

# **INCLUSIEVE** **ARBEIDSMARKT** **NOORDHOLLAND NOORD**

Een uitgave van Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid Noord-Holland Noord | Programma Inclusieve Arbeidsmarkt - Juni 2014



## Iedereen heeft, naar zijn of haar kunnen, recht op werk

- Krachten bundelen voor werkzekerheid
- Bijdrage aan regionale economie
- Ondernemingen, onderwijs en overheid



## Algemeen

Pagina 2 t/m 7



## Van werk naar werk

Pagina 8 t/m 14



## Van school naar werk

Pagina 15 t/m 25



## Van uitkering naar werk

Pagina 26 t/m 31



## Inspireer NHN

Pagina 32

### Partners



# Samen sterk voor werk!

*Binnen het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid Noord-Holland Noord werken ondernemingen, onderwijs- en overheidsorganisaties actief samen om regionale arbeidsmarktproblemen aan te pakken. Sinds 2012 voeren zij gezamenlijk het programma Inclusieve Arbeidsmarkt uit. Het doel: zoveel mogelijk mensen in de regio aan het werk te helpen of te houden. In deze uitgave leest u praktijkverhalen van bestuurders, werkgevers, werkenden en werkzoekenden.*

## De Inclusieve Arbeidsmarkt

De Inclusieve Arbeidsmarkt is een markt waaraan mensen zoveel mogelijk en duurzaam meedoen, niet kijkend naar beperkingen maar naar mogelijkheden. Om dit te realiseren is het programma Inclusieve Arbeidsmarkt opgezet. Met dit programma wordt beoogd een duurzaam arbeidsmarktbeleid te realiseren door:

- Het bundelen en transparant maken van succesvolle bestaande arrangementen
- Het ontwikkelen van nieuwe arrangementen
- Te acteren onder de thema's 'Van werk naar werk', 'Van school naar werk' en 'Van uitkering naar werk'.

De opdrachtgever voor de uitvoering van het programma Inclusieve Arbeidsmarkt is de stuurgroep van het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid Noord-Holland Noord (RPA-NHN).

Uit een tussenevaluatie die I&O Research heeft uitgevoerd blijkt dat deze aanpak werkt.

## In de stuurgroep van het RPA-NHN zijn vertegenwoordigd:

- Elly Konijn, wethouder van de gemeente Alkmaar (voorzitter)
- Carolien van Diemen, wethouder van de gemeente Heerhugowaard
- Judith de Jong, wethouder van de gemeente Hoorn
- Kees Visser, wethouder van de gemeente Den Helder
- John van de Langenberg, voorzitter College van Bestuur Horizon College
- Jeroen Veerman, bestuurder VNO-NCW
- Mustapha Laboui, regiovertegenwoordiger FNV
- Maud van Vuren, regiomanager UWV Noord-Holland Noord



## In dit thema

**Regionale aanpak** 4

**Elly Konijn** 5

**Bruno Bruins** 6 - 7

## Regionale aanpak werkt



### Tussenevaluatie programma Inclusieve Arbeidsmarkt

Door de huidige conjunctuur zijn er slechts zeer beperkte kansen op de arbeidsmarkt. Hoge verwachtingen over het terugdringen van de werkloosheid zijn daarom niet realistisch. De voornaamste opbrengst van het programma ligt in dit stadium in het tot stand brengen van de constructieve wijze van samenwerken waardoor beter kan worden ingespeeld op kansen die zich in toenemende mate zullen voordoen. Zo genereert de regionale samenwerking een hoog rendement uit beschikbare subsidies (ESF, Rijk, sectorplannen). Ook blijkt er een goede basis gelegd te

zijn voor de vorming van een Regionaal Werkbedrijf, een wettelijke opdracht voor de uitvoering van de Participatiewet. Verder zijn er tal van arrangementen ontwikkeld om werkzoekenden te begeleiden van werk naar werk, van school naar werk en van uitkering naar werk. Het programma heeft een belangrijke meerwaarde bij het steunen van kansrijke projecten en fungeert als proeftuin voor good practices. Belangrijk is ook dat er bij de deelnemende gemeenten bestuurlijk draagvlak is gecreëerd voor een regionale aanpak van de arbeidsmarkt.

Het programma staat al met al goed in de steigers en de verwachting van veel betrokkenen is dat het in de komende jaren vruchten zal gaan afwerpen, zodra de vraag naar arbeid aantrekt. Om de kansen hierop te optimaliseren zijn in het evaluatierapport verbeterpunten en aanbevelingen geformuleerd over onder meer de uitvoering van projecten, de samenwerking tussen de partners en de monitoring van de resultaten. Het RPA-NHN verwerkt deze punten in de activiteiten voor de komende periode.

*Paul Scholtz – Programmamanager Inclusieve Arbeidsmarkt NHN*

### Samen investeren loont

Het activeren van jongeren die langs de kant staan of dreigen uit te vallen, kansen bieden voor werkzoekenden, besparing op de uitkeringslast, dit alles wordt gerealiseerd met de juiste inspanning, middelen en bestuurlijke aandacht. De reguliere middelen nemen af en dat betekent méér met mínder. Minder middelen betekent keuzes maken en inzetten op kansrijke trajecten. De focus op 'de juiste dingen en de dingen juist doen' is de manier van werken van het RPA-NHN.

Hierbij wordt maximaal gebruik gemaakt van extra financieringsbronnen zoals Europese subsidies, rijks- en provinciale bijdragen en sectorgelden. De voorwaarde voor het daadwerkelijk ontvangen van subsidies is dat beoogde resultaten worden geboekt én de inspanning inzichtelijk is gemaakt. Dit geldt voor iedere vorm van subsidie en is 'standaard' in de manier van werken in projecten van het RPA. Heldere doelen en inzicht in de voortgang

die gemonitord wordt met behulp van het dashboard, zoals die is ontwikkeld in het project Jeugd Werkt! (Actieplan Jeugdwerkgelegenheid 2.0).

