

Programmacontouren

Al het beschikbare talent is nodig

Ongekend Talent

Twente Board Development met Ondernemers, Onderwijs en Overheden

Arbeidsmarkt Regio Twente

Online publicatieversie 12-02-2024

De uitwerking van deze thema's vormt geen juridisch kader voor het beoordelen van projecten. Voor de beoordeling door Twente Board van projectvoorstellen zijn KRACHT-criteria en het convenant met het Rijk bepalend.

Inhoudsopgave

Regiodeal Convenant.....	3
Programmaliijn Ongekend Talent.....	4
Programmaliijn 1: Deeltijders meer laten werken.....	5
Programmaliijn 2: Statushouders langer dan 2 jaar in NL aan het werk.....	8
Programmaliijn 3: Statushouders nieuw (sinds 1 januari 2022) aan het werk.....	11
Programmaliijn 4: Leren van anderen – van Duitsland, van andere plekken in Nederland en andere EU landen.....	16

Regiodeal Convenant

Inleiding

De Regio Deal gaat over brede welvaart. Dit raakt op de meeste vlakken de strategie/agenda voor Twente, maar op een aantal vlakken is het breder. Binnen de Regiodeal worden 3 inhoudelijke lijnen beschreven: Bedrijfsleven, Zorg en Talent. Voor de inhoudelijke lijn Talent is de opgave: Al het beschikbare talent is nodig.

De opgave

Er is sprake van een afname van ruim 6,2% in het aantal jongeren in Twente vanaf 2022 tot 2035. 20% van de beroepsbevolking verdwijnt de komende 7 jaar als gevolg van vergrijzing en onvoldoende instroom. In veel sectoren in Twente is een toenemend tekort aan personeel, met name in de groepen ongeschoolden en hogeschoolden. Er is een licht overschot aan mbo-ers, maar in deze groep is sprake van een kwalitatieve mismatch. Ondanks de vele vacatures, zijn er veel mensen die (deels) niet werken. In Twente zijn dat ca. 47.000 personen (bron: Regio in Beeld, UWV). Het is een opgave om dit beschikbaar potentieel zo goed mogelijk in te zetten, vanuit de behoefte die bedrijven hebben. Een urgent probleem voor Twente is het tekort aan technisch geschoolde mensen op alle niveaus. Er zijn 3.200 openstaande vacatures in de techniek (bron: arbeidsmarktmonitor Twente, 2e kwartaal 2022) en voor technisch geschoold personeel neemt deze krapte verder toe (bron: Eindrapport 'Arbeidsmarktkrapte technici', ROA/SEO en 'Aanvalsplan techniek'). Het aandeel instroom van het primair en voortgezet onderwijs naar technische opleidingen neemt echter al jaren af. Van de havo en vwo-leerlingen kiest een aanzienlijk deel van de Natuur-profielleerlingen niet voor de bèta-techniek (bron: Nationale Techniekpactmonitor, 2022). Dit vraagt om het vroegtijdig interesseren van kinderen voor techniek en technologie in het primair- en voortgezet onderwijs en op latere keuzemomenten in hun opleiding en werkzame leven.

De inhoudelijke lijn talent is in tweeën gesplitst:

- Beïnvloeden school- profiel- en studiekeuzes richting techniek en technologie
- Het benutten van ongekend talent (focus deeltijders, statushouders)

Het gaat in dit document over het benutten van ongekend talent (focus deeltijders en statushouders).

De uitwerking van deze thema's vormt geen juridisch kader voor het beoordelen van projecten. Voor de beoordeling door Twente Board van projectvoorstellen zijn KRACHT-criteria en het convenant met het Rijk bepalend.

Programmaliijn Ongekend Talent

Doel van het programma

Zoveel mogelijk ongekend talent inzetten. De aanpak richt zich op twee doelgroepen, namelijk mensen die deeltijd werken en statushouders. Focus is om dit potentieel in te zetten in de tekortsectoren zorg en techniek. Vanuit de aanpak in het bestaande actieplan 'Dichterbij dan je denkt' wordt focus gelegd op mensen die in deeltijd werken en nieuwkomers, primair die sinds 1 januari 2022 hun verblijfsvergunning hebben gekregen en secundair voor de groep statushouders van voor deze datum, die kan worden ingezet in het arbeidsproces. Er is gekozen voor deze twee doelgroepen, omdat zij een aanzienlijk deel van de groep ongekend talent vormen en daarbij is er al veel beleid in -8- uitvoering voor de andere doelgroepen, zoals mensen in de bijstand en werkzoekenden. Vanuit de behoefte van werkgevers en de persoonlijke situatie van mensen wordt gekeken hoe meer van dit beschikbaar potentieel kan worden ingezet in het arbeidsproces. In de uitvoering wordt gekeken naar de door het Rijk voorgenomen hervorming van de arbeidsmarkt, waarvoor tijdens de looptijd van de Regio Deal Twente regionaal een meerjarenplan wordt opgesteld. Inzet op basisvaardigheden en werkcoaches ligt voor de hand.

KPI's

- Zichtbaar hogere benutting van het beschikbare arbeidspotentieel binnen de sectoren zorg en techniek en daarmee kwalitatief hogere arbeidsmarktparticipatie binnen de genoemde doelgroepen;
- Indicatie van het vergroten van arbeidsmarktparticipatie en een sterkere inkomenspositie van beoogde doelgroepen;
- In beeld brengen van de aanpak gehanteerd in Duitsland en kansen die dat brengt in Nederland.

