken naar goede samenhang biedt kansen voor beide beleidsvelden.
- Ontschot de verschillende budgetten voor scholing en HRM-adviezen én activeer geld dat niet productief is ingezet. De maatschappelijke kosten-batenanalyse voor het geheel moet leidend worden in plaats van de toetsingscriteria voor de deelbudgetten. Doelmatigheid dient dus boven rechtmatigheid te gaan.

Acties

U vindt hier een overzicht van de acties en de partijen die daarvoor verantwoordelijk zijn. Het is belangrijk dat zij bij deze acties rekening houden met maatschappelijke ontwikkelingen en wijzigingen in wet- en regelgeving.

De door ons voorgestelde acties sluiten voor een deel goed aan bij het regeerakkoord *Vertrouwen in de toekomst* van oktober 2017. Zo spreekt het kabinet-Rutte III ook over flexibel onderwijs, om- en bijscholing vanuit de bijstand en wegnemen van ondernemersrisico's.

Het jaarthema voor 2018 van VNO-NCW MKB Noord is (*Er)ken je talent*. Dit is erop gericht om de juiste medewerkers te boeien en te binden voor de regionale bedrijven. Binnen het thema worden vier domeinen onderscheiden: *Jong Talent, Bright Grey, Talent reeds in huis* en *Talent buitenspel*. Deze aandacht sluit goed aan bij de hierna beschreven acties.

Wij hebben bewust de acties niet gesplitst naar de twee adviesvragen van het DB SNN en SER Nederland, omdat we vinden dat de acties voor werkenden en werkzoekenden in elkaars verlengde liggen. De problemen van deze twee groepen moeten in samenhang worden aangepakt. De acties zijn wel nadrukkelijk geadresseerd.

FOKKE & SUKKE

HEBBEN EEN NIEUWE ONDERWIJSMETHODE ONTDEKT

A	Formeer regie- en kwartiermakersteam per provincie
Wie	Sociale partners in samenwerking met provincie, bestuurlijke partners van werkbedrijf, roc's en aoc's
Toelichting	Er is veel overeenstemming over de opdracht, dus wat er moet gebeuren. Het ontbreekt echter nog aan organisatiekracht om de opdracht voor elkaar te krijgen. De sociale partners zijn bereid het voortouw te nemen om de bestuurlijke regie te organiseren, mits bij de noodzakelijke partners daarvoor de bereidheid bestaat. Er wordt een kwartiermakersteam geformeerd, dat aangestuurd gaat worden door een regieteam. Het kwartiermakersteam gaat concreet de opgaven per provincie vormgeven en uitvoeren. De partners worden gevraagd om aan dit team een bijdrage in natura of geld te leveren. De teamleden werken zonder last en ruggenspraak van hun eigen moederorganisatie. Het verdient de voorkeur om het kwartiermakersteam aan te haken bij de werkbedrijven. Hiermee wordt ook concrete invulling gegeven aan de regiodeals. Het vertrekpunt is het versterken van blijvend ontwikkelen: het toekomstbestendig scholen van in ieder geval de 160 duizend werknemers met een mbo-2 of mbo-3 diploma. Een provinciale aanpak heeft hierbij een grotere kans van slagen dan een noordelijke aanpak, zoals eerder was geformuleerd. Daarom wordt de opgave over blijvend ontwikkelen geherdefinieerd in provinciale opgaven per sector. Dit is een van de eerste taken voor de kwartiermakersteams.

De realisatie van actie A is de lakmoesproef voor de door vrijwel iedereen geuitte wens om vorm te geven aan de noodzakelijke samenwerking. Deze actie is daarmee feitelijk de invulling van de gewenste regiodeals. Belangrijk is dat in het regie- en kwartiermakersteam samenwerking op basis van vertrouwen centraal staat, waarbij sprake is van willen, kunnen en elkaar gunnen. De bereidheid te willen leren van elkaar is het uitgangspunt, waarbij schijnbare tegenstellingen overwonnen worden.

De hierna volgende acties B tot en met J zijn deelopdrachten, die voortvloeien uit de centrale opdracht voor blijvend ontwikkelen.

B	Projecten voor scholing van werkenden met in het kielzog scholing van werkzoekenden
Wie	Kwartiermakersteam in samenwerking met sociale partners en arbeidsmarktregio
Toelichting	Scholing van werkenden draagt bij aan de groeikracht van het regionale bedrijfsleven en bevordert de doorstromingskansen van medewerkers. Dat kan ook doorstroming zijn naar vacatures die moeilijker vervulbaar zijn. Daardoor ontstaat ruimte voor nieuwe instroom, zowel van jongeren als van de groep mensen die al enige tijd werkloos is. Duaal leren via het reguliere mbo biedt hiervoor goede kansen. Organiseer deze scholing voor werkenden per cluster van samenwerkende bedrijven en/of sector. Bied ook ruimte voor werkzoekenden in de scholingstrajecten. Bedrijven die bereid zijn om in dergelijke trajecten samen te werken, worden goed gefaciliteerd voor deelname. Het gaat in deze aanpak dus om integratie van economisch en sociaal beleid.

C	Instellen van regionale sectorfondsen
Wie	Kwartiermakersteam, ondersteund door provincies en sociale partners
Toelichting	Provincies, sectoren en O&O-fondsen hebben middelen die kunnen worden ingezet voor kansrijke sectoren. Per sector worden ontschotte fondsen opgezet voor scholing van werkenden en HRM-adviezen. Het doel van zo'n fonds is één aanvraag en één besluit. Nu kunnen scholingsmiddelen doorgaans alleen per sector worden ingezet. Dat is vaak niet effectief. Deze opgave is niet gemakkelijk. De O&O-fondsen tonen zich nog weinig flexibel. De regio moet - onder meer via de sociale partners - een landelijke lobby organiseren om de O&O-fondsen te bewegen tot meer regionale inkleuring. De ontschotting zou in de (nabije) toekomst een enorme boost kunnen geven aan blijvend ontwikkelen. Dit geldt ook voor het opnieuw invoeren van HRM-adviezen aan werknemers en werkgevers, als het gaat om individuele scholingsadviezen. In sectoren waar O&O-fondsen ontbreken, is een andere financiële verdeelsleutel nodig. Met de regionale sectorfondsen wordt actie B ondersteund.

D	Opzetten van flexibelere opleidingsvormen
Wie	Sociale partners in samenwerking met arbeidsmarktregio's, onderwijsinstellingen en kwartiermakersteam
Toelichting	Gemeenten hebben veel belang bij korte specifieke opleidingen gericht op een vak, die helpen om een bepaalde groep mensen weer aan het werk te krijgen én het tekort aan ambachtslieden op te lossen. In het reguliere onderwijs zijn presentatietechnieken en beheersing van het Engels basisvaardigheden. Voor veel laagopgeleiden en laaggeletterden is dit een probleem, terwijl ze vaak goed met hun handen kunnen werken. Deze belemmering wordt weggenomen door vakgerichte opleidingen, dus maatwerk. Hiervan zijn op lokaal en subregionaal niveau al erg mooie voorbeelden. Vakgerichte opleidingen zijn plaatselijk nauwelijks te realiseren. Breng de behoefte hieraan per arbeidsmarktregio of subregio van de arbeidsmarktregio in beeld en ontwikkel deze opleidingen samen met het regulier onderwijs en bedrijfsscholen. Voor roc's en aoc's ligt hier de opgave om meer modulair onderwijs aan te bieden en meerdere instroommomenten mogelijk te maken. Het regeerakkoord geeft aan dat dergelijk onderwijs zou moeten leiden tot erkende certificaten. Zie ook het recente kabinetsbeleid hiervoor.