De regio Noord-Holland-Noord heeft 90% van de aangevraagde ESF-subsidie ontvangen voor het Actieplan Jeugd. In januari 2014 is ook (vanwege onderbesteding in andere regio's) 1,1 miljoen extra beschikbaar gesteld. De samenwerking van Jeugdzorg en het RPA onder de noemer 'Jeugd werkt' is een voorbeeld van benutten van middelen, gezamenlijke inzet van capaciteiten en de bijdrage van de provincie Noord-Holland.

Met vertegenwoordigers van sectoren worden de middelen die via de regeling cofinanciering beschikbaar zijn, benut om trajecten te ondersteunen en te ontwikkelen voor de regio. De samenwerking, kenmerkend voor de partners in de regio, is doorontwikkeld in de vorm van brancheservicepunten (BSP) en onderdeel van de manier



waarop de regio werkgeversdienstverlening realiseert.

De drie 'O's' zijn op verschillende fronten actief daar waar uitdagingen om een gezamenlijke aanpak vragen. De sectoren Techniek, Zorg & Welzijn en de Agri & Groen zijn voor de regio kenmerkende sectoren waar de kansen worden benut. Het 'Huis van het Werk' is het platform waar de samenwerking tussen sectoren verder wordt vormgegeven. Hiermee is een volgende stap gezet naar de regionale arbeidsmarkt 2020!

Elly Konijn - Wethouder gemeente Alkmaar en voorzitter RPA-NHN

## Trots op resultaten

*Ik ben ontzettend trots als ik zie wat wij als regio met ons programma Inclusieve Arbeidsmarkt al hebben bereikt. De afgelopen periode is een stevig fundament gelegd voor een transparante samenwerking tussen partijen. Er zijn tal van waardevolle projecten op de arbeidsmarkt, waarvan een deel met landelijk en Europees subsidiegeld wordt ondersteund.*

Zo hebben we met het Actieplan Jeugdwerkgelegenheid sinds oktober 2013 al 200 jongeren zonder startkwalificatie in de regio aan een (leerwerk)baan of werkervaringsplek geholpen waarvan een groot deel met behulp van een Plaatsingsbonus. In het Huis van het Werk nemen ondernemers het heft in eigen hand bij het oplossen van de oplopende kosten van de ruime arbeidsmarkt. En in de WerkgeversServicepunten bundelen gemeenten, UWV en SW-bedrijven de krachten voor een optimale dienstverlening aan werkgevers.

Dit jaar wordt in Noord-Holland Noord voor het eerst weer een beperkte groei van de economie verwacht. Op termijn ontstaan in de arbeidsmarktregio meer kansen op de arbeidsmarkt door

economisch herstel, vergrijzing, instroom van schoolverlaters en mobiliteit van werkzoekenden. Daar moeten bestuurders en beleidsmakers nu al op anticiperen.

De ontwikkelingen in de economie en de samenleving, de decentralisatie van overheidstaken en de daarmee gepaard gaande bezuinigingen vragen een andere manier van werken en stellen forse eisen aan werkgevers, werknemers, onderwijs, overheid en andere organisaties op de arbeidsmarkt. Samenwerking op regionale schaal is cruciaal.

Met elkaar kunnen we nog meer kansen zoeken en creëren. Daar zet ik mij als voorzitter van het RPA-NHN van harte voor in!



“Het is goed om te zien dat hier in Noord-Holland Noord de bereidheid tot samenwerking groot is”



Bruno Bruins - Voorzitter Raad van Bestuur van UWV

## Samen het Baangarantieplan succesvol maken

*Op 1 januari 2015 wordt de Participatiewet ingevoerd. De gemeenten gaan de wet uitvoeren. Een onderdeel van de Participatiewet is het Baangarantieplan dat inhoudt dat mensen met een arbeidsbeperking én een afstand tot de arbeidsmarkt ook in het bedrijfsleven en bij organisaties aan de slag gaan.*

Het doel van het Baangarantieplan is om van 2015 tot 2026 druppelsgewijs 125.000 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan een baan te helpen. De overheid neemt 25.000 arbeidsplaatsen voor haar rekening. Volgens het plan zorgt het bedrijfsleven voor 100.000 banen voor deze doelgroep. Dit betekent dat de maatschappij elk jaar 10.000 werkplekken moet creëren voor mensen met een arbeidsbeperking, voornamelijk Wajongers die vaak beperkingen hebben om fulltime te kunnen werken en dus niet zelf een minimumloon kunnen verdienen. Alleen door regionaal samen te werken kan het doel worden bereikt. Regionale samenwerking is dan ook in de Participatiewet als voorwaarde opgenomen.

Eén van de samenwerkende partijen is het UWV. Bruno Bruins, voorzitter van de Raad van Bestuur van UWV: 'De wet houdt in dat niemand met arbeidsvermogen, hoe groot of klein het vermogen ook is, aan de kant mag blijven staan. UWV heeft als taak om mensen met een arbeidsbeperking die de arbeidsmarkt opkomen, te beoordelen op hun werkcapaciteit. Van een Wajonger die snel bij een werkgever kan worden ingezet wordt een profiel gemaakt. Gekeken wordt naar de talenten en interesses van die persoon, het opleidingsniveau, de mobiliteit, de mate van beperking én inzetbaarheid. UWV beoordeelt het arbeidsvermogen om te bepalen welk soort en hoeveel werkzaamheden door de Wajonger kan worden uitgevoerd. Vooruitlopend op de Participatiewet heeft UWV inmiddels van 15.300 Wajongers een

“Regionale samenwerking is een voorwaarde voor de Participatiewet”



profiel opgesteld waarvan er ruim 5.000 al aan het werk zijn!

### De kracht van het bedrijfsleven

Gemeenten worden verantwoordelijk gesteld voor de re-integratie van mensen die met ondersteuning kunnen werken. De Nederlandse arbeidsmarkt is verdeeld in 35 regio's waarin gemeenten en sociale partners samenwerken. De regio Noord-Holland Noord is hier één van.