Rolverdeling

- Twente Board Development (TBD) is de uitvoeringsorganisatie van de Twente Board en voor de regiodeal verantwoordelijk voor de procesregie op het programma.
- Voor de inhoudelijke uitvoering ligt de regie bij de consortia
- TBD kwalificeert de aanvragen en voorziet deze van een advies richting aanvragers en richting de Twente Board, waarmee we gezamenlijk uitvoering van de Programmaliijnen realiseren.
- Gemeenten in samenspraak met de ondernemers bepalen de prioriteiten.
- De Twente Board neemt besluiten.
- In dit gehele proces wordt de input van stakeholders, bijvoorbeeld via kernteam of strategische partners meegenomen waar kan en waar nodig.
- De 30's werken samen binnen het kernteam en hebben daarin een adviserende rol. Zij brengen de behoeften in kaart bij ondernemers, daarin is Ondernemend Twente leidend en werkt daarin samen met strategische partners in het regionale innovatie-netwerk. De 30's zijn verantwoordelijk voor het aanleveren van ideeën en het schrijven van voorstellen.

Criteria

In samenwerking met vertegenwoordigers vanuit Ondernemers, Overheid en Onderwijs hebben we binnen de Regio Deal de thema's 'toegankelijkheid van de zorg', 'al het beschikbare talent is nodig' en 'druk op het regionale bedrijfsleven' verder uitgewerkt. Deze gezamenlijke uitwerking in programmacontouren zorgt er voor dat 3 O breed de thema's goed zijn doorleefd. Er is inzichtelijk gemaakt wat er nodig is en dat geeft ons gezamenlijk richting.

De uitwerking van deze thema's vormt geen juridisch kader voor het beoordelen van projecten. Voor de beoordeling door Twente Board van projectvoorstellen zijn KRACHT-criteria en het convenant met het Rijk bepalend.

De uitwerking van deze thema's vormt geen juridisch kader voor het beoordelen van projecten. Voor de beoordeling door Twente Board van projectvoorstellen zijn KRACHT-criteria en het convenant met het Rijk bepalend.

Programmaliijn 1: Deeltijders meer laten werken

KPI

- Zichtbaar hogere benutting van het beschikbare arbeidspotentieel binnen de sectoren zorg en techniek en daarmee kwalitatief hogere arbeidsmarktparticipatie binnen de genoemde doelgroepen;
- Indicatie van het vergroten van arbeidsmarktparticipatie en een sterkere inkomenspositie van beoogde doelgroepen.

Aanleiding

De spanning op de Twentse arbeidsmarkt is weliswaar iets lager dan een jaar geleden, toch blijft het in veel beroepen moeilijk om passend personeel te vinden. De aanhoudende personeelstekorten belemmeren de groei van alle bedrijven, klein én groot. Het is vooral de vergrijzing én de mismatch tussen werkgevers en werkzoekenden die de oorzaak hiervan zijn. Aan het eind van het tweede kwartaal van 2023 stonden in Twente nog 12.600 vacatures open. Dat zijn er minder dan een jaar eerder, maar nog altijd veel meer dan eind 2019, voor de coronacrisis. Daarnaast blijven veel vacatures onvervuld omdat werkzoekenden niet altijd over de benodigde opleiding, kennis en ervaring beschikken. Het onderwijs en de arbeidsmarkt sluiten niet altijd goed op elkaar aan. Zo kiezen studenten soms voor opleidingsrichtingen waar minder vraag naar is. Daarnaast verandert de vraag van werkgevers door technologische en maatschappelijke ontwikkelingen. In deze snel veranderende samenleving is het belangrijk dat mensen zich een leven lang blijven ontwikkelen, om goed inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt. Volop reden om elk ongekend talent een kans te bieden.

Onderbenutte deeltijdwerkers zijn 15 tot 75 jaar, werken in deeltijd, willen meer uren gaan werken en zijn daarvoor ook direct beschikbaar. Als deze mensen meer uren of zelfs fulltime zouden werken, dan zou dit de krapte op de arbeidsmarkt in bepaalde sectoren kunnen verminderen. In de strategische arbeidsmarktanalyse heeft Kennispunt Twente opgenomen dat 27% van het onbenut talent in Twente mensen zijn die deeltijd werken en meer willen werken. In absolute aantallen gaat het hier om 11.000 mensen.

Doel

- De populatie van onderbenutte deeltijdwerkers goed in beeld brengen.
 - Waarom werken ze in deeltijd?
 - Behoud van toeslagen?
 - Meer werken loont niet altijd?
- Werkgevers en werknemers faciliteren om activiteiten te ontwikkelen voor uitbreiding van uren
- Inzage krijgen in het beschikbare instrumentarium en waar nodig nieuwe instrumenten ontwikkelen

Aanpak

We richten ons op het door ontwikkelen en opschalen van kansrijke bestaande initiatieven en projecten (bijv. het potentieel pakken in de zorg). En er moet aansluiting worden gezocht bij de bestaande infrastructuren en bestaand instrumentarium.

Ter illustratie een voorbeeld van samenwerking zoals we die al kennen in Twente, gericht op meer laten werken van deeltijders; In Twente bestaat een groot samenwerkingsverband voor de sector Zorg en Welzijn, hierbinnen zijn meer dan 80 partners verenigd; zorg en welzijnsinstellingen, overheidspartners (gemeenten en UWV) en onderwijspartners. Dit samenwerkingsverband geeft uitvoering aan de kamerbrief Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg' (TAZ) door inzet op 3 verschillende actielijnen; 1; (zij-) instroom bevorderen, 2; Anders Werken, 3; Goed werkgeverschap. Vanuit de actielijnen 2 en 3 wordt ook geïnvesteerd om meer laten werken van deeltijders.

