



Marktbewerkingsplan

Arbeidsmarktregio FoodValley



December 2014

Inhoudsopgave

Voorwoord

1. Regio FoodValley
 - 1.1 Vraagzijde arbeidsmarkt FoodValley
 - 1.2 Aanbodzijde arbeidsmarkt FoodValley
2. Marktontwikkelingen FoodValley
3. SWOT
4. Een inclusieve arbeidsmarkt: werkzoekenden in beeld
5. Conclusies en actiepunten

Voorwoord

Voor u ligt het marktwerkingsplan voor de arbeidsmarktregio FoodValley. Dit is opgesteld als basis voor het in te richten Werkgevers Service Punt FoodValley en in het kader van de vorming van het Regionaal Werkbedrijf.

In FoodValley is de ambitie uitgesproken om een sterke duurzame economische ontwikkeling in balans te laten zijn met een goede sociale ontwikkeling waar iedereen mee kan doen. Zo kunnen de aanwezige talenten in de regio optimaal worden ingezet. Goede werkgeversdienstverlening is vanuit de arbeidsmarktregio benoemd als één van de prioritaire doelstellingen voor de komende jaren.

Het marktwerkingsplan is gebaseerd op de arbeidsmarktanalyse FoodValley¹. Ook is er input verwerkt uit:

- Regio in Beeld FoodValley, UWV, versie oktober 2014;
- Provinciale en regionale discrepantie analyse Gelderland, aansluiting van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt tot 2017, 5 augustus 2014;
- Factsheet FoodValley,
- Visiedocument 2014 – 2015 POA, april 2014
- Strategische agenda FoodValley, juni 2011;
- Economische visies van de deelnemende gemeenten.

¹ Arbeidsmarktanalyse arbeidsmarktregio FoodValley, mei 2014.

1. Regio FoodValley

De regio FoodValley heeft een centrale ligging tussen de Randstad en het Ruhrgebied, langs belangrijke vervoersassen als de A12, A50, de spoorlijn Utrecht-Arnhem-Duitsland en de Rijn.

Uit de strategische agenda FoodValley spreekt de ambitie om FoodValley te ontwikkelen tot het agrofoodcentrum van Europa: een internationale topregio voor kennis en innovaties op gebied van gezonde en duurzame voeding. Hierin werken Ondernemers, Overheid en Onderzoek&Onderwijs nauw samen.

De regio FoodValley heeft een sterk profiel met grote en kleine gemeenschappen met ieder een eigen identiteit. De regio FoodValley omvat acht gemeenten: Barneveld, Ede, Nijkerk, Renswoude, Rhenen, Scherpenzeel, Veenendaal en Wageningen. Voor de arbeidsmarktregio FoodValley heeft Nijkerk de keuze gemaakt zich aan te sluiten bij regio Amersfoort. Recent heeft de gemeente Renkum besloten om aan te sluiten bij de arbeidsmarktregio FoodValley². Naast de genoemde gemeenten worden binnen de arbeidsmarktregio ook het UWV en de SW-organisaties Permar en IW4 betrokken bij de samenwerking van publieke partijen.

De regio FoodValley is specialist op kennis van food. Naast de Universiteit van Wageningen zijn er vele gerenommeerde kennisinstellingen. Ook heeft de regio drie hogescholen, vier regionale opleidingscentra en op diverse plekken praktijkgericht onderwijs.

Regionale Arbeidsmarkt FoodValley

Een gezonde economische ontwikkeling van de regio FoodValley is van groot belang voor de werkgelegenheid en daarmee de welvaart en het welzijn van haar bewoners.

Het beschikbaar zijn van goed geschoold personeel is één van de factoren die invloed heeft op een gunstig vestigingsklimaat. Een goed functionerende arbeidsmarkt is hiervoor een voorwaarde.

Een goed functionerende arbeidsmarkt kenmerkt zich door evenwicht tussen vraag en aanbod. Belangrijk hiervoor zijn doorlopende leerlijnen in het onderwijs, effectieve en efficiënte vacaturevervulling in het bedrijfsleven, lage werkloosheid en een hoge arbeidsparticipatie van zoveel mogelijk mensen. Iedereen die wil en kan werken moet aan de slag kunnen. Want werk zorgt voor economische en financiële zelfstandigheid, draagt bij aan het gevoel van eigenwaarde en levert een bijdrage aan een sterke, regionale economie.

De situatie op de arbeidsmarkt wordt door veel factoren beïnvloed: door de algemene economische ontwikkeling, door verschuivingen binnen en tussen economische sectoren, door recessie, bezuinigingen, ontgroening en vergrijzing. Er zullen tekorten in diverse sectoren ontstaan, onderwijs kampt met minder instroom en overheid ziet zich staan voor een veranderde taak/rol. Een goed functionerende arbeidsmarkt is in het belang van zowel ondernemers, onderwijs en overheid en alle inwoners en werkzoekenden uit de regio. Door samenwerking tussen bedrijfsleven, kennisinstellingen en overheid kunnen knelpunten in de regio FoodValley actief worden aangepakt. Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

De ambitie is om te komen tot een inclusieve arbeidsmarkt waarin iedereen zo veel mogelijk duurzaam participeert. Uitgangspunt hierbij is de vraag van de werkgevers.

1.1. Vraagzijde Arbeidsmarkt FoodValley

De Regio FoodValley profileert zich als topregio voor food-gerelateerde kennisintensieve bedrijven én kennisinstellingen.

In Wageningen zit een concentratie van kennisontwikkeling vooral bij de R&D-bedrijvigheid rondom de Wageningen Campus. De Kenniscampus Ede voorziet in onderwijsinstellingen van VMBO tot HBO-niveau. In Veenendaal is bedrijvigheid geconcentreerd rondom het ICT-cluster. Barneveld richt zich op poultry-cluster. Ook is hier een logistiek centrum in ontwikkeling.