Bruno Bruins: 'Als we de Rijksopgave verdelen over de 35 arbeidsmarktregio's

dan heeft elke regio de taak om tot 2026 jaarlijks voor zo'n 280 personen met een beperkt arbeidsvermogen werk te vinden. Mijn stelling is, zoek banen bij mensen en niet mensen bij banen! Geen enkele werkgever in het reguliere bedrijfsleven stelt een vacature op voor deze groep werkzoekenden. Wél bestaat de mogelijkheid dat een deel van een vacante functie kan worden uitgevoerd door een Wajonger. Een jobcoach kan de werkgever helpen bij het opdelen van de functie, de zogenaamde jobcarving. Als er een klik is tussen het bedrijf en de werkzoekende dan

kan de plaatsing doorgaan. Er kunnen met de jobcoach afspraken worden gemaakt over de mate en duur van begeleiding op het werk van de Wajonger. Ik geloof in de bereidheid en de kracht van het bedrijfsleven en ben ervan overtuigd dat ondernemers hun maatschappelijke verantwoordelijkheid in de praktijk brengen. Nu doet 5% van de werkgevers dit al zonder wetgeving.'

### UWV zit overal aan tafel

UWV, een semi-overheidsorganisatie, heeft de opdracht om te helpen met het implementeren van de Participatiewet. In het gehele land is UWV een gesprekspartner van de lokale overheden. Ook heeft UWV een belangrijke rol in het vormen van de beoogde 35 regionale samenwerkingsverbanden.

Bruno Bruins: 'Momenteel bestaan er nog zo'n 65 samenwerkingsregio's, dus de eerste opgave is om dat aantal terug te brengen naar 35, gelijk aan de huidige arbeidsmarktregio's. Als UWV bestuurder ben ik lid van de Programmaraad en die is hier nadrukkelijk bij betrokken. De Programmaraad treft de voorbereidingen om straks de Participatiewet te kunnen uitvoeren. Behalve het formeren van samenwerkingsregio's houdt de Programmaraad zich ook bezig met het wegnemen van communicatiestoringen en het vaststellen van het begrippenkader.

Vaak lopen initiatieven tot samenwerking spaak omdat er langs elkaar heen wordt gepraat terwijl de partijen hetzelfde bedoelen. Het weer bij elkaar brengen van de gesprekspartners is noodzakelijk omdat regionale samenwerking tussen overheid, werkgevers en werknemers en bij voorkeur ook het onderwijs, een voorwaarde is voor het slagen van de Participatiewet.'

### Regionaal Werkbedrijf

Vanaf 1 januari 2015 treedt de Participatiewet in werking. Met deze wet wordt de gemeente verantwoordelijk voor mensen met een arbeidsvermogen die ondersteuning nodig hebben bij het vinden van werk. Werkgevers zijn verantwoordelijk voor het beschikbaar stellen van garantiebanen voor deze doelgroep. Voor de uitvoering van de Participatiewet dient op regionaal niveau een Werkbedrijf te worden ingericht. Een Werkbedrijf is een bestuurlijk regionaal samenwerkingsverband van regiogemeenten, werkgevers, vakbonden en UWV. Gemeenten hebben de lead bij de Werkbedrijven en de wethouder c.q. trekker van de arbeidsmarktregio is voorzitter van het samenwerkingsverband. Het RPA-NHN heeft een verkenning uitgevoerd naar de vorming van het Werkbedrijf voor de regio Noord-Holland Noord.



**Mr. drs. Bruno Bruins** is sinds 2012 voorzitter van de Raad van Bestuur van UWV. In het verleden was hij o.a. wethouder in Den Haag, staatssecretaris op het ministerie van OCW en maakte hij deel uit van de Raad van bestuur van Connexion.

Bruno Bruins spreekt samen met Bert van Boggelen van De Normalste Zaak op de Regiowerktop 2014.



**Bert van Boggelen** is een ervaren bruggenbouwer en weet mensen in beweging te krijgen. Voorheen als directeur-bestuurder van de CNV Vakcentrale en lid van de SER en nu als kwartiermaker van De Normalste Zaak.

**De Normalste Zaak** is een netwerk van MKB-ondernemers en grote werkgevers die het 'de normaalste zaak' vinden dat iedereen de kans krijgt om naar vermogen deel te nemen aan de arbeidsmarkt. 'Inclusief ondernemen' noemen we dat. Optimaal gebruik maken van de diversiteiten en talenten van mensen. Er zijn verschillende manieren waarop een werkgever aan de slag kan gaan met inclusief ondernemen. De beste manier is de manier die overeenkomt met de beweegreden om en de wijze waarop iemand mensen met een arbeidsbeperking een werkend perspectief wil bieden in zijn of haar bedrijf.

*Van werk naar werk is een cluster van projecten die ervoor zorgen dat medewerkers - zoveel mogelijk met inzet van scholing - kunnen overstappen naar ander werk. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt primair bij werknemers en werkgevers.*

## Resultaten juni 2014:

- **Huis van het Werk: regionaal mobiliteitsplatform** waarin meer dan 20 grote werkgevers uit diverse sectoren in de regio Noord-Holland Noord intensief samenwerken op het gebied van arbeidsmobiliteit.
- **Regiomatchpoint: een intersectoraal mobiliteitsnetwerk** waarin meer dan 20 deelnemende organisaties uit de sector overheid- en zakelijke dienstverlening samenwerken.
- **Technisch Talent Werkt: met middelen van de Vakraad en de inzet van het Servicepunt Techniek** worden jongeren, zij-instromers en ouderen met scholing geplaatst in een nieuwe baan.
- **ZWMobiliteit: een regionaal mobiliteitsnetwerk voor werknemers in de sector Zorg & Welzijn.**
- **Uitvoering concrete projecten op het gebied van een Leven Lang Leren en duurzame inzetbaarheid.**



## In dit thema

**Ruud Loos** 9

**Petra Borst** 10

**Etienne Genefaas** 11-12  
**Tineke van der Mije**

**Ruud Duvekot** 13

**Esther Zijl** 14



Ruud Loos - Projectleider Huis van het Werk

# Huis van het Werk

*De officiële aftrap was op 20 mei, maar ruim daarvoor had het 'Huis van het Werk' al succesjes geboekt. Deze nieuwe organisatie, opgericht door de gemeente Alkmaar en het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid Noord-Holland Noord (RPA-NHN), verenigt werkgevers in het oplossen van personeelstekorten of juist -overschotten.*

Er zijn in het economische leven veel veranderingen gaande. De ene sector groeit (bedrijfsleven), de andere is stabiel en de derde krimpt. Krimpsectoren zijn bijvoorbeeld de publieke sector en de zorg. De meeste grotere bedrijven hebben bij reorganisaties hun eigen mobiliteitscentrum. Dat centrum probeert boventalligen intern over te plaatsen of naar werk bij een andere werkgever te leiden.