E	Om- en bijscholen in de WW en bijstand met behoud van uitkering
Wie	Arbeidsmarktregio/centrumgemeente in samenwerking met UWV
Toelichting	UWV kan bij de intake goed inschatten of een werkzoekende tot de risicogroep met slechte arbeidsmarktkansen behoort. Hierbij spelen ervaringsberoep en laatst genoten opleiding een belangrijke rol. UWV kan dus met vrij grote zekerheid aangeven welke kandidaten vanuit de WW doorstromen naar de bijstand of een nugger worden als er geen recht op uitkering is. In de huidige systematiek zijn er geen middelen om dit te voorkomen. De arbeidsmarktkansen van werkzoekenden in de risicogroep worden daarom vanzelf steeds minder. Want competenties en vaardigheden nemen in rap tempo af naarmate mensen langer werkloos thuiszitten. Een aanpak gericht op preventie voor de bijstand is wenselijk. Daarvoor is nodig dat: • er scholingsmiddelen zijn waarmee UWV mensen gericht kan aansporen om zich te laten om- of bijscholen voor kansrijke beroepen; • een WW- of bijstandsuitkering niet wordt ingetrokken bij trajecten die langer dan een half jaar duren. De ruimte die de *Beleidsregel Scholing 2016* van UWV biedt, zou zo maximaal mogelijk moeten worden benut. Het huidige kabinet stelt extra middelen beschikbaar voor de begeleiding van WW'ers. UWV heeft geen eigen scholingsmiddelen. Wel worden incidenteel WW'ers geschoold en getraind met tijdelijke middelen vanuit sectorplannen, overheden en/of O&O-fondsen. Deze actie kan worden gecombineerd met acties B en C.

F	Moderniseren van de arbeidsmarkt
Wie	Arbeidsmarktregio in samenwerking met gemeenten en kwartiermakersteam
Toelichting	Het blijkt dat wet- en regelgeving soms belemmeringen opwerpt. Ook het kabinet concludeert dit en wil de arbeidsmarkt moderniseren. Het kwartiermakersteam krijgt de opdracht daar zeer scherp op te letten. Dit team koppelt aan het regieteam terug waar wet- en regelgeving knelt. Dan zijn landelijke actie en afstemming mogelijk. Als modernisering mogelijk is en/of uitgevoerd wordt, zorgt het kwartiermakersteam ervoor dat de uitvoering niet knelt. Zo worden in de trajecten voor scholing van werkenden én instroom van werkloze werkzoekenden (actie B) de risico's voor ondernemers en medewerkers beperkt. Het is belangrijk om Gemeenschappelijke Opleidingsactiviteiten (GOA) of uitzendconstructies te ontwikkelen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit vormt een goede waarborg, als werk ophoudt of als een opstap naar werk met een vaste aanstelling. Bij deze actie valt ook te denken aan het opzetten van experimenten waarbij werkzoekenden met inzet van O&O-middelen worden bijgeschoold voor de sectoren met tekorten.

G	Analyseren van cao's
Wie	FNV
Toelichting	De FNV brengt per sector in beeld wat in de cao is afgesproken over scholing en ontwikkeling. Dit ondersteunt met name acties B en C.

H	Activeren van de inactieve sectoren en fondsen
Wie	Sociale partners
Toelichting	Sommige O&O-fondsen sparen wel via een afdracht van de lonen, maar hebben geen of nauwelijks initiatieven die gericht zijn op actieve ontwikkeling en scholing van medewerkers. Dan kunnen hierover ook geen regionale afspraken worden gemaakt (bijvoorbeeld in de bouw). Zo blijven kansen onbenut. De landelijk georganiseerde sociale partners die samen de besturen van de O&O-fondsen vormen, brengen in beeld welke fondsen gestimuleerd kunnen worden tot een regionale inzet van middelen en het maken van afspraken. Zij zeggen toe om dit onderwerp actief op de agenda's van de betreffende fondsbesturen te zetten.

I	Stimuleren van intrinsieke motivatie voor blijvend ontwikkelen
Wie	Kwartiermakersteam in samenwerking met sociale partners en O&O-fondsen
Toelichting	Om de realisatie van trainingen en scholing te bevorderen, laat een aantal O&O-fondsen in de metaal en installatietechniek onderzoek doen naar de intrinsieke motivatie van werkgevers en werknemers. Het is van groot belang om dit onderzoek goed te volgen, hiervan te leren en de opgedane kennis in de acties te verwerken.

J	Opzetten van virtueel loket
Wie	Sociale partners in samenwerking met sectoren en O&O-fondsen
Toelichting	Bij deze portal melden werknemers en werkgevers zich met een HRM- of scholingsvraag. Laat de sociale partners en de O&O-fondsen in de sectoren het voortouw nemen. Zorg ervoor dat de expertise bij scholingsadviezen aansluit op de reguliere en commerciële scholing van mbo-instellingen en bedrijfsscholen. De medewerkers van de werkgeversservicecentra en werkpleinen kunnen een faciliterende rol spelen. Want de sociale partners zijn leidend bij blijvend ontwikkelen, terwijl de overheden en andere partijen faciliteren. Het moet voor werkgevers niet uitmaken wie vanuit welke organisatie langskomt. De medewerkers van het loket moeten deskundig zijn en ervoor zorgen dat elke vraag naar behoren wordt beantwoord. Een virtueel loket kan het beste op het niveau van de subregio's worden ingevuld; daarmee staat de portal dicht bij de werkgevers. In sectoren zonder O&O-fonds is een scholingsfonds noodzakelijk. Is er wel een O&O-loket maar is de bijdrage aan scholing onvoldoende? Dan kan zo'n scholingsfonds aanvullend worden ingezet. Ook het adviseren van bedrijven met een HRM-regeling hoort hierbij. Daarvoor is een eenduidige sturing nodig van de processen bij alle sectoren en O&O-fondsen. Een dergelijke sturing ontbreekt nu nog. De medewerkers van het loket brengen een aantal gelijksoortige bedrijven bij elkaar en analyseert hun toekomstige personeelsbehoefte. Kijk ook naar slimme afspraken over gemeenschappelijke oplossingen. Denk bijvoorbeeld aan poolvorming voor specifieke functies waardoor kosten worden gedeeld en aan gemeenschappelijke scholing en werving. Faciliteer zulke oplossingen met een bijdrage uit een - op te zetten - fonds voor HRM-ondersteuning.

BIJLAGE 1

Adviesvraag DB SNN

Volledige adviesvraag inventarisatie van regelingen: adviesvraag DB SNN

In lijn met het advies inzake de Noordelijke arbeidsmarkt en blijvend ontwikkelen verzoekt het DB SNN dat de SER Noord-Nederland in 2017 een nader advies uitbrengt over de concrete acties die nodig zijn om het bedrijfsleven in Noord-Nederland te stimuleren om te investeren in initiatieven en daarmee het menselijk kapitaal en sociale innovatie.

Ondanks het feit dat er de afgelopen jaren veel regionale en nationale middelen beschikbaar zijn gesteld om de arbeidsmarkt en de werkgelegenheid in (Noord-)Nederland te versterken, noemen Noord-Nederlandse mkb-werkgevers het gebrek aan financiële middelen als de belangrijkste belemmerende factor voor (sociale) innovatie. Dit blijkt uit een recente innovatieanalyse[1] van professor Dries Faems, die hoogleraar Innovatie en Organisatie aan de Rijksuniversiteit Groningen (RUG) is.

Voorbeelden van middelen die het vinden van werk en het overstappen naar een nieuwe baan makkelijker moeten maken zijn onder andere afkomstig uit de Regeling Cofinanciering Sectorplannen, de provinciale Versnellingsagenda's, het Actieplan Jeugdwerkloosheid, het Europees Sociaal Fonds (ESF) en de Human Capital (OP EFRO Noord).