1. Inzage in de doelgroep

De populatie deeltijders die meer willen werken is met 11.000 mensen best omvangrijk. Om de juiste strategie en maatwerk aanpak voor (onderdelen van) deze groep in te zetten, moet ook onderzoek naar deze groep

De uitwerking van deze thema's vormt geen juridisch kader voor het beoordelen van projecten. Voor de beoordeling door Twente Board van projectvoorstellen zijn KRACHT-criteria en het convenant met het Rijk bepalend.

plaatsvinden. Belangrijk is om te weten wat de kenmerken zijn van deze populatie en welke subgroepen er geduid kunnen worden: omvang dienstverband, opleidingsniveau, beroep beroepsgroep, enz. Daarnaast moeten we onderzoeken welke instrumenten beschikbaar zijn en benodigd zijn om deze groep meer uren te laten werken. Duiding van deze populatie is op dit moment nog niet mogelijk. Om gerichte en maatwerk-acties in te zetten is belangrijk dat we ook meer grip krijgen op de populatie; daarvoor is onderzoek nodig. Als duidelijk is hoe deze populatie eruit ziet, welke mogelijkheden er zijn om deeltijders meer te laten werken, kunnen er ook beter gerichte campagnes worden ontwikkeld.

2. Bewustwording

Om deeltijders meer te laten werken is het overall noodzakelijk te investeren in bewustwording inzake dit thema. Bewustwording is nodig van beide zijdes van de arbeidsrelatie van deeltijders; het werkgeversdeel en het werknemersdeel. Voor beide zijdes zijn andere vormen van aanpak nodig.

Bij het inzetten van een campagne moet vooraf afgestemd worden wat het doel is, welke resultaten worden verwacht en hoe nazorg wordt ingericht. Ook is het belangrijk om aandacht te geven aan evaluatiemomenten en 'lessons learned'.

Bewustwordingscampagne werkgeversdeel:

Voorgesteld wordt om voor de 2 grootste sectoren 'Zorg en Welzijn' en 'Techniek' ieder een aparte campagne te ontwikkelen in onderlinge afstemming met de ondernemers zelf. Binnen beide sectoren vinden andersoortige knelpunten plaats om deeltijders meer uren te laten werken.

Binnen de Zorg en Welzijn maken de aard van de werkzaamheden en de kenmerken van de werknemers dat er traditioneel gezien in deze sector veel parttime dames werkzaam zijn. Voor bepaalde sectoren en beroepen geldt dat er contracten van niet meer dan 28 uur worden aangeboden. Dat is niet de norm binnen de hele branche Zorg en Welzijn.

Binnen de Techniek zijn de kenmerken anders van aard, waardoor campagnes niet kunnen worden gekopieerd.

Bewustwordingscampagne werknemersdeel;

Zoals hierboven genoemd; de kenmerken van de werknemers binnen beide sectoren zijn dermate verschillend dat er maatwerk nodig is in het gebruik van taal/toon van de communicatie voor deze campagne. Ook voor de werknemers is bewustwording van de mogelijkheden om meer uren te werken belangrijk.

3. Individueel gesprek en inzet/inzicht instrumentarium

Resultaten van de bewustwordingscampagnes zijn gesprekken tussen werkgever en werknemer om het 'meer werken' te verkennen en waar mogelijk te effectueren. Er moet onderzocht worden welke HR-instrumenten beschikbaar moeten zijn om deze gesprekken te kunnen voeren. Indien nodig kan vanuit dit werkpakket worden voorzien in een instrumentenkoffer waar werkgevers en werknemers uit kunnen putten. Het element 'Goed werkgeverschap' is key bij dit onderwerp; werkgevers bieden hun werknemers kansen en geven ruimte op ontwikkeling. Als communicatiekanaal zou het beter zijn als werkgeversnetwerken deze boodschap naar werkgevers communiceren.

Het resultaat dit onderdeel moet ook resulteren in op te schalen interventies.

4. Inzage in en gebruikmaking van (financiële) rekentools

Niet voor alle deeltijders loont het om meer uren te gaan werken, omdat verschillende aftrekposten of toeslagen bij toenemend loon juist worden afgebouwd. Het is belangrijk daar voldoende aandacht aan te schenken en gebruik te maken van rekentools en mogelijke andere ondersteuningsmogelijkheden. Hiermee kunnen deeltijders een betere inzage krijgen over de financiële consequenties van meer uren werken. De uitkomsten van deze tools kunnen worden ingezet bij het overtuigen van deeltijders om juist wel/niet meer uren te gaan werken. Onderzocht moet worden welke rekentools er zijn en hoe deze het beste kunnen worden aangeboden aan en ingezet door de doelgroep.

In het geval dat een deeltijders naast hun werk een aanvullende uitkering ontvangen, spelen de uitvoeringsinstanties ook een rol. Vanuit de uitvoeringsinstanties zullen ook gesprekken worden gevoerd met de werknemers (uitkeringsgerechtigden) om datgene te doen om uit de uitkering te geraken. Meer uren werken kan daarbij als argument worden ingezet; daarvoor wordt maatwerk ingezet.

De uitwerking van deze thema's vormt geen juridisch kader voor het beoordelen van projecten. Voor de beoordeling door Twente Board van projectvoorstellen zijn KRACHT-criteria en het convenant met het Rijk bepalend.

Bij dit onderdeel willen we onderzoeken of in Twente een pilot kan starten gericht op het dichter bij elkaar brengen van bruto/netto inkomen, zodat werken meer loont. En daarmee meer uren ook meer loont.

5. Identificeren en aanpakken organisatieobstakels

Deeltijders is een lastige groep om meer aan het werk te krijgen vanwege het systeem zoals deze is in gericht. Bewustwording is belangrijk, maar er zijn ook de nodige obstakels in organisaties te overwinnen om deeltijders te verleiden om meer te gaan werken. Bijvoorbeeld deeltijd verpleegkundigen die helemaal uitgeput zijn door werk met te weinig regelruimte of onderwijzers die bewust deeltijd werken omdat ze anders – door het buitenschoolse werk – niet toekomen aan weekend. Hier zitten concrete aan te pakken organisatieobstakels, vaak gerelateerd aan goed werkgeverschap en de inrichting van de baan en organisatie. Als we die obstakels identificeren en aanpakken dan kunnen we de deeltijders verleiden om meer te gaan werken.