## 'Kan beter'

„Dat kan beter“, aldus projectmanager Ruud Loos van H & S Adviesgroep, die het Huis van het Werk voor de gemeente Alkmaar en het RPA opzet. Meer successen komen er volgens de initiatiefnemers

als werkgevers in contact komen met collega's in sectoren waar ze normaal gesproken geen contact mee hebben.

“De eerste matches zijn al gemaakt”

Loos heeft een voorbeeld: „We hadden een bijeenkomst voor werkgevers. Op tafel kwam dat het Medisch Centrum Alkmaar zich afvroeg of er andere werkgevers interesse zouden hebben in bijvoorbeeld laboranten. Direct stond er iemand op van Bejo Zaden in Warmenhuizen. Daar zaten ze dus te springen om laboranten. Beide bedrijven wisten het eerder niet van

elkaar.”

De kansen om werk buiten de eigen sector te vinden, zijn vaak reëel. Loos: „Vooral bij staffuncties en dergelijke. Waarom zou een P&O-functionaris niet van een ziekenhuis naar een ander bedrijf kunnen overstappen? Of een financiële man of een secretaresse. Voor veel mensen is er zo een oplossing te vinden. Zo creëer je als werkgever kansen die je in je eentje niet hebt.”

## Enthousiasme

De eerste voorbereidingsbijeenkomsten voor werkgevers zijn geweest en het enthousiasme groeit. Ruim 20 bedrijven hebben zich al aangesloten bij dit initiatief. Maar er is meer te melden. De werkgevers deden een spel waarmee men kon spelen met de mogelijkheden van het Huis van het Werk. „Daaruit kwamen al direct matches. Twee bedrijven hebben nu heel concreet vijftien man onderling uitgeleend. Het ene bedrijf had – tijdelijk - te veel en het andere bedrijf had - tijdelijk - te kort mensen. Dus die hebben elkaar nu al geholpen“, meldt Loos.

De officiële aftrap van het Huis van het Werk heeft plaats gevonden op 20 mei. Nu volgt de volgende fase: het feitelijk opzetten van het huis. Daarvoor wordt een stuurgroep geformeerd, die weer een projectmanager aanstelt. De laatste moet het project verwezenlijken.

Tekst: HDC Media



V.l.n.r. Elly Konijn, Occo Koedijker, Esther Mentink en Victor Kloos

Petra Borst - Manager HR Pall Medistad

## De moeite waard!

*Pall Medistad, opgericht in 1979 en gevestigd in Medemblik, heeft begin dit jaar voor 5 weken 15 productie-medewerkers uitgeleend aan Vezet in Warmenhuizen.*

Manager HR Petra Borst: 'In het najaar 2013 is Medistad overgenomen door het Amerikaanse bedrijf Pall Life Sciences, onze grootste klant! In het gehele fusieproces hadden we onverwachts voor een korte periode een overcapaciteit aan productiepersoneel. In overleg met onze medewerkers hebben we voor 15 personen werk buiten de deur gezocht

en bij Vezet gevonden. Zowel Pall Medistad als Vezet werken volgens de Good Manufacturing Practice Standards. Op vrijwillige basis heeft ons personeel van dit aanbod gebruik gemaakt, uit loyaliteit naar ons bedrijf en met waardering voor deze creatieve oplossing. Wij hebben voor deze medewerkers vervoer geregeld en hen een extra vergoeding gegeven. Binnen 5 weken hadden we voor een paar medewerkers zelf weer werk. Er waren met Vezet goede afspraken gemaakt over de werkperiode zodat wij heel flexibel konden reageren op de vraag uit de markt. Commercieel gezien was deze samenwerking de moeite

waard en zeker voor herhaling vatbaar. Onze medewerkers vonden het een leerzame ervaring!' Op dit moment groeit de productie van Medical en Biopharm producten, kwalitatief hoogwaardige en bacterievrije producten. Wereldwijd levert Pall Medistad aan ziekenhuizen zakken en sets voor medicijnen voor eenmalig gebruik. Miljoenen patiënten krijgen met deze Medical producten bloed, medicijnen en voeding toegediend. De Biopharm producten worden onder andere aan de farmaceutische industrie geleverd. Bij Pall Medistad werken 265 mensen waarvan 150 productiemedewerkers in wisseldiensten.



### Zij weten van aanpakken!

Een van de grootste werkgevers in Noord-Holland Noord is groente, fruit, maaltijd- en pizza producent Vezet in Warmenhuizen. Het is een familiebedrijf en dat is voelbaar. Velen van de 1.200 medewerkers voelen zich thuis bij Vezet waar zeven dagen per week volcontinuë wordt gewerkt. Productiewerkers zijn bij Vezet altijd nodig en dit is bekend bij andere bedrijven in de regio. Begin dit jaar heeft Pall Medistad in Medemblik 5 weken 15 productiemedewerkers uitgeleend aan Vezet.

Zie voor meer informatie  
[www.medistad.com](http://www.medistad.com).

Etienne Genefaas - Districtsvoorzitter en lid van het Dagelijks Bestuur Koninklijke Metaalunie

# Technisch Talent Werkt

*Tijdens de Regiowerktop in 2013 is in Den Helder de Samenwerkingsovereenkomst Technisch Talent Werkt ondertekend door Jeroen Veerman, vertegenwoordiger van de stuurgroep RPA-NHN en Etienne Genefaas, districtsvoorzitter en lid van het Dagelijks Bestuur Koninklijke Metaalunie. Het project is opgezet door het Servicepunt Techniek Noord-Holland, een samenwerkingsverband van technische werkgevers- en werknemersorganisaties en het UWV. Het is ook een onderdeel van het programma Inclusieve Arbeidsmarkt van het RPA-NHN.*

In de overeenkomst staat als beoogd resultaat opgenomen dat binnen een jaar 150 kandidaten in de technische sector zijn geplaatst. Dit doel bleek te ambitieus te zijn. Nu de economie aantrekt zal het doel gemakkelijker te realiseren zijn. Er wordt nog steeds hard aan het project gewerkt.