De inzet en het gebruik van deze financieringsbronnen in Noord-Nederland kennen echter een aantal knelpunten, waaronder het gebrek aan kennis bij zowel gemeenten als werkgevers over het bestaan van de verschillende fondsen, de eigen bijdrage die het mkb leveren in de vorm van uren of geld en het feit dat de Nederlandse arbeidsmarkt steeds meer bestaat uit een lappendeken van lokale en regionale arbeidsmarkten. Hierdoor kan het zomaar gebeuren dat werkgevers in de ene regio gebruik maken van subsidie, terwijl werkgevers in een nabij gelegen stad geen financiering voor het aannemen van mensen kunnen vinden.

[1] Noord-Nederlandse innovatiemonitor 2017, RUG en SNN.

Gerelateerd hieraan is de SER Noord-Nederland gevraagd om een analyse van de problematiek rond de inzet van bestaande arbeidsmarktsubsidies en de belangrijkste knelpunten voor het gebruik hiervan. Ook is gevraagd om ons oplossingsrichtingen aan te reiken die het gebruik van de arbeidsmarktsubsidies voor het noordelijke mkb kunnen verbeteren. Verzocht is om in het advies de volgende vragen de betrekken:

- Welke ontwikkelingen vinden plaats en welke arbeidsmarktsubsidies zijn op dit moment beschikbaar om de in het advies blijvend ontwikkelen beschreven instrumenten te financieren?
- Hoe beoordeelt de SER Noord-Nederland de inhoud en samenhang tussen deze financieringsbronnen in Noord-Nederland?
- Is de SER Noord-Nederland van mening dat er voldoende focus is aangebracht bij de gemeentelijke en provinciale arbeidsmarktregelingen en ligt deze focus in de ogen van de SER Noord-Nederland op de juiste terreinen?
- Wat zijn de knelpunten voor het noordelijke bedrijfsleven, gemeenten, onderwijsinstellingen om de arbeidsmarktsubsidies aan te vragen?
- Wat is er nodig om het bedrijfsleven in Noord-Nederland te stimuleren en te laten investeren in een bestendige toekomstgerichte arbeidsmarkt en welke rol hebben overheid en onderwijs daarin?
- Hoe kunnen de beschikbare financiële instrumenten worden ingezet om optimaal bij te kunnen dragen aan het behalen van de noordelijke doelstellingen en toekomstbestendige noordelijke arbeidsmarkt?

Stakeholders

De belangrijkste stakeholders zijn:

- Bedrijven
- Werknemers
- Sociale partners
- O&O-fondsen
- Brancheorganisaties
- SBB
- SNN
- Roc's/aoc's
- Ministeries
- Provincies
- Gemeenten
- Bedrijfsscholen, (particuliere) scholen.
- UWV

BIJLAGE 2

Projectsubsidie SER Nederland

Verkenning bereidheid gemeenten: projectsubsidie SER NL

In het uit te brengen advies over de noordelijke arbeidsmarkt van de SER Noord-Nederland in het najaar van 2016 staat een aantal aanbevelingen waarvan het goed zou zijn als die een vervolg krijgen in 2017. Gedoeld wordt op een tweetal aanbevelingen die zich richten de toeleiding naar arbeid:

- Herstructureer de uitvoering van de arbeidstoeleiding.
- Voeg de bestanden van gemeenten en UWV samen tot één bestand werkzoekenden.

Herstructureer de uitvoering van de arbeidstoeleiding

Doorbreek de versnippering in de uitvoering en draag de aansturing en de uitvoering van de arbeidsmarkttoeleiding van de 55 gemeenten, UWV (met zes kantoren in het Noorden) over aan provinciale uitvoeringsorganen, minimaal op het niveau van de amr in het Noorden en maak daarbij werkgevers en werknemers medeverantwoordelijk. Overigens sluit dit advies aan bij de ingezette weg in Noord-Nederland om de arbeidsmarkt eenduidig te benaderen in een aantal regio's en provincies. Belangrijk is ook dat met de herstructurering ook de persoonlijke benadering voor de cliënten weer wordt ingevoerd. Hierbij kan gedacht worden aan een pool van buddy's, bestaande uit (pas afgestudeerde) studenten en/of gepensioneerden, die langdurig werkzoekenden terzijde kunnen staan bij allerlei praktische zaken in hun zoektocht naar werk. Ook een systeem van begeleidingsvouchers kan hier worden genoemd.

Het zijn de gemeenten die voor dit onderdeel hun verantwoordelijkheid moeten nemen.

Voeg de bestanden van gemeenten en UWV samen tot één bestand werkzoekenden

Door dit te doen krijgt zo'n bestand veel meer betekenis voor werkgevers die vacatures hebben; het zoeken naar geschikte medewerkers stopt namelijk niet bij een willekeurige gemeentegrens. Alleen samenvoegen is niet voldoende, ook is het noodzakelijk dat er stappen gezet worden die ervoor zorgen dat de klanten in het bestand weer worden gekend. Hier is een forse inhaalslag nodig. Als dit in beeld is gebracht kan ook bepaald worden wat op individueel niveau van de klant het beste is (maatwerk per individu). Om te voorkomen dat dit een tijdrovend en geldverslindend overheids-ICT-project wordt, stellen we voor om het bestand van UWV als basis hiervoor te gebruiken. Net als bij het eerste instrument, moet ook hier het initiatief liggen bij de gemeenten.

Verkenning naar bereidheid van gemeenten

Bij de grotere gemeenten wordt de noodzaak voor een andere aanpak van de toeleiding herkend en worden eerste stappen gezet in een andere aanpak. Voor de kleine gemeenten in het Noorden is het beeld niet duidelijk. Vandaar dat in het kader van deze projectsubsidie nagegaan wordt hoever de gemeenten (bestuurlijk en ambtelijk) zijn in het denken over een professionelere aanpak van de arbeidstoeleiding. Nagegaan wordt wat de bereidheid is tot intergemeentelijke samenwerking.

BIJLAGE 3

Managementsamenvatting advies Het werkend alternatief voor Noord-Nederland

(februari 2017)

Adviesaanvraag en focus op twee grootste knelpunten

Het dagelijks bestuur van het Samenwerkingsverband Noord-Nederland heeft in december 2015 een adviesaanvraag over de regionale arbeidsmarkt aan de SER Noord-Nederland voorgelegd. Samengevat gaat de adviesaanvraag over het in beeld brengen van de trends op de noordelijke arbeidsmarkt, de kansen voor Noord-Nederland als voorbeeldregio voor leven lang leren en de mate waarin intersectorale mobiliteit en dienstencheques een oplossing kunnen bieden voor verwachte knelpunten op de arbeidsmarkt. Deze aanvraag bestrijkt een erg breed beleidsveld. Daarom hebben we op basis van gesignaleerde trends en onze gesprekken met verantwoordelijke bestuurders, ervoor gekozen om te focussen op de twee grootste knelpunten die samenhangen met de adviesaanvraag.

We behandelen de volgende **thema's**:

THEMA 1 De situatie van de beroepsbevolking op het niveau van mbo-2 tot en met mbo-4. We laten leven lang leren en intersectorale mobiliteit de revue passeren. Vanwege de nauwe samenhang tussen deze twee onderwerpen behandelen we ze als één gezamenlijk thema.

THEMA 2 De problemen aan de onderkant van de arbeidsmarkt (mbo-1 en lager én langdurig werkzoekend). De vraag is: met welke maatregelen kunnen we in het Noorden de kansen voor deze groep vergroten?

We vermelden bij elk thema onze belangrijkste **bevindingen**. Vervolgens hebben we per thema de **maatschappelijke opgave** voor Noord-Nederland en een aantal **aanbevelingen** geformuleerd. Omdat onze aanbevelingen voor de twee thema's alleen gezamenlijk kunnen worden uitgevoerd, stellen we een **regiodeal** voor het Noorden voor. Aan het eind is een **overzicht met acties** van alle betrokken partijen opgenomen.