² Door de recente aansluiting van Renkum bij de arbeidsmarktregio was het niet mogelijk om Renkum al onderdeel te laten zijn van dit marktbeperkingsplan. Renkum participeert overigens vanaf 1-1-2015 volwaardig binnen het Werkgeversservicepunt FoodValley. Dat betekent dat de operationele afspraken en acties rond de marktwerking vanaf de start ook op Renkum zijn gericht.

De regio onderscheidt zich met Food, maar daarnaast zijn meerdere sectoren actief in de regio FoodValley. Zo is er een sterke focus op de zakelijke horeca.

Sectoren

De zakelijke dienstverlening, industrie, zorg & welzijn en detailhandel zijn in arbeidsmarktregio FoodValley belangrijke sectoren. Van de in totaal circa 135.800 banen in FoodValley zijn er ongeveer 74.400 in deze sectoren vertegenwoordigd (55%).

De werkgelegenheidsstructuur is min of meer vergelijkbaar met die van Nederland. Ten opzichte van Nederland valt op dat het aandeel banen in het onderwijs, detailhandel en ICT relatief iets hoger is en het aantal banen in het openbaar bestuur iets kleiner. Dit maakt dat FoodValley meebeweegt met de economische ontwikkelingen van Nederland.

Naar verwachting groeit de economie in 2015. Het aantal banen in FoodValley groeit naar verwachting met 0,6%. Bijna alle sectoren laten een groei van de werkgelegenheid zien. In de marktsectoren landbouw en financiële diensten krimpt het aantal banen. Ook in de collectieve sectoren openbaar bestuur en zorg & welzijn krimpt het aantal banen.

Zorg & welzijn heeft zich in korte tijd ontwikkeld van banenmotor tot krimpsector. Industrie kent noch groei noch krimp. Afgelopen jaren is het aantal banen in de industrie structureel gekrompen door voortgaande automatisering en verplaatsing van productie. Landelijk wordt in 2014 en 2015 een krimp van de industrie voorzien.

Prioritaire sectoren in het gemeentelijk beleid

	Barneveld	Ede	Renkum	Renswoude	Rhenen	Scherpenzeel	Veenendaal	Wageningen
Agrarische sector	X			X		X		
Detailhandel		X	X		X		X	X
Food	X	X						
ICT							X	
Kennis economie					X			X
Logistiek & transport	X	X						X
Toerisme & recreatie	X	X	X		X	X		X
Zakelijke dienstverlening		X						
Zorgeconomie			X					

Gebaseerd op de economische visie per gemeente.

Bedrijven

In de regio FoodValley zijn in totaal 24.265 bedrijven. Het merendeel van de bedrijven is klein, er zijn 15.780 met minder dan 2 arbeidsplaatsen. De regio FoodValley heeft daarnaast ook enkele grotere bedrijven.

Aantal WN-ers	Aantal bedrijven	Procentueel
0 – 2	15.780	65%
2 – 100	8.324	34%
100 – 500	150	< 1%
500 – 1.000	9	< 1%
> 1.000	2	< 1%

Er zijn 2 bedrijven van 1.000 personen of meer. Deze zijn te vinden in de gezondheidszorg en het onderwijs. Daarnaast nog 9 bedrijven met 500-1.000 werknemers, in het openbaar bestuur, de gezondheidszorg, handel, industrie en financiële dienstverlening. In totaal zijn er 150 bedrijven met meer dan 100 arbeidsplaatsen.

Sectoren

De meeste banen in FoodValley zijn te vinden in de volgende sectoren:

- (Food) industrie;
- Handel (detail- groothandel);
- Zakelijke dienstverlening;
- Zorg&Welzijn.

De kennisinstututen/onderzoeksinstituten (Wageningen) en ICT (Veenendaal) nemen hierbij een belangrijke rol in.

Uitgaande van de vraagontwikkeling liggen echter in onderstaande sectoren de meeste kansen voor toename van de werkgelegenheid:³

- Food-industrie en gerelateerde-industrie;
- Gezondheidszorg;
- Handel;
- Toerisme & recreatie;
- Logistiek.

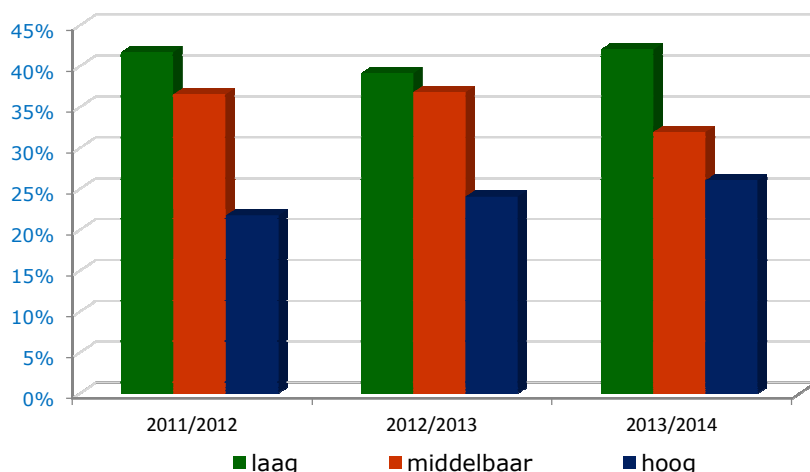
Geadviseerd wordt om de bovengenoemde sectoren tot speerpuntsector te benoemen.

Vacatures naar Beroepsniveau

In FoodValley is bijna 42% van alle vacatures op laag niveau. Van alle vacatures is 32% op middelbaar beroepsniveau. FoodValley kent relatief veel werkzoekenden met een hoog beroepsniveau. In de regio komen verhoudingsgewijs veel vacatures (aandeel = 26%) voor hoogopgeleiden voor.

Aandeel ontstane vacatures naar beroepsniveau (in %)
FoodValley, 2011/2012, 2012/2013 en 2013/2014

³ Arbeidsmarktanalyse arbeidsmarktregio FoodValley, mei 2014.