Etienne Genefaas: 'Een jaar is iets te kort als ook nog een organisatie moet worden opgetuigd. Gelukkig waren de geldmiddelen al beschikbaar gesteld door de Vakraad. Dit is een landelijke samenwerking tussen technische werkgevers- en werknemersorganisaties. Ook zijn er gelden voor dit project vrijgemaakt vanuit het programma Inclusieve Arbeidsmarkt van het RPA-NHN. Het in de overeenkomst genoemde jaar is niet de geldigheidsduur van de subsidies dus we kunnen in de aankomende jaren blijven werken aan de gestelde doelen.'

## De techniek biedt volop kansen

Het project Technisch Talent Werkt is gericht op behoud van technisch vakmanschap en probeert werkzoekenden van alle leeftijden met een technische opleiding te interesseren voor een baan in de techniek. Jongeren met een startkwalificatie MBO-2 krijgen de kans om met een leerwerkplek en een technische opleiding door te stromen naar MBO-3. Er is een scholingsbudget van € 2.500 per kandidaat beschikbaar en totaal kunnen 50 jongeren tussen de 18 en 27 jaar aan Technisch Talent Werkt deelnemen. Ook is er binnen het project ruimte voor het plaatsen van 50 technische vakmensen



“Wij willen niet alleen mensen voor de sector behouden maar ook voor techniek interesseren”

van 45 jaar en ouder die als werkzoekende ingeschreven staan bij het UWV. Geld voor coaching en een bijscholingstraject is ook voor deze groep beschikbaar omdat het voor mensen in deze leeftijdscategorie moeilijk is om aan werk te komen.

Etienne Genefaas: 'Wij willen niet alleen technische mensen voor de sector behouden maar ook mensen voor techniek interesseren en ermee laten kennismaken. Werkzoekenden uit de bouw kunnen vaak ook goed functioneren in de techniek. Die werkcapaciteit willen wij niet laten lopen, zeker niet als in onze sector nog steeds vacatures moeilijk in te vullen zijn. Het project Technisch Talent Werkt biedt dan ook aan 50 zij-instromers de kans om met een omscholingsplan in de techniek aan de slag te gaan. Ook hier is budget voor.'

## Resultaten

In het eerste jaar van het project Technisch Talent Werkt is de ambitie van het aantal plaatsingen nog niet gehaald maar er zijn wel resultaten geboekt.

Etienne Genefaas: 'Wij hebben een projectcoördinator aangesteld en die heeft, samen met het team Technisch Talent Werkt, 107 kandidaten gescreend en 99 vacatures uit onze sector in haar database opgenomen. In de loop van het jaar heeft zij 35 kandidaten aan een baan in de techniek geholpen, waarvan 12 jongeren, 15 zij-instromers en 8 kandidaten van 45 jaar en ouder. Alle 35 kandidaten hebben een arbeidscontract gekregen!'

## Best practices

- Een sollicitant van 56 jaar vindt een baan als tekenaar. Na zijn proeftijd krijgt hij aanvullende scholing op het gebied van 3D tekenen.
- Bij een Metaalwarenbedrijf wordt een werkzoekende van 58 jaar aangenomen. Hij krijgt een halfjaarcontract aangeboden en de mogelijkheid om een leveranciersopleiding te volgen.
- Een 59 jarige kandidaat krijgt een jaarcontract bij een Installatietechniekbedrijf en gaat ook een leveranciersopleiding doen, specifiek voor het digitaal calculeren, werkbonden aanmaken en opdrachten voorbereiden.

## Een platina schaap bestaat niet!

Projectcoördinator van Technisch Talent Werkt Tineke van der Mije signaleert trends in de werving en selectie van personeel en verbaast zich over de bijzondere effecten van een ruime arbeidsmarkt.

Tineke van der Mije: 'Vacatures worden soms niet of pas na langere tijd ingevuld omdat werkgevers zoeken naar het platina schaap. Zelfs een schaap met vijf poten voldoet niet meer. Het eisenpakket is groot en het gevraagde opleidingsniveau hoog. Werkgevers willen een 100% match, wel begrijpelijk maar niet realistisch. Opleidingsniveaus worden opgekrikt, niet alleen omdat er wordt overvraagd maar ook omdat werkgevers de huidige MBO en HBO opleidingen vergelijken met de MTS en HTS uit hun eigen studietijd. De inflatie van diploma's is voel- en zichtbaar. Spookvacatures zijn een ander fenomeen. Deze vacatures circuleren rond zonder dat die ooit worden opgevuld. Als projectcoördinator merk ik ook dat bedrijven een voorkeur hebben voor jonge werknemers én voor mensen tussen de 35 en 45 jaar. Werkgevers zijn zich bewust van de komende vergrijzing en willen op tijd hierop inspelen met het verjongen van hun personeelsbestand.'

## Noord-Holland ligt op kop!

Het Servicepunt Techniek Noord-Holland is een voorloper in Nederland en dient als voorbeeld voor andere regio's. In het Sociaal Akkoord is opgenomen dat in CAO's regionale samenwerking moet worden gestimuleerd om zodoende sectorale arbeidsmarktproblemen in de regio op te kunnen lossen.

## Middelen

Voor de uitvoering van activiteiten als het leveren van scholing is een aanvraag door de Vakraad gehonoreerd. Voor de organisatie, de coördinatie van activiteiten, het bijhouden van het monitorsysteem en het realiseren van de verantwoording is capaciteit van 1 fte geraamd.

De Vakraad (landelijke samenwerking technische werkgevers- en werknemersorganisaties) stelt €856.000,- budget beschikbaar voor de uitvoering en een deel van de organisatie/projectkosten.