THEMA 1

Stimuleren van leven lang leren en intersectorale mobiliteit

Bevindingen

Scholing vooral door hoger opgeleiden gevolgd

De beroepsbevolking in Noord-Nederland telde 885 duizend mensen in 2015. Daarvan hadden 818 duizend mensen werk, terwijl 67 duizend mensen werkloos waren. Er zijn in de drie noordelijke provincies relatief veel mensen die een uitkering krijgen, vergeleken met de rest van het land. Dat geldt in het bijzonder voor Oost-Groningen, Noordoost-Fryslân en Zuidoost-Drenthe. In het Noorden hebben 31.500 mensen een Wajong-uitkering en 11.000 mensen hebben een WIA-uitkering.

Het Noorden wordt - net als heel Nederland trouwens – gedomineerd door mbo-opgeleiden. De vraag naar om-, her- en bijscholing richt zich dus vooral op dit niveau. Tegelijkertijd worden middelbaar en lager opgeleide medewerkers beduidend minder bijgeschoold dan hoger opgeleiden. We constateren dat 60 procent van de hoger opge-

leiden enige vorm van bijscholing volgt. Voor de andere twee opleidingsniveaus zijn de percentages aanzienlijk lager: 41 procent van de middelbaar opgeleiden en 23 procent van de lager opgeleiden volgen enige vorm van scholing.

Betere kwalitatieve afstemming van vraag en aanbod op mbo-niveau nodig

We zien graag dat alle inwoners in Noord-Nederland gelijke toegang en kansen hebben op een vorm van scholing. Dit is nu niet het geval, zoals uit de percentages blijkt. Dat knelt, zeker omdat de routinematige banen op het niveau van mbo-2 en mbo-3 sterk onder druk komen te staan door verdergaande automatisering, digitalisering en robotisering. Het gaat hierbij om ongeveer 150 duizend mensen in Noord-Nederland. Er is dus een betere kwalitatieve afstemming van vraag en aanbod op mbo-niveau nodig.

Leven lang leren is hiervoor een zeer belangrijk middel. Gezien de situatie op de noordelijke arbeidsmarkt moeten we leven lang leren vooral aanbieden aan mbo'ers. Daarbij is bijzondere aandacht nodig voor de ontwikkeling en scholing van werkenden met functies op het niveau van mbo-2 of mbo-3. Positief is dat volgens het Centraal Planbureau (CPB) de economische groei in ons land zich doorzet, waardoor de werkloosheid afneemt. Ook de noordelijke werkgevers zien een kentering. Volgens hen wordt het steeds lastiger om in bepaalde beroepsgroepen goed geschoolde werknemers te vinden. Dat biedt nieuwe kansen voor werkenden (werk naar werk) en werkzoekenden. Dan is het uiteraard wel van belang dat hun kennis en vaardigheden aansluiten bij wat er tegenwoordig wordt gevraagd.

Flexibilisering van post-initieel onderwijs belangrijk

Werknemers en werkgevers lopen tegen het probleem aan dat de reguliere mbo-instellingen onvoldoende geschikte opleidingen voor werkenden aanbieden. Zowel het kabinet als de MBO Raad hamert op het belang van flexibilisering van het post-initieel onderwijs (het onderwijs dat iemand volgt na het betreden van de arbeidsmarkt). De kenniseconomie vraagt om nieuwe werk- en leercombinaties waarbij bedrijven en onderwijs samenwerken (comakership). Daarvoor is binnen het beroepsonderwijs een wezenlijke cultuuromslag bij een groot deel van de docenten nodig.

De roc's en aoc's pakken in onze regio deze uitdaging op, vooral op het gebied van het initieel beroepsonderwijs. Tegelijkertijd constateren we op basis van onze gesprekken met onderwijsinstellingen en bedrijven dat er nog een wereld te winnen is bij het post-initieel onderwijs. Zo komt de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) nauwelijks uit de verf. We zijn daarom voorstander van pacten per werkveld. Hierin maken bedrijven, overheden, onderwijsinstellingen en opleidings- en ontwikkelingsfondsen in het Noorden concrete taakafspraken over scholing aan werknemers.

Ook verbetering van intersectorale mobiliteit nodig

Een ander belangrijk thema is intersectorale mobiliteit. Het versterken van deze mobiliteit biedt nieuwe kansen voor werkenden. Onze analyse van de O&O-fondsen heeft een zorgwekkend beeld opgeleverd. Het is erg onduidelijk hoe het gros van de fondsen functioneert. Ook zijn ze moeilijk toegankelijk voor werkgevers en werknemers. Hierdoor blijven onnodig middelen voor scholing onbenut.

De O&O-fondsen in de metaal- en elektrotechnische industrie springen er positief uit. Hier wordt actief intersectoraal samengewerkt, mede vanwege de toenemende personeelskrapte in deze industrieën. De samenwerking in de metaal- en elektrotechnische industrie kan als voorbeeld dienen voor andere O&O-fondsen.

Maatschappelijke opgave

We willen dat de middelbaar en lager opgeleide werkenden in het Noorden even grote kansen op scholing hebben als hoger opgeleiden (van wie 60 procent enige vorm van scholing volgt). Daarom hebben wij de volgende **maatschappelijke opgave** geformuleerd.

Het aantal lager en middelbaar opgeleiden dat wordt bereikt voor deelname aan beroepsgeoriënteerde om-, her- en bijscholing, wordt in de komende vijf tot tien jaar verhoogd naar 60 procent. Hiermee bedoelen we ook ondernemers en zelfstandigen zonder personeel. Het gaat thans globaal om 210 duizend mensen die worden bereikt; daar komen dan ongeveer 160 duizend mensen bij.

Aanbevelingen

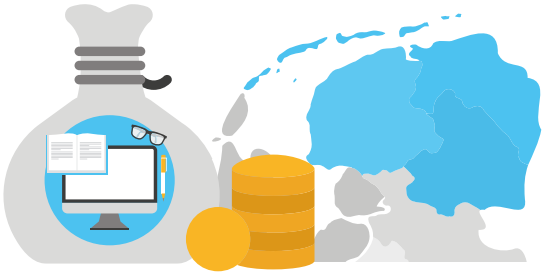
Op basis van onze bevindingen en de maatschappelijke opgave voor het Noorden komen we tot **vier aanbevelingen** om leven lang leren en intersectorale mobiliteit te stimuleren.

AANBEVELING 1 Zorg voor bedrijfstakgewijze scholing

We vinden dat werkgeversorganisaties, onderwijs, werknemersorganisaties en provincies samen bedrijfsscholing moeten opzetten. De onderwijsinstellingen zetten daarbij steviger in op post-initieel beroepsonderwijs, waarmee ook werkenden in kleinere bedrijven worden bereikt. De bedoeling is dat iemand op flexibele wijze modules in het mbo kan volgen. Ook erkenning van eerder verworven competenties (EVC) en ervaringsprofiel (EVP) zijn belangrijke instrumenten. Dit geldt voor zowel werkenden als werkzoekenden.

Voor bedrijfsscholing kunnen bestaande of nieuwe stichtingen voor gemeenschappelijke opleidingsactiviteiten (GOA's) worden gebruikt. Werkzoekenden krijgen een tijdelijk dienstverband in een GOA, waardoor opleidingen mede vanuit de bbl kunnen worden betaald. Deze stichtingen worden aangestuurd door de werkgevers- en werknemersorganisaties. We stellen voor om te beginnen in de metaal- en elektrotechnische industrie, waar het tekort aan vakbekwame arbeidskrachten steeds groter wordt. Ook in andere sectoren zoals bouw, ICT, transport en zorg worden inmiddels tekorten aan vakbekwaam personeel gesignaleerd.