Bron: UWV Regio in beeld 2014 FoodValley

1.2. Aanbodzijde Arbeidsmarkt FoodValley

Bevolking

De arbeidsmarktregio FoodValley heeft in 2014 circa 330.000 inwoners. Er is sprake van bevolkingsgroei door nieuwe aanwas en migratie. De bevolking bestaat uit veel jonge bewoners en een groeiende groep ouderen.

De verdeling van inwoners is:

- Ede	110.650
- Veenendaal	63.250
- Barneveld	54.150
- Wageningen	37.440
- Renkum	31.590
- Rhenen	19.120
- Scherpenzeel	9.500
- Renswoude	4.920

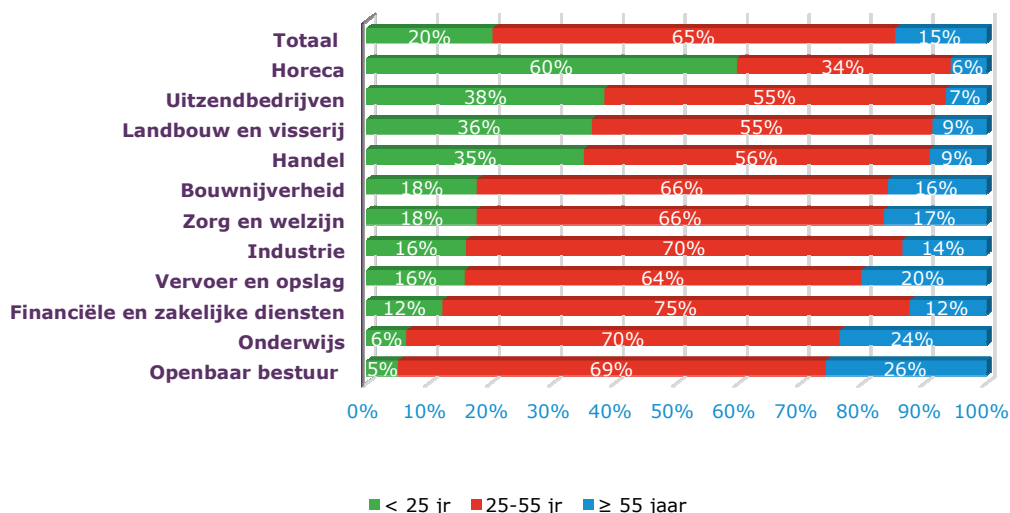
De bevolking van de arbeidsmarktregio FoodValley is relatief jong. Het aandeel van de groep jonger dan 20 jaar is iets groter dan landelijk en het aandeel 65 plussers iets lager dan landelijk. In het verleden is de bevolking van de regio FoodValley fors gegroeid. Ook voor de toekomst wordt een groei verwacht. De regio FoodValley is hiermee de regio met de grootste groeiverwachting in Gelderland. Dit in tegenstelling tot sommige regio's waar een krimp van de toekomstige bevolking wordt verwacht, zoals bijvoorbeeld in de Achterhoek.

Beroepsbevolking

In 2015 zijn in FoodValley bijna 134.300 personen werkzaam of beschikbaar voor de arbeidsmarkt. In Nederland werkt 2/3 van de bevolking tussen 15 en 65 jaar 12 uur of meer per week; de werkzame beroepsbevolking. Bijna een kwart van de mensen tussen de 15 en 65 jaar kan of wil niet werken. De overige 10% werkt niet of weinig, maar wil dat wel. Zij vormen het onbenutte arbeidsaanbod. Behalve uit WW-ers, bestaat deze groep uit dat deel van de WWB- en Wajongpopulatie dat over arbeidscapaciteit beschikt.

Van de beroepsbevolking uit de FoodValley heeft het grootste deel een middelbare beroepsopleiding: 43%, gevolgd door 32% met een lagere beroepsopleiding en 22 % heeft een hogere beroepsopleiding. De beroepsbevolking van de regio FoodValley lijkt qua opleidingsniveau op die van Gelderland en Nederland.

Banen van werknemers naar leeftijdsklasse en sector in FoodValley



Bron: UWV Polisadministratie, december 2013

Werkzaam in de regio

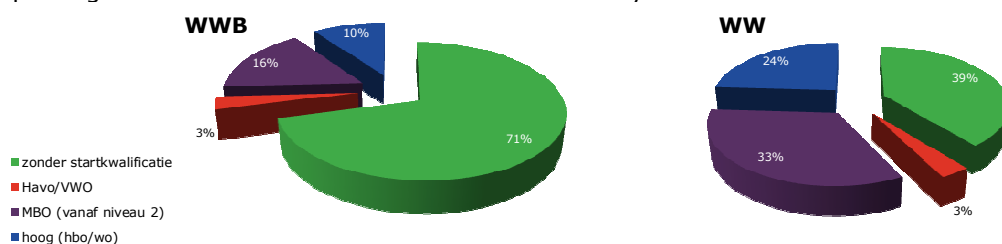
70% van de werkende beroepsbevolking is werkzaam in de regio. De inkomende pendel is circa 4.000 en ligt hoger dan de uitgaande pendel.

Werkloosheid

De werkloosheid is begin 2014: 7,7%. Het landelijke gemiddelde is 9,7 %. De werkloosheid is de afgelopen jaren fors gestegen, maar hoewel de economie weer iets aantrekt zijn de verwachtingen voor de werkloosheid niet hooggespannen. Voor 2014 verwacht het UWV geen vermindering van de werkloosheid. Voor 2015 verwacht men een zeer geringe afname en ook voor de middellange termijn wordt een nog hoge werkloosheid verwacht

Begin 2014 heeft de arbeidsmarktregio ruim 22.000 uitkeringsgerechtigden: ruim 4.000 WWB gerechtigden, ruim 6.000 met een WW-uitkering en 12.000 met een arbeidsongeschiktheidsuitkering, waarvan ruim 9.000 volledig arbeidsongeschikt.