Resultaten

Deeltijders meer uren laten werken
Gerichte campagnes op subdelen van de doelgroep

Mogelijk Partners

Werkgevers en werkgeversvertegenwoordigers (MKB Twente, VNO-NCW)
Brancheorganisaties (o.a. Zorg & Welzijn en Onderwijs)
Twentse gemeenten en UWV; Werkplein Twente
HR-netwerken

Ter informatie: <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/prognose-trends/in-nederland-willen-weinig-deeltijdwerkers-meer-uren-werken>

Programmaliijn 2: Statushouders langer dan 2 jaar in NL aan het werk

KPI

- Zichtbaar hogere benutting van het beschikbare arbeidspotentieel binnen de sectoren zorg en techniek en daarmee kwalitatief hogere arbeidsmarktparticipatie binnen de genoemde doelgroepen;
- Indicatie van het vergroten van arbeidsmarktparticipatie en een sterkere inkomenspositie van beoogde doelgroepen.

Aanleiding

Medio 2021 waren 5645 statushouders bekend in Twente, dat zijn statushouders die onder de oude wetgeving inburgeringsplichtig zijn geworden. Bron: Benchmark van Divosa vanaf 2014.

Op 1 januari 2022 is de nieuwe Wet inburgering 2021 in werking getreden. De oude Wet inburgering is per die datum komen te vervallen. De wetgever heeft ervoor gekozen om personen die vóór 1 januari 2022 inburgeringsplichtig zijn geworden (en dat op 1 januari 2022 nog steeds zijn), niet onder de nieuwe Wet inburgering 2021 te laten vallen. Op deze inburgeringsplichtigen blijven dus de rechten en plichten van het oude inburgeringsstelsel van toepassing. Over die doelgroep gaat dit werkpakket.

Dit werkpakket betreft de groep statushouders die nog onder de oude wet vallen.

Kenmerken van deze groep is dat zij zelf de inburgering heeft moeten regelen, zij hebben daarvoor geen ondersteuning gekregen van de gemeente.

De resultaten van deze inburgeringstrajecten zijn slechts marginaal bekend. Het vermoeden is dat in veel gevallen de inburgering onvoldoende is gelukt. Het spreken van de Nederlandse taal is voor deze groep een algemeen knelpunt, verder wordt geconstateerd dat het taalniveau over het algemeen erg achteruit gaat als mensen niet actief deelnemen aan de Nederlandse samenleving.

Deze groep mensen valt nu tussen wal en schip; zij zijn niet ondersteund door de gemeenten in hun inburgeringstrajecten en kunnen daarnaast geen gebruik maken van het instrumentarium van de nieuwe wet.

Als mensen uit deze groep een uitkering ontvangen, zijn ze over het algemeen wel goed in beeld en kunnen instrumenten worden ingezet om hen te helpen stappen te zetten richting de arbeidsmarkt. Als mensen uit deze groep aan het werk zijn, heeft de overheid ze niet goed meer in beeld en is het lastiger om gerichte instrumenten aan te bieden.

Definitie statushouders

“Statushouders zijn voormalig asielzoekers die een verblijfsvergunning heeft gekregen. Deze status is in principe voor bepaalde tijd, namelijk 5 jaar. Dat heet asiel bepaalde tijd. Na 5 jaar kan er verlengd worden en wordt de vergunning omgezet naar onbepaalde tijd. Pas daarna en nadat aan een aantal andere voorwaarden is voldaan, kan er naturalisatie worden aangevraagd. Dat betekent dat iemand het Nederlanderschap kan krijgen. Het kan voorkomen dat de statushouder weer terug moet naar het land van herkomst. Dat heeft te maken met de soort vergunning die een statushouder heeft gekregen en in hoeverre het land veilig is.”

Statushouders en werk (CBS)

“Het aandeel statushouders met een baan neemt toe naarmate zij langer in Nederland zijn. De afgelopen jaren vinden statushouders die recent een verblijfsvergunning kregen ook steeds sneller een baan. Zo had bijna 20 procent van de asielzoekers die in 2019 een verblijfsvergunning kregen, na tweeënhalf jaar een baan. Van de groep statushouders uit 2014 was dat 11 procent. In coronatijd kwamen statushouders minder gemakkelijk aan een baan, vooral omdat zij vaak flexibele contracten hebben en in kwetsbare bedrijfstakken werken, met name in de uitzendbranche en de horeca.”

De uitwerking van deze thema's vormt geen juridisch kader voor het beoordelen van projecten. Voor de beoordeling door Twente Board van projectvoorstellen zijn KRACHT-criteria en het convenant met het Rijk bepalend.

De verwachting is dat er binnen deze groep mensen veel potentie zit om aan het werk te gaan op de Twentse arbeidsmarkt.

Doel

- Statushouders die onder de oude wet vallen beter in beeld krijgen
- Statushouders arbeidsfit krijgen en begeleiden naar (betaald) werk
- Ontsluiten instrumentarium van nieuwe wet inburgering op deze doelgroep
- Blijvende inzet op taal

Aanpak

We richten ons op het door ontwikkelen en opschalen van kansrijke bestaande initiatieven en projecten. Denk bijvoorbeeld aan de aanpak netwerkmakers en taalroute naar werk. En er moet aansluiting worden gezocht bij de bestaande infrastructuur en bestaand instrumentarium.