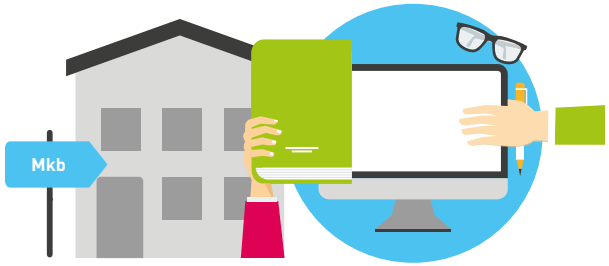
AANBEVELING 2 Zet een regionaal opleidings- en ontwikkelingsfonds voor mbo'ers op



Wij zijn voorstander van een subsidieregeling voor de samenwerking tussen mbo-instellingen en het regionale mkb. Deze regeling is te vergelijken met de call Human Capital van het SNN die zich richt op hoger opgeleiden. Hiervoor is 6 miljoen euro in 2016 beschikbaar gesteld. Het regionaal fonds voor mbo'ers moet minstens even

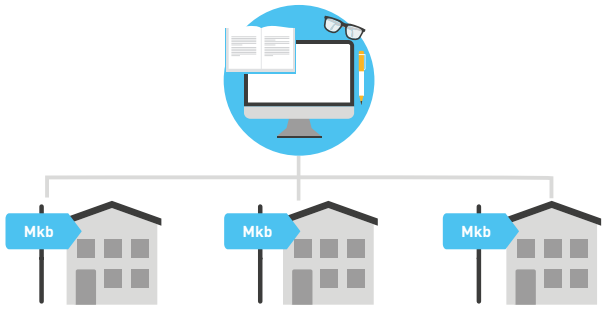
groot zijn. De middelen komen van O&O-fondsen, sectorfondsen en provincies. We adviseren dat de provincies het initiatief voor dit fonds nemen.

AANBEVELING 3 Faciliteer kleine ondernemers



We adviseren een voorziening of regeling te ontwikkelen, waarmee kleine ondernemers op individueel niveau worden ontzorgd. Het gaat om de facilitering van onder meer het screenen van personeel voor noodzakelijke her- en bijscholing, benutten van fiscale regelingen, voeren van strategisch personeelsmanagement en bijhouden van nieuwe ontwikkelingen. Daarvoor ontbreken nu vaak de middelen, tijd en kennis. Ook krijgen de ondernemers door de voorziening of regeling gemakkelijker toegang tot middelen voor scholing en begeleiding. Neem bij deze facilitering de zzp'ers mee. De provincies kunnen samen met werkgeversorganisaties de voorziening of regeling uitwerken.

AANBEVELING 4 Maak een programma voor scholing bij kleinere bedrijven



Het is van belang om scholing aan werkenden te organiseren voor clusters van gelijksoortige kleinere bedrijven. We denken dan niet alleen aan standaardvormen van scholing, maar ook aan trajecten waarin maatwerk wordt geboden. Bijvoorbeeld aan het herintroduceren van de formule van meester en gezel als vorm van duaal leren op de werkvloer.

Dit vraagt om een programmatische regionale aanpak, waarbij de O&O-fondsen worden ingezet. Ook is provinciale cofinanciering mogelijk en moet de inzet van Europese fondsen worden onderzocht. De provincies kunnen de opdracht geven voor het opzetten van een programma voor scholing bij kleinere bedrijven en aan werkgevers-, werknemersorganisaties en onderwijsinstellingen vragen om uitvoering te geven aan het programma.

THEMA 2

Maatregelen voor de onderkant van de arbeidsmarkt

Bevindingen

Snel verlies van kennis en vaardigheden bij werkloosheid

We constateren dat de problemen aan de onderkant van de arbeidsmarkt (mbo-1 en lager én langdurig werkzoekend) groot zijn. Bij werkloosheid neemt laaggeletterdheid snel toe en verliezen mensen in rap tempo hun kennis en vaardigheden. Bovendien neemt de kans op werk af als men werkloos is geworden. De markt vraagt juist steeds meer om mensen die minimaal mbo-4 niveau hebben. Volgens dr. Edzes die op ons verzoek de situatie op de noordelijke arbeidsmarkt heeft onderzocht, gaat het de komende jaren ook om het upgraden van andere mbo-opleidingsniveaus. Een grote belemmering is dat uitkeringsgerechtigden een opleiding van maximaal een half jaar mogen volgen, anders verliezen ze hun uitkering. Daardoor is een mbo-opleiding vaak niet mogelijk.

Lastige keuzes voor gemeenten

De gemeenten zijn verantwoordelijk voor werklozen en mensen met een arbeidsbeperking die moeilijk aan het werk komen. In 2015 is er een nieuwe groep bijgekomen: de arbeidsgehandicapten met een beperkte productiviteit. De gemeenten moeten gezien het beperkte budget lastige keuzes maken. De vraag is: op welke groep of groepen richten gemeenten zich in hun beleid, gezien de enorme leerachterstanden bij veel mensen die onder de gemeentelijke verantwoordelijkheid vallen?

Versnippering op bestuurlijk en uitvoerend niveau

Edzes constateert, mede op basis van een analyse van de OECD, dat het arbeidsmarktdomein in Noord-Nederland op bestuurlijk en uitvoerend niveau versnipperd is. Dat is ook gebleken uit onze analyse en dit probleem wordt onderkend door de bestuurders en andere betrokkenen die we hebben gesproken. De regionale samenwerking houdt vaak niet meer in dan overleg.

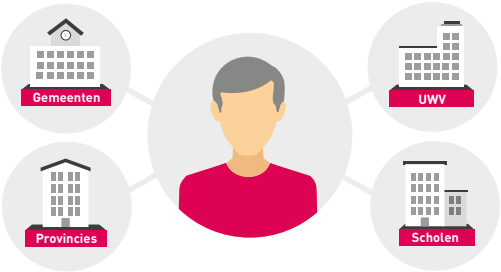
Deze versnippering belemmert een effectieve arbeidstoeleiding van mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Hoewel er sprake is van arbeidsmarktregio's, zijn de afzonderlijke gemeenten nog steeds eindverantwoordelijk voor de bemiddeling van de werkzoekenden die bij hen ingeschreven staan. Helaas hanteren gemeenten vaak nog de aanpak van 'eigen-kaartenbak-eerst', hoewel inmiddels een aantal gemeenten beseft dat een regiobrede aanpak effectiever is.

Onvoldoende kennis van kandidaten

Gemeenten en UWV kennen onvoldoende de kandidaten die bij hen zijn ingeschreven. Zij zijn niet goed in staat om op basis van een vacature of een beroepsprofiel kandidaten uit hun bestanden te matchen. Gemeenten en UWV besteden ook onvoldoende persoonlijke aandacht aan kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt, waardoor een deel tussen wal en schip valt. In combinatie met de gesignaleerde versnippering in de uitvoering is de slotsom dat er nog veel te winnen valt bij de effectiviteit van de arbeidstoeleiding.

Maatschappelijke opgave

Onze conclusie is dus dat er nog veel te verbeteren is bij de arbeidstoeleiding van mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Als richtlijn hebben we de volgende **maatschappelijke opgave** geformuleerd:

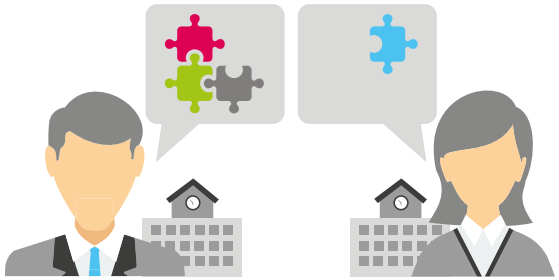


Het is nodig dat er een meer integrale bestuurlijke samenwerking komt in het sociaal domein, de economie en het onderwijs. Dit wordt vertaald naar een verdere gestructureerde samenwerking binnen de arbeidsmarktregio's. De re-integratie (toeleiding naar werk) wordt minimaal op het niveau van de arbeidsmarktregio's in Groningen, Fryslân en Drenthe uitgevoerd. De eerste noodzakelijke stap is dat er één bestand voor werkzoekenden komt. Dit bestand is van UWV en gemeenten gezamenlijk. De intake is zo vormgegeven dat UWV en gemeenten weer over de ingeschreven mensen weten, wat ze kunnen en welke competenties ze hebben. En ook is het mogelijk dat deze mensen in hun ontwikkeling worden gevolgd. In het perspectief van de uitkeringsinstanties staat de kandidaat centraal! Gemeenten en UWV zoeken bij werkgevers in de regio naar passende vacatures en passend werk, op basis van een aanpak die aansluit bij de wensen van de werkgevers.