Opleidingsniveau werkzoekende WWB en WW FoodValley



Bron: UWV, juni 2014

Een belangrijk verschil tussen werkzoekende WWB-ers en werkzoekende WW-ers is het opleidingsniveau. Opvallend is het grote aandeel WWB-werkzoekenden zonder startkwalificatie. In FoodValley heeft 71% van de ingeschreven WWB-ers een opleiding op maximaal MBO-1 niveau. Het opleidingsniveau van de werkzoekende WW-er is veelal hoger, bijna 61% heeft een opleiding op minimaal MBO-2 niveau. De helft van de (niet-werkenden) werkzoekenden ontbeert een startkwalificatie voor de arbeidsmarkt.

2. Marktontwikkelingen

Algemeen Vraagzide

De sterkste banengroei wordt verwacht in de specialistische zakelijke dienstverlening (als R&D, marketing, accountancy). Hier zal de werkgelegenheid met 3% per jaar toenemen. Het grote banenverlies vindt plaats in de landbouw, bij financiële instellingen en bij de overheid. Ook in de industrie daalt het aantal banen. Opvallend is dat in de zorg - vooral door een vervangingsvraag - baanopeningen blijven ontstaan, ondanks het feit dat het aantal banen landelijk zal gaan dalen. Het aantal baanopeningen in FoodValley loopt van 2013 tot 2017 naar verwachting op van 9.600 tot 11.200 banen. Het aandeel van de vervangingsvraag daarin loopt op van 63% in 2013 tot ruim 65% in 2017.

Algemeen Aanbodzijde

Het onbenutte aanbod van arbeid in FoodValley bestaat in 2013 uit 13.000 personen (met elementaire, lagere en middelbare opleiding). In 2017 zal dit aantal naar verwachting stijgen tot ruim 14.000 personen. In 2013 bestaat dit aanbod uit ongeveer 9.400 werklozen, bijna 2.500 schoolverlaters en 1.300 andere baanzoekers, In 2017 zijn dit naar verwachting 9.400 werklozen, 2.600 schoolverlaters en 2.000 andere baanzoekers geworden. Het aantal werkloze baanzoekers zal dus naar verwachting ongeveer hetzelfde blijven tussen 2013 en 2017, beide andere groepen zijn gegroeid.

Ontwikkelingen per sector

Food- en foodgerelateerde industrie

De regio heeft als ambitie om zich te ontwikkelen tot hét agrofoodcentrum van Europa, de internationale topregio voor kennis en innovaties op gebied van gezonde en duurzame voeding. Regio FoodValley is bekend door haar kennis en toepassingen op het gebied van Food. Zo is de bouw van het World Food Centre beoogd voor de komende jaren in Ede.

De aanverwante industrie heeft landelijk, net als in de voorgaande jaren, nog altijd te kampen met een daling van de werkgelegenheid. De arbeidsproductiviteit neemt nog jaarlijks toe, waardoor productiegroei samen gaat met een afname van het aantal banen. Daarnaast speelt ook een rol het doelbewust investeren in arbeidsbesparende technieken. Dit om te kunnen blijven concurreren met het buitenland.

FoodValley gaat echter niet mee met de dalende trend van de werkgelegenheid in de industrie. Zowel in 2014 als in 2015 is er wel sprake van een krimp, maar deze is beduidend lager dan de landelijke krimp. Het aantal banen in deze sector handhaaft zich vrijwel op het niveau van 2013 en komt in 2015 uit op 16.300 banen, een krimp van 0,16%.

Handel

De detailhandel toont in de regio FoodValley een bescheiden groei in het aantal vacatures. Traditie getrouw zijn vele jongeren werkzaam in de detailhandel, zo ook in FoodValley. FoodValley kent wel een grote concentratie van handel (detail-groot) gezien in het totaal van alle banen.

Toerisme&Recreatie

De regio beschikt over een aantrekkelijke omgeving met een diversiteit aan landschappen. Naast attracties als Ouwehands Dierenpark, Nationaal Park de Hoge Veluwe en het museum Kröller-Müller, kent de regio ook een relatief groot aandeel van zakelijke horecavoorzieningen met diverse congrescentra. Gemeenten in FoodValley stimuleren het toerisme en daarmee kan een lichte groei in banen bereikt worden.

Logistiek & Transport

In de logistieke sector is de vraag naar arbeidskrachten groter dan het aanbod. De vraag concentreert zich op functies op MBO-niveau.

Zakelijke Dienstverlening

De sector zakelijke diensten heeft het in 2014 nog niet gemakkelijk. In een zich herstellende economie is de uitzendsector doorgaans de eerste deelsector binnen de zakelijke diensten die tekenen van herstel vertoont. Niet alle deelsectoren binnen de zakelijke diensten gaan betere tijden tegemoet. Zo gaat de schoonmaaksector nog een lastige tijd tegemoet. Deze sector wordt al geruime tijd gekenmerkt door hevige concurrentie en prijsdruk. Desalniettemin wordt voor de sector zakelijke diensten in FoodValley in 2014 een lichte groei van het aantal banen verwacht (+0,9%). In 2015 wordt er een substantiëlere toename van 2,7% verwacht.

Zorgsector

In de sector Zorg&Welzijn zijn dit jaar in de regio FoodValley ongeveer 20.000 banen. Dit is bijna 15% van de totale werkgelegenheid in de regio. Ten opzichte van vorig jaar is het aantal banen met 1,4%

afgenomen. Ook voor 2015 wordt een verdere daling met 1% verwacht, waarna de werkgelegenheid in 2017 waarschijnlijk ten gevolge van een toegenomen zorgvraag weer stijgt.

Zorg&Welzijn wordt hard getroffen door bezuinigingen en een mindere vraag naar zorg door verhogingen van uitgavenplafonds en eigen bijdragen. Dit leidt tot minder personeel in vooral de welzijnssector, de VVT-branche en de kinderopvang. Daarnaast zal, door de verantwoordelijkheid voor de zorg meer bij de burgers neer te leggen, het aantal medewerkers in verzorgende functies bij zorginstellingen afnemen. In de thuiszorg daalt het aantal banen voor huishoudelijke hulpen op de laagste mbo-niveaus. De extramuralisering veroorzaakt aan de andere kant een toenemende vraag naar hoger gekwalificeerde wijkverpleegkundigen toenemen. Ondanks het algemene sombere beeld worden in deze sector wel vacatures verwacht. Dit betreft vooral een vervangingsvraag omdat door vergrijzing medewerkers de sector gaan verlaten. Tegelijkertijd wordt door dezelfde vergrijzing op termijn een groeiende zorgvraag wordt verwacht. In 2015 is het verwachte overschot het grootst. Het personeel wat dan boventallig is, zal echter ten gevolge van een stijgende vraag naar zorg in de jaren daarna, wellicht in de sector weer hard nodig zijn.