1. Inzage in de doelgroep en instrumentarium

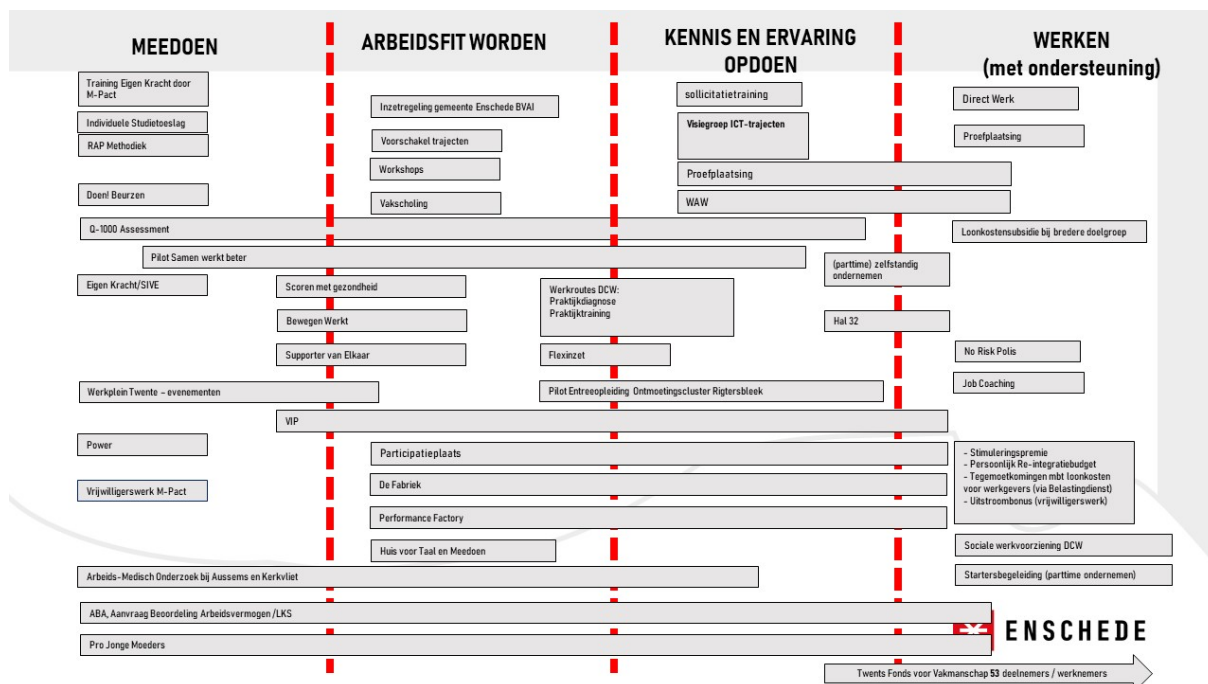
Voornaamste is dat we deze doelgroep goed in beeld krijgen. Investeren in een goede en doorlopende diagnose van deze doelgroep is noodzakelijk. Hiervoor is onderzoek nodig en een structurele/frequente uitvraag bij gemeenten.

Momenteel wordt hiertoe al een verkennende opdracht uitgevoerd binnen de 14 Twentse gemeenten.

Inzet van instrumenten is nodig om deze doelgroep te begeleiden. Voorgesteld wordt om instrumenten uit de nieuwe wet ook toegankelijk krijgen voor deze groep mensen.

{Ter illustratie is het Enschedese schema van instrumentarium toegevoegd.

Verwachting is dat het instrumentarium voor gemeenten redelijk universeel is}



2. Ondersteuning werkgevers

Als mensen uit deze doelgroep aan het werk zijn, is het behoud van werk vaak ook een uitdaging; vooral in verband met de cultureel-maatschappelijke verschillen tussen de Nederlandse werkgever en de herkomst van de statushouder. Ondersteuning van werkgevers in gesprekstechnieken / HR-instrumentarium voor deze doelgroep en werkplekbegeleiding helpt om de statushouder langer in dienst te houden.

De uitwerking van deze thema's vormt geen juridisch kader voor het beoordelen van projecten. Voor de beoordeling door Twente Board van projectvoorstellen zijn KRACHT-criteria en het convenant met het Rijk bepalend.

Vanuit de regionale arbeidsmarktaanpak wordt de suggestie gedaan 'broodbanen en droom/wensbanen' in Twente introduceren.

Het opnemen van werknemers afkomstig uit deze doelgroep vereist van ondernemers/werkgevers veelal meer inzet dan de reguliere instroom. Het is regionaal onvoldoende in beeld welke ondersteuningsbehoefte ondernemers/werkgevers hebben om deze doelgroep in hun bedrijf op te nemen. Daarnaast is onvoldoende in beeld welke ondersteuningsinstrumenten al beschikbaar zijn.

Voorbeeld: 'Harrie helpt' van CNV.

Daar zal onderzoek naar moeten worden gedaan en een overzicht worden opgesteld.

Resultaat

- Een beter inzicht in de kenmerken van deze doelgroep
- Inzicht in het taalniveau van de doelgroep en meer taaltrainingen aanbieden
- Maatwerk-instrumenten en dienstverlening inzetten
- Menswaardig werk voor statushouders en werkgeluk

Mogelijke partners

ROC van Twente en andere taal-aanbieders

Werkgevers en werkgeversorganisaties zoals MKB Twente en VNO/NCW

Twentse gemeenten, UWV; Werkplein Twente

Partijen met uitgebreide expertise op het gebied van re-integratie en begeleiding van statushouders (zoals bijv.

Verweij Jonker Instituut, Ines Schell)

Sociale partners

Programmaliijn 3: Statushouders nieuw (sinds 1 januari 2022) aan het werk

KPI

- Zichtbaar hogere benutting van het beschikbare arbeidspotentieel binnen de sectoren zorg en techniek en daarmee kwalitatief hogere arbeidsmarktparticipatie binnen de genoemde doelgroepen;
- Indicatie van het vergroten van arbeidsmarktparticipatie en een sterkere inkomenspositie van beoogde doelgroepen.

Aanleiding

Op 1 januari 2022 is de nieuwe Wet inburgering 2021 in werking getreden. De oude Wet inburgering is per die datum komen te vervallen. Het doel van die wet is dat inburgeringsplichtigen zo snel mogelijk meedoen in Nederland en dat ze daarnaast zo snel mogelijk werk vinden. De belangrijkste veranderingen ten opzichte van de oude wet zijn: De gemeente gaat inburgeringsplichtige nieuwkomers begeleiden bij hun inburgering.