Aanbevelingen

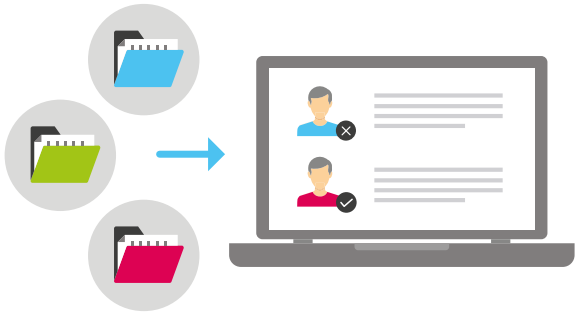
Op basis van onze bevindingen en de maatschappelijke opgave presenteren we **vier aanbevelingen** voor de verbetering van de arbeidstoeleiding van mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Deze aanbevelingen zijn vanaf 5 doorgenummerd om verwarring te voorkomen met de vier aanbevelingen bij het thema van leven lang leren en intersectorale mobiliteit.

AANBEVELING 5 Herstructureer de aansturing en uitvoering van de arbeidstoeleiding



Wij pleiten voor het doorbreken van de versnippering. De arbeidsmarktregio's zouden een veel stevigere rol moeten krijgen in de aansturing van de toeleiding. Dit houdt in dat het bestuurlijk overleg in het kader van de arbeidsmarktregio wordt versterkt. Stop daarom met alle andere versnipperde overleggen over de arbeidsmarkt. Centrumgemeenten en UWV moeten het voortouw nemen bij het herstructureren van de aansturing en uitvoering van de arbeidstoeleiding. Maak werkgevers en werknemers in de aanpak medeverantwoordelijk en eigenaar. En haak aan bij de goede ontwikkelingen die we rondom Assen, Hoogeveen, Groningen en Leeuwarden zien.

AANBEVELING 6 Voeg de databestanden van gemeenten en UWV samen tot één bestand van werkzoekenden



De databestanden van de gemeenten en het UWV moeten versneld worden gekoppeld om werkgevers met vacatures beter te kunnen bedienen. We pleiten voor een gezamenlijk bestand dat eenduidig wordt beheerd. Alleen samenvoegen is echter onvoldoende. Een belangrijke randvoorwaarde is dat uitkeringsinstanties kandidaten weer persoonlijk benaderen en kennen. Het is nodig om te weten welke beroepskwaliteiten en competenties iemand heeft en hoe die verder ontwikkeld kunnen worden. Want dan is individueel maatwerk mogelijk. Deze informatie is nu onvoldoende bekend. Hier is een forse inhaalslag nodig.

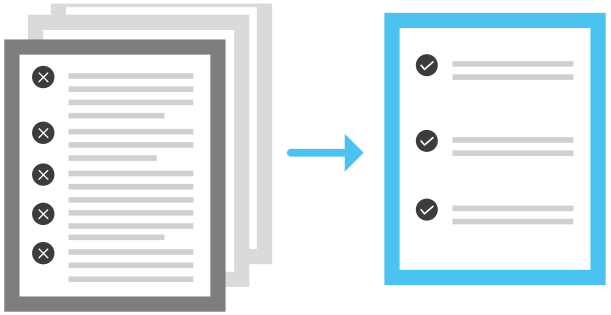
Een andere belangrijke randvoorwaarde is dat het beheer van het nieuwe gezamenlijke bestand eenduidig wordt geregeld. UWV, gemeenten en werkgevers moeten daarover duidelijke afspraken maken. Om te voorkomen dat het een tijdrovend en geldverslindend ICT-project wordt, stellen we voor om het databestand van UWV als basis te gebruiken. Het moet eventueel mogelijk zijn om marktpartijen voor het eenduidige beheer in te schakelen.

We vinden ook dat werkgevers anders om kunnen gaan met de werving in plaats van het opstellen van vacatures, omdat een vacature vaak grofmazig is of de werkgever een schaap met vijf poten zoekt. Het is beter om profielen te maken van de gevraagde medewerkers.

AANBEVELING 7 Doorbreek belemmeringen in wet- en regelgeving

Wij vinden dat een individuele oplossing voor de kandidaat centraal moet staan en niet de uitvoering van regels. We pleiten niet voor een algemene regelvrije zone in Noord-Nederland, want in de Participatiewet als onderdeel van het sociaal domein is al veel mogelijk. Wel moeten gericht knelpunten worden aangepakt, zoals:

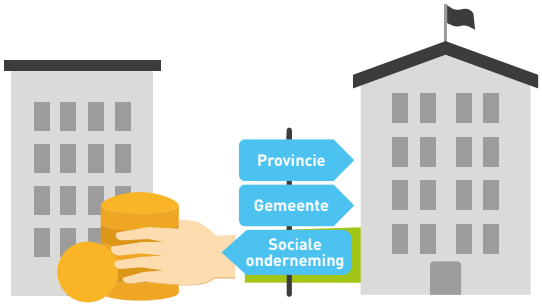
- Stel de harde kern van werklozen vrij van de sollicitatieplicht.
- Zorg voor veel meer ruimte om te leren met behoud van een uitkering.
- Verruim de strikte scheiding van doelgroepen in de gemeentelijke aanpak.



Een voorbeeld: slechts enkele gemeenten zetten middelen voor jeugdzorg indien nodig ook in voor participatie op de arbeidsmarkt, terwijl hiervoor wettelijk geen enkele belemmering is.

Indien voor aanpassingen in de wet- en regelgeving een lobby richting het Rijk nodig is, dan zouden provincies, gemeenten, UWV en sociale partners samen moeten optrekken. Met als inzet dat in Noord-Nederland wordt geëxperimenteerd met versoepeling van een aantal regels binnen de bestaande wetgeving.

AANBEVELING 8 Faciliteer actief het opzetten van sociale ondernemingen



Een groot aantal mensen zal niet economisch zelfstandig kunnen functioneren, bijvoorbeeld inwoners die in de doelgroep van WSW en Wajong vallen. Voor deze mensen kan werknemerschap bij een sociale onderneming een oplossing zijn.
Het is essentieel dat sociale ondernemingen in de startfase toegang hebben tot expertise en investeringskapitaal. De NOM kan hieraan een bijdrage leveren. De overheden en sociale partners kunnen de NOM verzoeken om expertise en investeringskapitaal beschikbaar te stellen aan sociale ondernemingen. Past dit niet binnen de huidige spelregels van de NOM? Dan stellen wij voor dat provincies en gemeenten aanvullende middelen beschikbaar stellen.

Regiodeal

Gezamenlijke aanpak voor de uitvoering van de aanbevelingen nodig

Voor de uitvoering van onze acht aanbevelingen is een gezamenlijke aanpak nodig. We stellen daarom een regiodeal voor het Noorden voor. Hiermee wordt de integrale aanpak voor werkenden en werkzoekenden vormgegeven. Onder meer provincies, gemeenten, UWV, roc's, aoc's en de sociale partners doen mee aan de regiodeal.

Belangrijke aandachtspunten

Het doel is om mensen duurzaam inzetbaar te krijgen en houden en om institutionele belemmeringen weg te nemen. Dit vraagt om verregaande afspraken op het niveau van de arbeidsmarktregio's. Belangrijke aandachtspunten voor de regiodeal zijn:

- Voer de acht aanbevelingen uit en richt hiervoor een gemeenschappelijk ontwikkelingsbureau op.
- Creëer een regionaal budget.
- Bied ruimte aan de 'couleur locale'.
- Maak duidelijke afspraken over de monitoring van proces en resultaten.