3. SWOT

De input voor de SWOT is samengesteld uit de informatie uit de koplopers-bijeenkomsten, gesprekken met werkgevers, arbeidsmarktanalyse, diverse bijeenkomsten met management en beleidsmedewerkers uit de arbeidsmarktregio FoodValley en het visiedocument POA.

Sterkte	Zwakte
<ul style="list-style-type: none">• Er is en komt werk beschikbaar.• Wil tot samenwerken tussen de drie O's om HRM en personeelsvraagstukken binnen FoodValley op te lossen;• Goede samenwerking tussen publieke partijen (gemeenten-UWV-Permar-IW4), waarbij de werkgeversdienstverlening systematisch wordt verbeterd.• Goede contacten tussen de publieke partijen en werkgevers. Ook is er een goede lokale binding met werkgevers, zowel vanuit economische- als sociale zaken.• Kennis van het bemiddelbare werkloze werkzoekendenbestand. Veel kandidaten zijn goed in beeld. Er is specifieke kennis van bijzonder doelgroepen.• Veel arbeidsmarktinformatie is snel beschikbaar• Dienstverlening staat bij publieke partijen sterk in de aandacht: snelheid in handelen, met een uniform dienstverleningspakket en betere service naar werkgevers	<ul style="list-style-type: none">• De strategische arbeidsmarktagenda is nog in ontwikkeling;• Beschikbare aanbod matcht vaak niet op de vraag;• Accountmanagers worden relatiebeheerders, die meedenken met complexe vraag van werkgevers, dit vraagt professionaliteit en andere competenties;• Gebruiken van meerdere ICT-systemen die vraag en aanbod in beeld brengen, leidt tot versnippering;• Nog onvoldoende zicht op competenties aanbod t.b.v. de garantiebanen.
Kansen	Bedreigingen
<ul style="list-style-type: none">• Economische groei in de regio;• Tekorten in de foodindustrie op niveau 2;• Hoge arbeidsmoraal, significant lagere werkloosheid dan gemiddelde van Nederland;• Positieve houding van werkgevers in FoodValley t.a.v. bijzondere doelgroepen;• Flexibilisering van de arbeid.	<ul style="list-style-type: none">• Grote inkomende pendel;• Reorganisaties in de zorgsector;• Afname banen MBO-niveau• Onvoldoende zicht op toekomstige vraag bedrijfsleven;• Klein aandeel grotere organisaties (>150 werknemers).

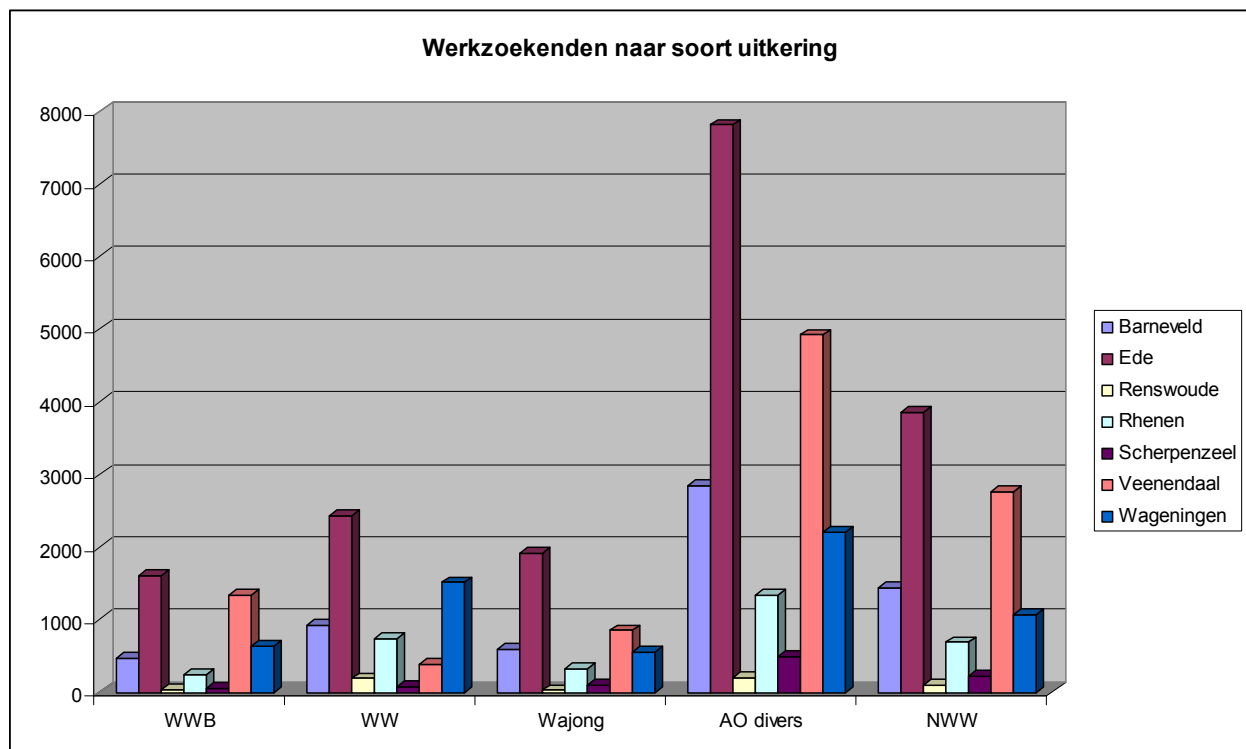
4. Een inclusieve arbeidsmarkt: werkzoekenden in beeld

Inclusieve Arbeidsmarkt

De ambitie van het RWB FoodValley is een inclusieve arbeidsmarkt met inclusieve arbeidsorganisaties, waarin iedere werkzoekende gelijkwaardig mee kan doen. Deze ambitie is gericht op het gezamenlijk resultaat op langere termijn, waar de afspraken uit het Sociaal Akkoord onderdeel van zijn.