Iedereen krijgt een inburgering op maat. De gemeente maakt met iedere inburgeraar een persoonlijk "Plan Inburgering en Participatie" (PIP). Daarnaast stelt de gemeente tijdens een 'brede intake' de leerroute vast. Ook kan zij adviseren over een passende onderwijsinstelling.

Inburgeringsplichtigen leren de Nederlandse taal op een niveau waarmee ze zich goed kunnen redden in Nederland. Zo kunnen zij sneller meedoen aan de Nederlandse samenleving en hebben zij betere kansen op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Een combinatie van Nederlands leren en meedoen aan de Nederlandse samenleving is een belangrijk onderdeel van het nieuwe inburgeringsstelsel. Een stage of (vrijwilligers)werk zijn daar voorbeelden van. Binnen dit werkpakket wordt in het kader van het Bruto Twents werk-Geluk extra aandacht gevraagd voor de componenten brood / droombaan (goed werk) en maatwerk (loopbaan-)begeleiding.

Dit werkpakket betreft de groep statushouders die onder de nieuwe wet vallen en daarmee ook beter in beeld zijn.

Knelpunt bij deze doelgroep: de deelnemers kunnen maximaal 20 uur per week werken in verband met hun opleiding en een dagdeel die zij krijgen ingevuld door de gemeente.

Omvang van de doelgroep: In de Benchmark van Divosa staan de volgende aantallen statushouders geregistreerd in Twente. Onderstaand overzicht toont de cijfers van juni 2022.

Let wel: dit zijn àlle statushouders, statushouders die onder de oude wetgeving vallen en statushouders die onder de nieuwe wetgeving vallen.

Almelo	Gemeente	700
Borne	Gemeente	215
Dinkelland	Gemeente	200
Enschede	Gemeente	2050
Haaksbergen	Gemeente	185
Hengelo	Gemeente	945
Hellendoorn	Gemeente	300
Hof van Twente	Gemeente	305
Losser	Gemeente	155

De uitwerking van deze thema's vormt geen juridisch kader voor het beoordelen van projecten. Voor de beoordeling door Twente Board van projectvoorstellen zijn KRACHT-criteria en het convenant met het Rijk bepalend.

Oldenzaal	Gemeente	250
Rijssen-Holten	Gemeente	375
Tubbergen	Gemeente	145
Twenterand	Gemeente	250
Wierden	Gemeente	170

Twente

6245

Van het totaal aantal statushouders is ongeveer 40% aan het werk. Het aandeel vrouwen dat aan het werk is, is ongeveer 15%.

Doel

- Regionaal pakket van dienstverlening aan deze doelgroep statushouders
- Werkgevers meer verbonden aan de dienstverlening voor deze doelgroep
- Knelpunten in de dienstverlening aan statushouders minimaliseren (o.a. meer leerroutes)
- Betere gesprekstechnieken van de professional

Nevendoelstelling: bestaande aanpak concretiseren en professionaliseren.

NB: dit omdat de huidige aanpak pas recent (korter dan 2 jaar) is ontwikkeld.

Aanpak

We richten ons op het door ontwikkelen en opschalen van kansrijke bestaande initiatieven en projecten. Denk bijvoorbeeld aan de aanpak netwerkmakers en taalroute naar werk. En er moet aansluiting worden gezocht bij de bestaande infrastructuur en bestaand instrumentarium.

1. Inzage in de doelgroep en instrumentarium

Ook voor deze doelgroep geldt dat het belangrijk is dat we deze goed in beeld krijgen. Investeren in een goede en doorlopende diagnose is ook van deze doelgroep noodzakelijk.

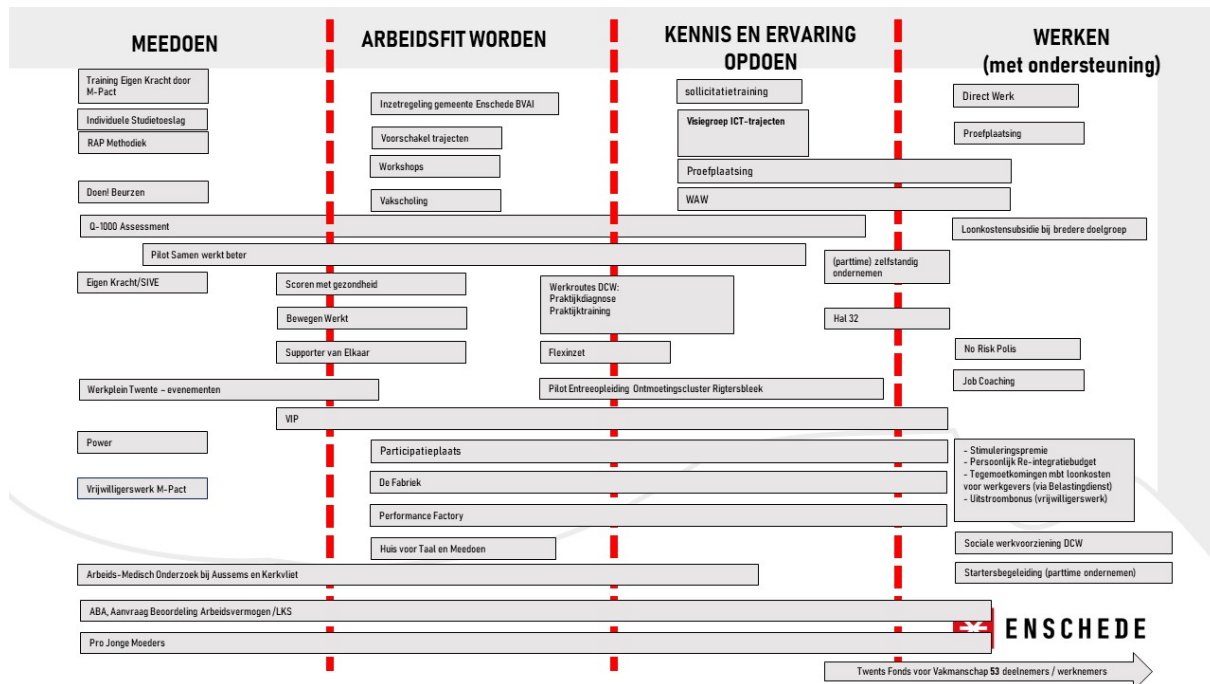
Hiervoor is onderzoek nodig en een structurele/frequente uitvraag bij gemeenten.