Het programma Inclusieve Arbeidsmarkt NHN participeert in dit project door:

- Bestuurlijk draagvlak en organisatiekracht te leveren vanuit het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid Noord-Holland Noord (RPA-NHN);
- Een financiële bijdrage te leveren voor organisatie en projectkosten voor de kandidaten uit de regio Noord-Holland Noord van € 40.000,-.

Vanwege de verwachting dat een deel van de kandidaten begeleiding vraagt gericht op sociaal maatschappelijke problematiek, wordt er onderzocht op welke manier hier additioneel budget voor kan worden gevonden.



V.l.n.r. Bart Stilkenboom, Ruben van den Kommer en Anne Engelbrecht

Ruud Duvekot - Associate lector

# Zelfverzekerd trots zijn!

*Mensen die al jarenlang werkzaam zijn, hebben een schat aan werkervaringen en competenties. Al werkende hebben zij zich ontwikkeld en op eigen kracht kennis en kunde opgedaan. Zij zijn zich niet altijd bewust van de waarde van hun vakbekwaamheid en vaardigheden. Met name vrouwen in het MKB die samen met hun man een bedrijf hebben opgebouwd, zijn te bescheiden over hun rol en invloed in het bedrijf. In de jaren '90 onderkennen overheden in Den Haag en Brussel dat vooral deze vrouwen een groot arbeidskapitaal vertegenwoordigen. Deze bron moest worden aangeboord om de mobiliteit van de arbeidsmarkt binnen de EU landen te stimuleren. Dit is nog steeds actueel!*

Het EU beleid werd in 1997 door het Ministerie van Economische Zaken uitgewerkt. Het Ervaringscertificaat (EVC) met een bijbehorende subsidieregeling werd geïntroduceerd. Met de invoering van EVC was het voortaan mogelijk om werkervaring op haar merites te beoordelen. Naast het creëren van nieuwe arbeidskansen, kan werkervaring binnen het EVC traject ook een verkorte studie op MBO of HBO niveau opleveren.

Ruud Duvekot, oprichter en eerste directeur van het Kenniscentrum EVC in



2001, is tegenwoordig associate lector in 'Personaliseren van leren'. 'EVC staat voor Erkenning van Verworven Competenties, ook wel Ervaringscertificaat genoemd. In de loop van de tijd is EVC vooral ontwikkeld als een instrument om versneld een diploma te halen. De andere mogelijkheden van EVC zijn tot dusver wat minder uit de verf gekomen, bijvoorbeeld: arbeidskansen benutten, persoonlijke ontwikkeling bevorderen, zelfvertrouwen vergroten en trots durven zijn op je eigen prestaties. Het uitgangspunt van EVC is de bekwaamheid van mensen in beeld te brengen en die te verzilveren in werk- en leersituaties. EVC legt de nadruk op kennis en kunde en koppelt daar pas in tweede instantie een bevoegdheid aan, zoals een diploma of functie. Op die manier zou functioneren de aandacht krijgen in plaats van diplomeren, wat oorspronkelijk de bedoeling van EVC was. Het blijkt dat werkgevers hiermee moeilijk om kunnen gaan. Zij geven nog vaak prioriteit aan bevoegdheden in hun werving en selectieprocedures. De starheid van de arbeidsmarkt op dit gebied is onderschat, evenals de mate waarin het onderwijs kan en wil inspelen op het bijscholen van vakbekwame werknemers omdat het meestal om maatwerk gaat.'

## Een portfolio creëert kansen

Het herkennen en erkennen van je eigen expertise is vaak moeilijk, zeker als je in je werk routinematig functioneert en je je kennis en kunde als vanzelfsprekend ervaart. Een portfolio samenstellen waarin je bekwaamheden worden beschreven en bewezen, is een manier om jezelf en anderen duidelijk te maken welke kennis en vaardigheden je in huis hebt.

Ruud Duvekot: 'Vrouwen die bijvoorbeeld hun hele werkzame leven de drijvende kracht achter de ondernemer zijn geweest en die door bedrijfsbeëindiging, scheiding of faillissement als werkzoekende op de arbeidsmarkt komen, hebben een achterstand op schoolverlaters als zij geen diploma's kunnen laten zien. Hun



werkervaring, vakmanschap en vaardigheden worden in de huidige maatschappij niet op waarde geschat.'

## Empowerment

Ruud Duvekot start na de zomer een training met een eerste groep van 10 vrouwen die zichzelf verder willen ontwikkelen om beter voorbereid de arbeidsmarkt op te gaan. In 6 à 8 weken worden zo'n 5 dagdelen groepsgewijs besteed aan het samenstellen van een portfolio, het maken van een persoonlijk actieplan en het presenteren en promoten van jezelf als voorbereiding op het uitvoeren van je actieplan. De training is kosteloos. Bij voldoende animo wordt de training aan meerdere groepen aangeboden. Aanmelden kan via: [rduvekot@gmail.com](mailto:rduvekot@gmail.com) of [anita@leerwerkloketnln.nl](mailto:anita@leerwerkloketnln.nl)

Esther Zijl - Directeur/bestuurder van Forte Kinderopvang

# Baas over je eigen loopbaan!

*Tegenwoordig heb je geen baan meer voor het leven. Bedrijven en organisaties willen en moeten flexibel zijn in een wereld die continu verandert. Medewerkers houden zich vaak vast aan eigen werkplekken, afdelingen en locaties, vooral in de zorg. Doorstroming binnen de eigen organisatie is noodzakelijk zodat medewerkers breder inzetbaar zijn. Mensen die zich in hun baan ondernemend opstellen, zijn baas over hun eigen loopbaan!*

Met meer kennis en verschillende werkervaringen zijn mensen flexibeler op de arbeidsmarkt dan met een jarenlange loopbaan op dezelfde werkplek.