Werkzoekenden in beeld

De gemeente is verantwoordelijk voor de re-integratie van een brede doelgroep. Dit kunnen mensen met of zonder arbeidsbeperking zijn. De gemeente kan zelf binnen de wettelijke kaders bepalen welke doelgroepen voor welke voorzieningen in aanmerking komen. Wajongers uit het zittende bestand behouden de Wajong en vallen onder de verantwoordelijkheid van het UWV. De WSW blijft bestaan voor personen, die al voor 1 januari 2015 een WSW dienstbetrekking hebben.



WWB: Wet Werk en Bijstand
WW: Werkloosheid Wet

Wajong: Wet werk en arbeidsondersteuning Jong gehandicapten
AO: Arbeidsongeschiktheid uitkering divers (AO/WIA/WAO/WAZ)

divers:
NWW: Niet Werkende Werkzoekenden

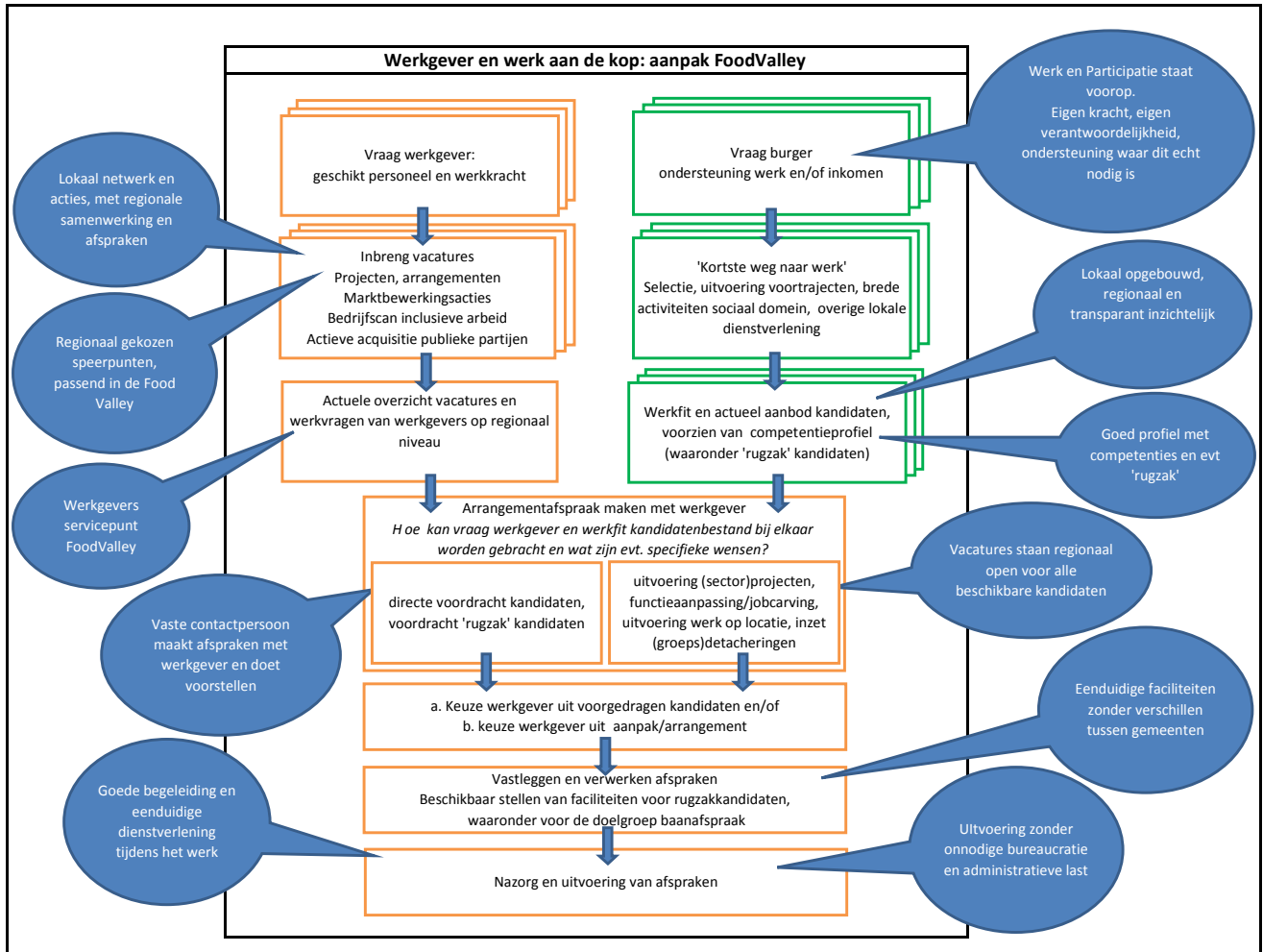
Naast mensen met arbeidsbeperking gaat het in een inclusieve arbeidsmarkt dus ook om aan het werk helpen van oudere werklozen, WW-ers, mensen in de WIA/WAO, niet-uitkeringsgerechtigden, schoolverlaters, kwetsbare jongeren, uitkeringsgerechtigden die overgaan van een WW-uitkering naar een bijstandsuitkering op grond van de Participatiewet en mensen op de wachtlijst van de WSW.

Ook de positie van mensen werkzaam in de WSW is hier van belang. De bedoeling is dat het aantal personen werkzaam in de WSW binnen reguliere bedrijven (door individuele- en groepsdetachering) toeneemt, zodat ook deze personen zoveel als mogelijk in een reguliere werksetting aan het werk zijn. Ook het zoeken naar mogelijkheden van werk om mensen geplaatst binnen de huidige SW 'naar buiten' te plaatsen is onderdeel van de gezamenlijke opgave.