Inzet van instrumenten is nodig om deze doelgroep te begeleiden. Er is al veel instrumentarium in beeld; het is belangrijk hierin een regionaal overzicht te hebben.

{Ter illustratie is het Enschedese schema van instrumentarium toegevoegd.

Verwachting is dat het instrumentarium voor gemeenten grotendeels universeel is}

De uitwerking van deze thema's vormt geen juridisch kader voor het beoordelen van projecten. Voor de beoordeling door Twente Board van projectvoorstellen zijn KRACHT-criteria en het convenant met het Rijk bepalend.



2. Inzicht in mogelijkheden bij en ondersteuningsbehoefte van werkgevers

Het opnemen van werknemers afkomstig uit deze doelgroep vereist van werkgevers veelal meer inzet dan de reguliere instroom. Het is regionaal onvoldoende in beeld welke werkgevers in staat zijn en bereid zijn om deze doelgroep binnen hun bedrijf op te nemen.

Daarnaast is onbekend welke ondersteuningsbehoefte werkgevers hebben om deze doelgroep in hun bedrijf op te nemen.

Ook is onvoldoende in beeld welke ondersteuningsinstrumenten al beschikbaar zijn.

Daar zal onderzoek naar moeten worden gedaan en een overzicht worden opgesteld.

De wens is om een groep werkgevers te verenigen die voldoende toegerust is om mensen uit deze doelgroep in dienst te nemen voor startbanen / droombanen. Deze groep kan vervolgens ingezet worden op het delen van hun ervaringen en als ambassadeur voor deze doelgroep optreden om ook andere werkgevers te werven om vacatures beschikbaar te stellen. Het gaat daarbij om werkgevers die inzien dat deze groep een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft, maar enorm veel potentie heeft om de krapte op de arbeidsmarkt een deel op te lossen.

In Twente bestaan al de initiatieven 'Culture Kitchen' en 'Matz Social'. In een aantal andere regio's wordt het initiatief 'Beroepentuin' uitgevoerd. Mooie voorbeelden om nader te onderzoeken naar uitvoerbaarheid en implementatie voor deze doelgroep in Twente.

Ter illustratie, De succesvolle uitvoering van de Beroepentuin in Rotterdam, Utrecht en Drechtsteden;



In deze steden is deze uitvoering zeer succesvol. De Beroepentuin is een innovatief leer/werkconcept met mensen tot een afstand tot de arbeidsmarkt ongeacht leeftijd, afkomst of geslacht. Binnen de Beroepentuin worden werkzoekenden

De uitwerking van deze thema's vormt geen juridisch kader voor het beoordelen van projecten. Voor de beoordeling door Twente Board van projectvoorstellen zijn KRACHT-criteria en het convenant met het Rijk bepalend.

klaargestoomd voor een baan in de sector waar werkgevers om gekwalificeerde medewerkers staan te springen. Hierbij ligt met name de focus op beroepen in de techniek, bouw en energietransitie. Als werkzoekenden het traject van 3-6 maanden hebben afgelegd, hebben ze een kwalificatie om toegelaten te worden tot het ROC waar ze niveau 1[™] 4 via een BBL kunnen gaan volgen. Foto's van de Beroepentuin:

3. Ondersteuning werkgevers

Als mensen uit deze doelgroep aan het werk zijn, is het behoud van werk vaak ook een uitdaging; vooral in verband met de cultureel-maatschappelijke verschillen tussen de Nederlandse werkgever en de herkomst van de statushouder. Ondersteuning van werkgevers in gesprekstechnieken / HR-instrumentarium voor deze doelgroep en werkplekbegeleiding helpt om de statushouder langer in dienst te houden. Daarbij kan handig gebruik gemaakt worden van werkgeversverenigingen (MKB Twente en VNO/NCW) om deze werkgevers te benaderen.

Onlangs is bekend geworden dat er een subsidieregeling komt voor werkgevers die de doelgroep statushouders in dienst neemt en begeleidt. Deze regeling ontstaat naast de al bestaande regelingen.

De essentie van werkgeversdienstverlening in Twente is; 'Werkgevers optimaal ondersteunen bij het vinden van passend personeel en daarmee kansen creëren voor mensen die om verschillende redenen moeizaam de weg naar werk vinden.'

4. Broodbaan-droombaan

Vanuit de regionale arbeidsmarktaanpak wordt de suggestie gedaan 'broodbanen en droom/wensbanen' in Twente introduceren.

- Broodbanen koppelen aan een groep dedicated werkgevers

5. Meer routes van dienstverlening aan statushouders

In Twente worden op dit moment 3 verschillende leerroutes ingezet:

1. De B1-route

In de B1-route en de onderwijsroute is taalniveau B1 de norm. B1 is een hoger niveau dan bij de oude wet. De inburgeraars leren dus nog beter Nederlands. Deze route zet zich vooral in voor taal en (vrijwilligers)werk. Inburgeringsplichtigen spreken en schrijven binnen maximaal 3 jaar de Nederlandse taal op niveau B1. Tegelijk kunnen zij meedoen door (vrijwilligers)werk.

2. De Onderwijsroute

De onderwijsroute is gericht op het behalen van een erkend diploma binnen Nederlands onderwijs voor een goede startpositie op de arbeidsmarkt. Na een taalschakeltraject worden jonge inburgeringsplichtigen daarom zo snel mogelijk doorgeleid naar een Nederlandse opleiding. Deze route is vooral ingericht voor jongeren. Zij leren de Nederlandse taal op niveau B1 of hoger. Ook worden zij dan voorbereid op het volgen van een mbo-, hbo- of universitaire opleiding.