Esther Zijl, directeur/bestuurder van Forte Kinderopvang, een organisatie die dit jaar 45 jaar bestaat. 'Hoewel de kinderopvang meer raakvlakken heeft met het onderwijs dan met de zorg, herken ik de problematiek. Forte Kinderopvang heeft in Castricum, Limmen, Heiloo, Bergen, Groet en Schoorl in totaal 30 vestigingen. Wekelijks hebben wij de zorg over zo'n 1.400 kinderen verdeeld over peuterspeelzalen, kinderdagverblijven en buitenschoolse opvang. Vanwege de terugloop van inschrijvingen hebben wij in de afgelopen jaren te maken gehad met een verschuiving van werk van de ene naar de andere locatie en van kinderdagverblijf naar buitenschoolse opvang. Het is een ontwikkeling die past in deze tijd waarin de vraag naar kinderopvang stagneert. Onze 180 vaste krachten hebben wij kunnen behouden op voorwaarde dat zij flexibel inzetbaar zijn.'

## Prikkelend aanbod

Esther Zijl: 'In onze organisatie is een verandering van werkplek ingrijpend omdat de groep kinderen en veelal ook de werksoort en de locatie veranderen en daarmee de woon- werkafstand. Bovenop al deze veranderingen komen ook nog de wetswijzigingen en de wensen van ouders.

Wij hebben iedereen de kans gegeven om op een andere locatie en in een andere soort zorggroep een dag mee



te lopen. Tot onze verbazing zagen we angst omslaan in plezier. Nu bieden we omscholingsmogelijkheden aan en medewerkers krijgen de tijd om zich in te werken in hun nieuwe werkomgeving.

## Praktijkgericht opleiden

De dienstverlening in de kinderopvang is meer en meer aan onderwijs gerelateerd en steeds minder aan zorg, terwijl het

MBO voor beide branches dezelfde beroepsopleiding aanbiedt. Medewerkers van de kinderopvang en buitenschoolse opvang werken vaak samen met onderwijskrachten van basisscholen. Het contact is gemakkelijk gelegd omdat zij meestal in hetzelfde gebouw werken.

Esther Zijl: 'De kinderopvangbranche is in gesprek met het kenniscentrum Calibris dat landelijk de onderwijsprofielen beheert. Ik ben van mening dat als die onderwijsprofielen worden verrijkt door persoonlijke ontwikkeling en ondernemerschap, leerlingen meer kansen krijgen op de steeds veranderende arbeidsmarkt omdat zij flexibel inzetbaar zijn. Jongeren worden zo baas over hun eigen loopbaan!

Met de ROC's zijn wij in gesprek over wat wij nodig hebben aan competenties, zodat de opleiding van Pedagogisch Werker ((S)PW) ook in de toekomstige behoefte binnen onze branche voorziet.'



## Uniek in de branche

Forte medewerkers hebben een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) dat twee keer per jaar met de vestigingsmanager wordt besproken. Eigen doelen worden vastgesteld en ontwikkeld. Deze momenten van persoonlijke aandacht worden door de medewerkers zeer gewaardeerd.

*Van school naar werk is een cluster van projecten die ervoor zorgen dat - zowel kwetsbare jongeren als jongeren met een diploma die door het economisch tij moeilijk aan de slag kunnen - werk vinden of werkervaring kunnen opdoen bij bedrijven in de regio. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt primair bij het onderwijs en overheidsorganisaties.*

### Resultaten juni 2014:

- **Jeugd Werkt: 1,6 miljoen gerealiseerd voor aanpak jeugdwerkloosheid.**  
**> 200 jongeren zonder startkwalificatie geplaatst bij werkgevers, waarvan 90% met een Plaatsingsbonus. Communicatiecampagne Jeugd Werkt! gelanceerd.**
- **Aanvraag van 1,1 miljoen extra ESF-subsidie.**
- **Samenwerking Jeugdzorg en RPA-NHN opgezet om jongeren via dezelfde kanalen naar werk te leiden (één jongere, één plan).**
- **3 ArbeidsAdviesTeams in Noord-Holland Noord actief om (ex)leerlingen vanuit praktijk- en voortgezet speciaal onderwijs naar de arbeidsmarkt te leiden.**
- **Ontwikkeling Agritech Campus, brancheservicepunt Agri & Groen en aanvraag cofinanciering sectorplannen in samenwerking met LTO.**



## In dit thema

**John van de Langenberg 17**

**Plaatsingbonus 18**

**Yassine Hanyn 19**

**Els Rienstra 20**

**Jacob Jaasma 21**

**Willem de Vries 22**

**Basri Sarlayan en Hergy Matuka 23**

**Rian van Dam 24**

**Dennis van der Laan 25**

# JEUGD WERKT!

## in Noord-Holland Noord

Meer informatie: [www.jeugdwerkt.nu](http://www.jeugdwerkt.nu)



regionaal platform  
arbeidsmarktbeleid  
noordhollandnoord



Jeugd Werkt! is onderdeel van het programma Inclusieve Arbeidsmarkt Noord-Holland Noord

**Actieplan Jeugdwerkgelegenheid 2.0 Looptijd:** september 2013 t/m december 2014 **Doelgroep:** jongeren tot 27 jaar zonder startkwalificatie **Projectbudget:** €1.662.000,- **Doelstelling:** 1052 jongeren identificeren en 700 van hen binnen de looptijd aan een (leerwerk)baan of stage helpen (d.m.v. de Plaatsingsbonus)



John van de Langenberg - Bestuursvoorzitter ROC Horizon College

# Een schooldiploma is broodnodig

*Een diploma geeft houvast op de arbeidsmarkt. Werk krijgen zonder diploma is op jeugdige leeftijd niet zo moeilijk maar het vasthouden van werk is een probleem. Voortijdig schoolverlaters werken vaak op contractbasis en verliezen als eerste hun baan bij het krimpen van de markt en bij reorganisaties. Het ROC Horizon College doet er alles aan om het vroegtijdig verlaten van de school te voorkomen. John van de Langenberg, bestuursvoorzitter van het ROC Horizon College, vertelt over de inspanningen die het Horizon College levert om 16 tot 30 jarigen voor te bereiden op de arbeidsmarkt. Gediplomeerd aan het werk geeft de beste kansen!*

John van de Langenberg is namens het MBO stuurgroep lid van het RPA-NHN. Samen met de wethouder van de gemeente Heerhugowaard is hij verantwoordelijk voor het thema 'Van school naar werk' van het programma Inclusieve Arbeidsmarkt. De sponsorgroep van dit thema komt regelmatig bij elkaar om ideeën uit te wisselen en elkaar op de hoogte te houden van de stand van zaken rondom jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt. Scholen en gemeenten werken nauw samen als het gaat om het handhaven van de leerplichtleeftijd. De verhoging van de leerplichtleeftijd heeft een positief effect op het aantal voortijdig schoolverlaters.