Match

Om een succesvolle match tot stand te brengen tussen werkgever en werkzoekende is goede informatie over het aanbod en de vraag essentieel. Het ontsluiten van bestanden van werkzoekenden is hierbij een belangrijke factor. Nu ontbreekt nog vaak voldoende kennis over competenties, kennis en vaardigheden van de werkzoekenden. Wat heeft iemand nodig om duurzaam aan het werk te raken en te blijven? Waar liggen de specifieke kansen voor mensen met een arbeidsbeperking?

Voor het bij elkaar brengen van vraag en aanbod is daarnaast een goed ingericht proces nodig. In een schema zijn de te nemen stappen toegelicht en is aangegeven welke afspraken en randvoorwaarden daarbij van belang zijn.



Banenaafpraak Sociaal Akkoord

In het landelijk sociaal akkoord van 11 april 2013 spraken centrale werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties en het kabinet af, dat er (in de periode tot 2026) 125.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking komen. Een baan bestaat uit het aantal verloonde uren, dat personen uit de doelgroep gemiddeld werken. Op basis van huidige gegevens gaat het om een baan van gemiddeld 25 uur per week.

Landelijk is bepaald dat in 2015 en 2016 twee doelgroepen voorrang hebben bij het vervullen van deze extra banen: Wajongers en WSW-ers op de wachtlijst per 31-12-2014. De werkkamer (overleg tussen gemeenten en sociale partners over o.a. de afspraken uit het sociaal akkoord) geeft als indicatie dat in FoodValley tot 2016 totaal 410 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking moeten ontstaan. Voor de marktsector zijn dit 255 banen en voor de overheid (inclusief onderwijs) 155 banen. Door het aansluiten van Renkum bij de arbeidsmarktregio komen hier circa 30 banen bij. De totale regionale opgave komt hiermee op 440 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Op de langere termijn (2026) gaat het in de FoodValley om circa 2.400 extra banen, specifiek voor mensen met een arbeidsbeperking.

Aantal extra banen voor mensen met een beperking in de FoodValley

Indicatief aantal garantiebanen per gemeente t/m 2016	
Barneveld	75
Ede	160
Renswoude	10
Renkum	30
Rhenen	15
Scherpenzeel	10
Veenendaal	95
Wageningen	50
Totaal	440

(*) op basis van de regionale verdeling is de indicatieve taakstelling voor de arbeidsmarktregio 410 plaatsen. Met de aansluiting van Renkum komen hier circa 30 plaatsen bij.

De samenwerkende partners in FoodValley hebben de handen ineen geslagen om dit akkoord regionaal invulling te geven in het RWB. De kernpartners binnen het RWB zijn, werkgevers-, werknemersorganisaties en gemeenten. Ook het UWV neemt deel aan het bestuur van het bestuurlijk samenwerkingsverband 'Regionaal Werkbedrijf'.

Voor wat betreft de bestuursstructuur en monitoring voor de RWB afspraak wordt hier verwezen naar de afspraken uit het basisdocument voor het RWB FoodValley ⁴.

Externe plaatsingen werknemers WSW

Bestaande werknemers binnen de WSW behouden ook na inwerkingtreding van de Participatiewet hun arbeidsplaats. Het is dus belangrijk dat ook deze mensen feitelijk werk hebben en behouden. De inzet van de WSW-organisaties is gericht op het steeds meer en waar mogelijk 'naar buiten' plaatsen van de werknemers uit de SW in reguliere werkorganisaties. Dit door individuele- en groepsdetacheringen en door het uitvoeren van werk op locatie van de werkgever. De SW-organisaties binnen de arbeidsmarktregio (Permar en IW4) maken deel uit van de gezamenlijke werkgeversbenadering in de regio.

Sociale werkvoorziening in de arbeidsmarktregio FoodValley						
aantal personen werkzaam in de WSW bij Permar en IW4						
	Permar		IW4		Totaal	
Werksoorten	Aantal	% totaal	Aantal	% totaal	Aantal	% totaal
beschut intern	367	39%	179	42%	546	40%
Beschut buiten / werken op locatie	348	37%	104	24%	452	33%
groepsdetachering	89	9%	68	16%	157	11%
individueel detachering	112	12%	65	15%	177	13%
Begeleid werken	32	3%	10	2%	42	3%
Totaal	948	100%	426	100%	1374	100%
Wachlijst in personen	59		61		120	

⁴ Basisdocument Regionaal Werkbedrijf FoodValley, december 2015

Bedrijfscan 'inclusieve arbeidsorganisatie'

De werkgever wil een werknemer die past bij zijn bedrijfscultuur en productief is. Middels een bedrijfsscan en/of deskundig advies (b.v. jobcreatie) kunnen werkgevers ondersteund worden in het zicht krijgen op kansen voor werkgelegenheid voor mensen met een arbeidsbeperking en de wijze waarop dat in de eigen organisatie gerealiseerd kan worden.

Functiecreatie

Voor een deel van de doelgroep van mensen met een arbeidsbeperking is het nodig om de mogelijkheden voor bij hun capaciteiten afgestemde functies te onderzoeken. Functiecreatie is het allesomvattende woord voor het anders inrichten van bedrijfsprocessen om deze geschikt te maken voor werk voor mensen met een arbeidsbeperking. Het gaat daarbij om het afsplitsen of 'opknippen' van taken, zodat aangepaste of nieuwe functieprofielen ontstaan waar mensen met een beperking hun capaciteiten op kunnen inzetten en ontwikkelen. Uitgangspunt bij functiecreatie is het optimaliseren van de werkprocessen. Dat gebeurt op basis van een analyse van de bestaande werkprocessen. Daarbij wordt gekeken of eenvoudige, bestaande taken kunnen worden samengevoegd tot een of meerdere – soms nieuwe – functies. De nieuwe functies worden opnieuw opgenomen in de werkprocessen. Na de herverdeling kan (hoger geschoold) personeel beter worden ingezet voor het werk waarvoor zij specifiek zijn opgeleid. Met grotere arbeidsvreugde als winst. Dit is één van de succesfactoren voor duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Tevens levert het financiële winst op, doordat het aanwezige personeel efficiënter wordt ingezet, zonder dat dit ten koste gaat van de output. Maatschappelijke winst is dat nieuw ontstane functies geschikt zijn voor kandidaat-werknemers met enige afstand tot de arbeidsmarkt. In bijna alle sectoren liggen mogelijkheden voor werkzoekenden uit de doelgroepen of zijn te creëren. In de regio ondersteunen o.a. door Permar, IW4 en het UWV werkgevers bij functiecreatie.