3. De Z-route

De Z-route is voor inburgeraars met een lage leerbaarheid die moeite hebben met het leren van een nieuwe taal en die in beperkte mate zelfredzaam zijn. Het gaat veelal om mensen die ook in hun land van herkomst weinig of geen scholing hebben gehad of om een andere reden een zeer lage leerbaarheid hebben. Deze (zelfredzaamheids-)route is bedoeld voor inburgeringsplichtigen waarvoor route 1 en 2 te moeilijk is. Zij leren de Nederlandse taal op een lager niveau (A1-niveau). Deze mensen worden voorbereid (op een eenvoudige manier) om mee te doen in de Nederlandse samenleving.

In Twente hebben we de wens om in de B1-route ook de kenmerken van de Z-route in te zetten.

Ook is de wens om een nieuwe, 4^e, route in te richten; een route voor hoger opgeleiden, waarbij zij snel op hun eigen opleidingsniveau aan de slag gaan. Een route waarbij alleen de taal een knelpunt vormt.

6. Behoeftetepeiling werkgevers aan anderstalige werknemers

De uitwerking van deze thema's vormt geen juridisch kader voor het beoordelen van projecten. Voor de beoordeling door Twente Board van projectvoorstellen zijn KRACHT-criteria en het convenant met het Rijk bepalend.

Vanuit de samenleving komt steeds vaker de vraag om anderstaligen te laten toetreden als (zij-) instromers. Denk aan de beroepsgroepenketen Zorg en Welzijn; in het bieden van ouderenzorg aan dementerenden biedt de zorg in de moedertaal soms betere resultaten. Die doelgroep zorgverleners kan ook gevonden worden onder de doelgroep statushouders. Echter; die zijn onvoldoende in beeld.

Wij willen inzetten op werknemers die ook de anderstaligen kunnen verstaan en verzorgen.

Er is onderzoek nodig om zicht te krijgen op de behoefte aan deze doelgroep en aan de ruimte voor deze doelgroep op de werkvloer.

7. Versterken gesprekstechnieken dienstverleners

In Twente worden zogenoemde 'MAP-trainingen' aangeboden.

Het doel van de MAP is om inburgeringsplichtigen in de B1- en Z-route kennis te laten maken met en voor te bereiden op deelname aan de Nederlandse arbeidsmarkt. De module Arbeidsmarkt en Participatie (MAP) is een onderdeel van de inburgeringsroute. Tijdens deze module leren de deelnemers meer over (betaald) werken in Nederland. Ook wordt gesproken over het werk dat de deelnemer in het land van herkomst heeft gedaan en wat voor werk in Nederland kan worden uitgeoefend.

Om hier het goede gesprek over te kunnen voeren met statushouders missen de dienstverleners de juiste gesprekstechnieken. Regionaal willen we investeren in de gesprekstechnieken van de leden regieteam. Ook willen we inzetten op meer capaciteit van medewerkers die dat doen.

Dus: kwalitatief en kwantitatief investeren.

8. Kinderopvangprobleem

Er blijkt een grote afhankelijkheid te zijn tussen de mate van succes van de inburgeringstrajecten en de mogelijkheid om gebruik te maken van kinderopvang (regelingen) door statushouders. Voorgesteld wordt om de kinderopvang voor deze groep anders te organiseren.

Bovendien blijkt voor- en naschoolse opvang voor deze kinderen helpt deze kinderen in hun taalonderwijs.

Resultaat

- Pool van dedicated werkgevers
- B1-route ook voor de Z-route ontsloten
- Nieuwe leerroute voor hoger opgeleiden operationeel
- Inzicht in werkgeversbehoefte anderstalige werknemers
- Betere afspraken tussen gemeente en statushouders; beter afgestemde onderlinge verwachtingen
- Beter afgestemde kinderopvang, waardoor er betere taalontwikkeling ontstaat
- Menswaardig werk voor statushouders en werkgeluk

Mogelijke Partners

ROC van Twente en andere taal-aanbieders

Werkgevers en werkgeversorganisaties MKB Twente en VNO NCW

Twentse gemeenten, UWV; Werkplein Twente

Partijen met uitgebreide expertise op het gebied van re-integratie en begeleiding van statushouders (zoals bijv.

Verweij Jonker Instituut, Ines Schell)

Sociale partners

De uitwerking van deze thema's vormt geen juridisch kader voor het beoordelen van projecten. Voor de beoordeling door Twente Board van projectvoorstellen zijn KRACHT-criteria en het convenant met het Rijk bepalend.

Programmaliijn 4: Leren van anderen – van Duitsland, van andere plekken in Nederland en andere EU landen

KPI

- In beeld brengen van de aanpak gehanteerd in Duitsland en kansen die dat brengt in Nederland.

Aanleiding

In Duitsland en uiteraard ook andere EU landen en soms ook dichterbij huis, in andere regio's in Nederland zijn ze ook bezig met dezelfde of vergelijkbare doelstellingen rondom ongekend talent. Dit kan inspirerend zijn voor Twentse programma's.

Doel

We willen onderzoek doen naar de succesfactoren in Duitsland, andere Europese landen, maar ook naar good practices in Nederland waar de aanpak voor ongekend talent en dan met name gericht op onze focusgroepen goed werkt.

Aanpak

Inventarisatie van bestaand onderzoek en good practices en desgewenst opdrachtgeven tot uitvoeren van een aanvullend onderzoek.

Resultaat

Het kennen van de succesfactoren in andere landen en landsdelen en deze doorvertaald naar onze eigen regio.

Mogelijke partners

Andere (arbeidsmarkt)regio's in Nederland
Euregio
Provincie Overijssel
Vluchtelingenwerk