Dit advies mag niet worden gezien als het eind van een traject, maar is vooral een begin. Er moet ruimte zijn om te leren van elkaar en waar nodig doelen bij te stellen. Laat partijen die niet kunnen of willen, niet het tempo van de uitvoering van de aanpak bepalen. Start daarom met de partijen die geloven in een gemeenschappelijke aanpak.

Overzicht van acties

Bij de uitvoering van de aanbevelingen is het natuurlijk van groot belang dat alle organisaties hun verantwoordelijkheid nemen. We hebben de voorgestelde acties van de betrokken partijen op een rij gezet.

Organisatie	Acties
Roc's/aoc's	• Mede opzetten van bedrijfstakgewijze scholing en uitvoering; • Actief deelnemen aan het opzetten van een programma voor scholing bij kleinere bedrijven; • Afsluiten van pacten per werkveld met sociale partners; • Flexibiliseren van het onderwijsaanbod (combinaties van werken en leren); • Bevorderen van de inzet van de beroepsbegeleidende leerweg; • Bevorderen van de noodzakelijke cultuuromslag bij het eigen personeel.
Gemeenten	• Initiatief nemen om de aansturing en uitvoering van arbeidstoeleiding te herstructureren (samen met UWV); • Toewerken naar één bestand van werkzoekenden; • Voor een aanpak zorgen waarbij de gemeente (weer) weet wat de competenties van ingeschreven kandidaten zijn en wat deze mensen kunnen; • Herinvoeren van persoonlijke begeleiding van kandidaten; • Maximaal de ruimte zoeken binnen wettelijke kaders; • Bijdrage leveren aan het creëren van een regionaal budget; • Mede faciliteren van sociale ondernemingen.

UWV	• Initiatief nemen om de aansturing en uitvoering van arbeidstoeleiding te herstructureren (samen met gemeenten); • Toewerken naar één bestand van werkzoekenden; • Voor een aanpak zorgen waarbij UWV (weer) weet wat de competenties van ingeschreven kandidaten zijn en wat deze mensen kunnen; • Herinvoeren van persoonlijke begeleiding van kandidaten; • Maximaal de ruimte zoeken binnen wettelijke kaders.
Provincies	• Faciliteren van het opzetten van bedrijfstakgewijze scholing; • Initiatief nemen voor een regionaal opleidings- en ontwikkelingsfonds voor mbo'ers; • Voorziening creëren waarmee kleine ondernemers kunnen worden ontzorgd bij bedrijfsontwikkeling en scholing; • Opdracht geven voor het opzetten van een programma voor scholing van werkenden; • Mede faciliteren van sociale ondernemingen; • Regie nemen bij het opzetten van de regiodeal.
Sociale partners	• Opzetten van bedrijfstakgewijze scholing, onder meer via het opzetten van GOA's; • Invloed in O&O-fondsen aanwenden voor een effectievere regionale inzet; • Input geven voor de opzet van het regionaal opleidings- en ontwikkelingsfonds voor mbo'ers; • Aanpak uitvoeren bij het faciliteren van kleine ondernemers.

BIJLAGE 4

Deelnemers van de bijeenkomsten

Stakeholdersbijeenkomst 27 juni 2017

Aanhef	Voornaam	Achternaam	Organisatie
Mw.	Nina	Beswerda	Faktoo/ VNO Groningen
Mw.	Anneke	Bosch	Provincie Drenthe
Dhr.	Albert	Bruins Slot	Drenthe College
Mw.	Carolien	Doesburg	Groningen op Voorsprong
Mw.	Ingrid	Dragstra	VNO-NCW Noord/ SER NN
Mw.	Gealine	Dunnik	UWV
Dhr.	Paul	Elhorst	RUG/ SER NN
Dhr.	Arnoud	Hoogsteen	FNV/ SER NN
Dhr.	Michiel	Jansen	OOM
Mw.	Jenny	Jonker	SNN
Mw.	Tanja	Kleine Sextro	Provincie Drenthe
Mw.	Jannie	Lania	NHL
Dhr.	Paul	Löwik	Breuer Institute
Mw.	Carolien	Meulen, van der	Nivo Noord
Dhr.	Jan	Nap	Breuer Institute
Mw.	Marianne	Olthoff	SNN
Mw.	Tamara	Sloothaak	SBB
Dhr.	Arjo	Tibben	UWV/ Arbeidsregio Groningen
Dhr.	Geert	Wal, van der	UWV
Mw.	Joyce	Walstra	Stenden
Mw.	Renate	Westdijk	VNO-NCW Noord/ SER NN

Provinciale werkconferentie Fryslân 21 september 2017

Aanhef	Voornaam	Achternaam	Organisatie
Mw.	Joke	Brandstra	Pastiel
Mw.	Alma	Burema	Caparis
Dhr.	Meine	Dam, van	Provincie Friesland
Dhr.	Bert	Driessen	ROC Friese Poort
Mw.	Gealine	Dunnik	UWV
Dhr.	Andries	Ekhart	Gemeente Leeuwarden
Dhr.	Jocco	Eijssen	Friesland College
Mw.	Fransje	Faber- Kwint	Gemeente De Fryske Marren

Dhr.	Martin	Fierant	Gemeente Súdwest - Fryslân
Mw.	Stella	Gent, van	Gemeente Súdwest - Fryslân
Dhr.	Roel	Haverkort	Gemeente Smallingerland
Mw.	Minke	Jansma	FNV
Mw.	Annette	Jensma-Bliek	Caparis NV Drachten
Mw.	Nannette	Jonker	NEF werk- leerbedrijf bedrijf
Mw.	Ruth	Karakaya	UWV Leerwerkloket Fryslân
Dhr.	Wietze	Kooistra	Gemeente Opsterland
Mw.	Els	Kornelis	
Mw.	Japke	Leij, bij de	UWV Leerwerkloket Fryslân
Mw.	Rommy	Lingen, van	Friesland College
Dhr.	Teun	Los	Gemeente Weststellingwerf
Dhr.	Anton	Meijerman	CNV Vakmensen
Dhr.	Paul	Molenaar	ROC Friese Poort bedrijfsopleidingen

Dhr.	Maarten	Offinga	Gemeente Súdwest - Fryslân
Mw.	Ina	Pickartz, von	FNV/ SER NN
Mw.	Janny	Roeper	ROC Friese Poort
Dhr.	Ron	Schipper	FNV
Dhr.	Ron	Schlichter	
Mw.	Tamara	Sloothaak	SBB
Dhr.	Ton	Stierhout	AOC Nordwin College
Dhr.	Gerrit	Veen, van der	UWV
Dhr.	Erik	Veer, van der	Clientenraad WWB Súdwest-Fryslân & Littenseradiel
Mw.	Saskia	Visser	ROC Friese Poort bedrijfsopleidingen
Mw.	Agatha	Vreeling	Clientenraad WWB Súdwest-Fryslân & Littenseradiel
Dhr.	Tjitte	Vries, de	NEF werk- leerbedrijf bedrijf
Mw.	Renate	Westdijk	VNO NCW - MKB Noord/ SER NN
Dhr.	Jacco	Wiffers	DDFK gemeenten