Aandachtspunten voor 2015

Om de baanafpraak te laten slagen is specifieke actie nodig in 2015:

- Inzichtelijk maken van competenties, kennis en vaardigheden van brede doelgroep, daar waar dit nog niet in beeld is;
- Opstellen profielen van werkzoekenden uit de bijzonder doelgroepen afgestemd op de vraag;
- Uniforme presentatiewijze van het aanbod geschikt voor de garantiebanen aan werkgevers;
- Het actueel in beeld brengen en houden van werk en het invullen van vacatures via het Werkgeversservicepunt
- Het opstarten van arrangementen die zijn afgestemd op de dagelijkse dynamiek en kansen op de arbeidsmarkt: instroom-arrangementen en leer-werk-trajecten om werkzoekenden voor de arbeidsmarkt inzetbaar te maken.

5. Conclusies en actiepunten

Ruime arbeidsmarkt

Ondanks de goede economisch ontwikkeling van de regio FoodValley is het aanbod vele malen groter dan de geregistreeerde vraag. Door het ruime aanbod van werkzoekenden treedt er een verdringingseffect op, doordat hoger opgeleiden werkzaam zijn op lager gekwalificeerde arbeid.

Startkwalificatie

Een groot zorgpunt vormt het feit dat bijna de helft van de niet-werkende werkzoekenden een startkwalificatie op de arbeidsmarkt ontbeert. Gezien de grote aanwas jongeren blijft het bestrijden van de jeugdwerkloosheid een belangrijk issue. Om de werking van de arbeidsmarkt in de regio FoodValley te verbeteren zal aandacht voor een "leven lang leren" een belangrijk item zijn. Aandacht voor scholing tot minimaal startkwalificatie-niveau is noodzakelijk. Zowel werkgevers als werknemers zullen blijvend moeten in steken op ontwikkeling van hun talenten om flexibel mee te kunnen bewegen met de uitdagingen van de toekomst.

Instreamarrangementen

Om invulling te geven aan de garantiebanen en kansen te creëren voor mensen met grotere afstand tot de arbeidsmarkt zullen instroomarrangementen opgesteld dienen te worden om de kloof tussen vraag en aanbod te dichten. Speciale aandacht binnen deze projecten is het ontzorgen van de kleinere werkgevers. FoodValley kent namelijk overwegend kleine bedrijven.

Ambassadeurs/koplopers

Werkgevers willen graag advies hoe zij hun huidige functies kunnen aanpassen om kansen te bieden aan mensen met een arbeidsbeperking. Het stimuleert om hierin positieve referenten te creëren en “Good practices” in de schijnwerpers te zetten. De regio kenmerkt zich door een hechte sociale structuur en vele goede voorbeelden, echter zonder dat die onderling gedeeld worden. Het werken met ambassadeurs (werkgevers met positieve ervaringen het in dienst hebben van mensen met een arbeidsbeperking) kan het koudwatervrees bij collega-werkgevers weghalen.

Prioriteiten

De arbeidsmarktregio FoodValley is volop in ontwikkeling, zowel in de samenwerking tussen de drie O's als in de uitvoering van de werkgeversdienstverlening.

Voor de korte termijn wordt prioriteit gegeven aan:

- **Relatiebeheer**, adviseren en mede oplossen van personele vraagstukken, pro-actief relatiebeheer op preferente werkgevers en sectoren, inzet gecoördineerde werkgeversbenadering met uniforme dienstverlening binnen FoodValley, met een jaarlijks aangepast Actieplan Werkgevers ServicePunt FoodValley. Actieve betrokkenheid van werknemers(organisaties) i.r.t. de regionale vertaling van landelijke cao-afspraken.
- **Sectortafels**, samen met werkgevers, onderwijs en overheid komen tot een sectoragenda voor de speerpuntsectoren. Inzicht krijgen in de vraag van de speerpuntsectoren, komen tot profielen van zowel vraag als aanbod voor de speerpuntsectoren, knelpunten in beeld brengen voor de komende 5 jaar m.b.t. speerpuntsectoren daarbij tevens aandacht voor hoe de baanafpraak binnen de verschillende sectoren kan worden ingevuld;
- **Projectaanpak MKB**, hoe wordt het MKB zo effectief en efficiënt mogelijk benaderd;
- **Operationeel jaarplan** WSP FoodValley, door het WSP wordt een operationeel jaarplan uitgewerkt waarin de gezamenlijk te ondernemen activiteiten voor de werkgeversdienstverlening worden beschreven;
- **Communicatieplan garantiebanen**, in samenwerking met VNO/NCW organiseren van verdere bewustwording, advies & ondersteuning bij invulling van vacatures, maken afspraken-convenanten m.b.t. instroom bijzondere doelgroepen, waaronder de garantiebanen;
- **Meerjarige strategische arbeidsmarktagenda**, komen tot een 3O strategische arbeidsmarktagenda FoodValley en meerjarige arbeidsmarktvisie met daaraan gekoppelde uitvoering. Versterking samenwerking onderwijs-bedrijfsleven.
- **Aanpak Jeugdwerkloosheid**; acties gericht op voorkomen en terugdringen jeugdwerkloosheid.
- **Projectaanpak Startkwalificatie beroepsbevolking**, met name werkloos werkzoekenden maar tevens in breder perspectief regionale ondersteuningsstructuur voor een leven lang leren.