Provinciale werkconferentie Groningen 5 oktober 2017

Aanhef	Voornaam	Achternaam	Organisatie
Mw.	Marieke	Berghuis	Bureau Berghuis
Mw.	Nina	Beswerda	Faktoo
Dhr.	Sebo	Boersma	Stenden Hogeschool
Dhr.	René	Bossher	Gemeente Delfzijl
Mw.	Joke	Brandstra	Pastiel
Mw.	Egberdien	Brink, ten	Werkplein Fivelingo
Mw.	Ingrid	Dragstra	VNO NCW Noord/ SER NN
Mw.	Gealine	Dunnik	UWV
Dhr.	Jurgen	Elshof	Yacht
Dhr.	John	Griffijn	Gemeente Leeuwarden
Dhr.	Henk	Huberts	Epi kenniscentrum
Dhr.	Frans	Jaspers	SER NN
Mw.	Karin	Kalverboer	ZIF
Dhr.	Inge	Kruijshaar	WerkPro
Dhr.	Harm	Lieshout, van	Hanzehogeschool
Mw.	Anneke	Luijten	Hanzehogeschool
Dhr.	Paul	Löwik	Breuer Institute
Dhr.	Solke	Munneke	UWV
Dhr.	Pieter	Nammensma	Werk in Zicht
Dhr.	Wilco	Niejenhuis, van	CNV Vakmensen
Mw.	Petra	Oden	Hanzehogeschool
Dhr.	Wim	Pol, van de	Noorderpoort
Mw.	Nynke	Postma	Breuer Institute
Mw.	Ina	Pickartz, Von	FNV/ SER NN
Dhr.	Peter	Rozema	CNV Werkbedrijf Groningen - Drenthe
Dhr.	Roeland	Schaaf, van de	Gemeente Groningen
Mw.	Debbie	Schouten	FNV
Mw.	Tamara	Sloothaak	SBB
Dhr.	Bé	Schollema	Gemeente Loppersum
Dhr.	Arjo	Tibben	Arbeidsregio Groningen/ UWV

Provinciale werkconferentie Drenthe 12 oktober 2017

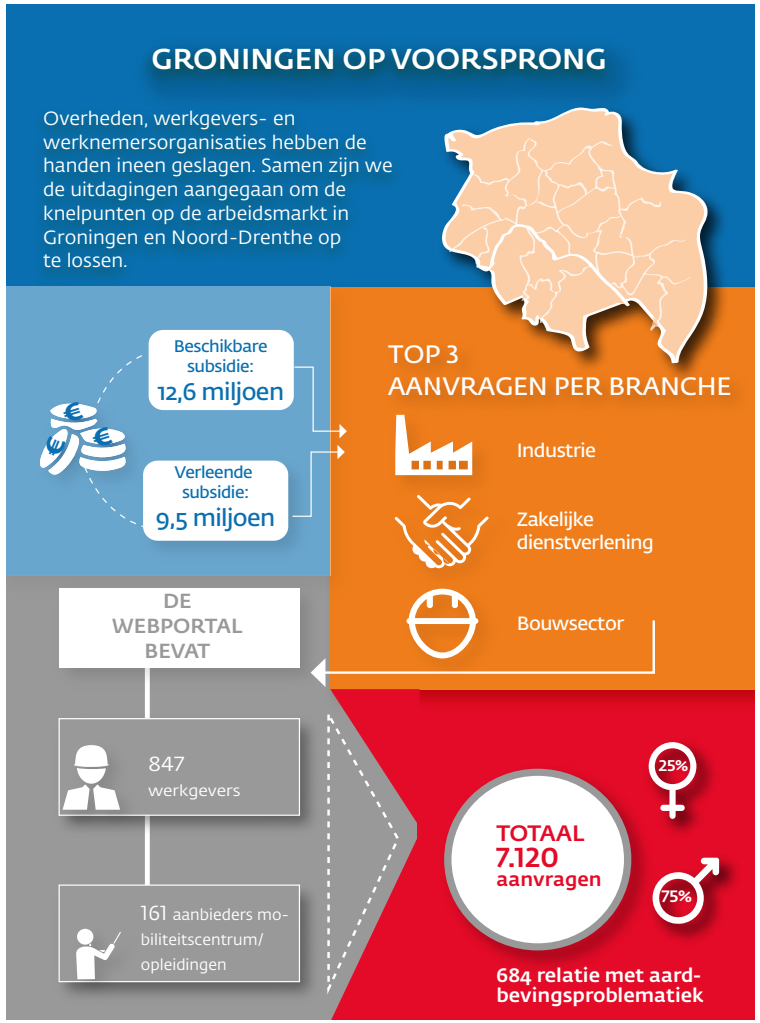
Aanhef	Voornaam	Achternaam	Organisatie
Mw.	Petra	Bartels	Alfa-college Hardenberg
Dhr.	Henk	Berends	Gemeente Tynaarlo
Dhr.	Klaas	Berends	Alfa College Hoogeveen
Mw.	Marieke	Berghuis	Bureau Berghuis
Mw.	Leni	Beukema	Hanzehogeschool
Mw.	Anneke	Bosch	Provincie Drenthe
Dhr.	Joop	Brink	Gemeente Coevorden

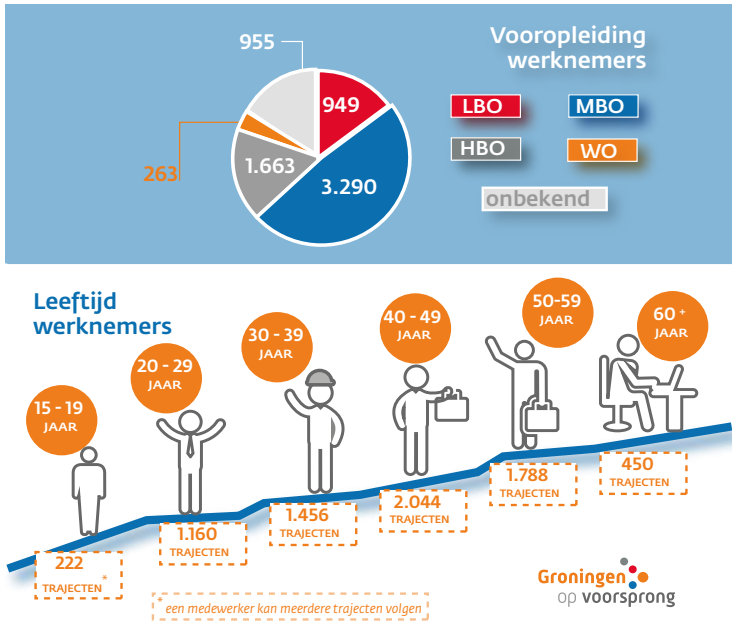
Dhr.	Albert	Bruins Slot	Drenthe College
Dhr.	Leo	Dercksen	Alfa College Hoogeveen
Mw.	Gealine	Dunnik	UWV
Dhr.	Paul	Elhorst	RUG/ SER NN
Mw.	Gezienes	Evenhuis	
Mw.	José	Ijland	
Dhr.	Fr. (Frans)	Jaspers	SER NN
Mw.	Petra	Kassens	FNV Werken aan werk
Dhr.	Jan	Kampherbeek	CNV Vakmensen
Dhr.	Roelf Pieter	Koning	Gemeente Meppel
Dhr.	Gerard	Krikken	Alfa-College
Dhr.	Henk	Lammers	Gemeente Tynaarlo
Dhr.	Gerard	Lohuis	Gemeente Midden - Drenthe
Dhr.	Gert Jan	Metz	UWV
Dhr.	Bert	Otten	Gemeente de Wolden - Hoogeveen
Mw.	Ina	Pickartz, von	FNV/ SER NN
DHr.	Eric	Rougoor	Stichting Sociaal Ondernemen Noord-Nederland
Dhr.	Arjen	Schonewille	Werkplein Drenthe Aa
Mw.	Jannie	Schonewille	
Mw.	Tamara	Sloothaak	SBB

Dhr.	Rolf	Sloots	Gemeente Emmen
Mw.	Alice	Uineken	Gemeente Emmen
Mw.	Annelies	Velthuis-Schots	Alfa College
Dhr.	Geert	Wal, van der	UWV

BIJLAGE 5

Infographic Groningen op Voorsprong





SER
NOORD
NEDERLAND

SER Noord-Nederland
Leonard Springerlaan 23
Postbus 481
9700 AL Groningen