John van de Langenberg: "De leerplichtwet met het credo Niet werken is naar school als je nog geen 23 bent werpt zijn vruchten af. In een paar jaar tijd is het aantal voortijdig schoolverlaters drastisch verminderd. We bieden aan deze groep jongeren meer faciliteiten. Van twee kanten beschermen wij deze leerlingen die meestal een problematische achtergrond hebben. De verzuimcoördinatoren van de school hebben dagelijks contact met het Regionale Meld- en Coördinatiepunt (RMC) van de gemeente. Daarnaast heeft de school ook het mentoraat verstevigd. Elke leerling heeft een mentor. Er zijn meer doe-gerichte opleidingen in het schoolaanbod opgenomen en de 2e lijnvoorziening



**“De jeugdwerkloosheid zit voornamelijk in de groep voortijdig schoolverlaters”**

is sterk uitgebreid. Dit laatste houdt onder meer in dat een expert voor dyslexieherkenning en begeleiding aanwezig is, een beroepentest tot de mogelijkheden behoort en een zorgadviesteam contacten heeft met onder andere politie en maatschappelijk werk. Deze groep jongeren mag niet verloren gaan.”

## **Een stageplek, het voorportaal van een baan**

Het Horizon College heeft contact met honderden bedrijven in Noord-Holland Noord in allerlei branches. Al deze bedrijven hebben gecertificeerde leermeesters in dienst. De leerlingen gaan zelf solliciteren. Tijdens hun werkperiode worden zij bezocht door hun

stagebegeleider. Vaak kunnen de leerlingen later in het stagebedrijf aan de slag. John van de Langenberg: "Ik durf te stellen dat 95% van de gediplomeerde MBO-ers binnen een paar maanden na het afronden van hun studie werk heeft. Het is niet alleen onze verantwoordelijkheid maar ook onze ambitie om alle jongeren tussen de 18 en 23 jaar op te leiden voor een diploma en een baan."

De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt worden door het bestuur van het Horizon College nauwlettend gevolgd, onder andere via de arbeidsmarktanalyses van de Kamer van Koophandel en van de provincie. Tijdens de bijeenkomsten van het RPA-NHN komen ook nieuwe inzichten aan de orde.



## 200 Plaatsingsbonussen en Subsidiecalculator

*De afgelopen twee jaar is het aantal werkzoekende jongeren in regio Noord-Holland Noord verdubbeld. Ruim 1.300 hebben hun opleiding niet of beperkt afgemaakt tot het niveau van een startkwalificatie\* en zij hebben weinig kans op werk op de toch al ruime arbeidsmarkt. Dit is voor onderwijs en overheid in de regio aanleiding geweest om 1,6 miljoen, gedeeltelijk gesubsidieerd door landelijk middelen, beschikbaar te stellen om deze doelgroep aan werk en of school te helpen.*

Onder de naam AJW 2.0 is in oktober 2013 het Actieplan Jeugdwerkgelegenheid Noord-Holland Noord gestart. De Plaatsingsbonus is hierbij een beproefd instrument om werkgevers tegemoet te komen voor het beschikbaar stellen van een leerwerk- of werkervaringsplek. Inmiddels zijn er meer dan 200 jongeren geplaatst. Dit succes is vooral geboekt voor de categorie jongeren van het speciaal en praktijk onderwijs. Voortgezet speciaal en praktijkonderwijsinstellingen, UWV, gemeenten en jeugdzorg werken hiervoor nauw samen in regionale

Arbeidsadviesteams (AAT) en dat werpt zijn vruchten af.

MBO-instellingen en gemeenten hebben onlangs afgesproken op welke manier de resultaten voor de grootste doelgroep kunnen worden verbeterd. Hierbij is aansluiting gezocht bij de aanpak 'vroegtijdig schoolverlaten' zoals die in de regio is ontwikkeld. Onlangs is de campagne Jeugd Werkt! gestart om jongeren en werkgevers te wijzen op de mogelijkheden die geboden worden, zoals een Plaatsingsbonus voor werkgevers en begeleiding van

jongeren.

Voor meer informatie over het Actieplan Jeugdwerkgelegenheid, de Plaatsingsbonus en informatie over de samenwerking kunt u terecht bij Jelle Blom, projectcoördinator Actieplan Jeugdwerkgelegenheid 2.0, [jelleblom@rpa-nhn.nl](mailto:jelleblom@rpa-nhn.nl) of 06-51956038. Voor meer informatie over de Plaatsingsbonus en andere subsidies kunt u terecht op

[www.subsidiecalculator.nl](http://www.subsidiecalculator.nl)

\* Een startkwalificatie is een diploma op Havo, VWO of MBO-2 niveau

Yassine Hanyn - Eigenaar Restaurant La Locanda

# Pionieren zit in mijn bloed

*In Heiloo is het bedrijf Silhouet & La Locanda gevestigd, een combinatie van twee top zaken: interieurspecialist Silhouet en restaurant La Locanda. Het concept is in 2010 bedacht door Yassine Hanyn die naast de interieurzaak het restaurant La Locanda had. Het was een schot in de roos. Silhouet & La Locanda staat in de top 10 van de Restaurant Week 2014 Noord-Holland en is voor de tweede keer genomineerd voor de Ondernemersverkiezing Noord-Holland. Een bijzonder bedrijf waar leerlingen van de horeca vakscholen met plezier leren werken!*

Yassine: 'De combinatie interieur en restaurant is een gouden greep gebleken. Mijn buurman, ondernemer Pieter Duijneveld, was ook in voor vernieuwing en wilde wel een uitdaging aangaan. De helft van de interieurzaak hebben wij, mede onder zijn leiding, als restaurant ingericht met het meubilair en accessoires uit zijn assortiment. Bij ons is bijna alles wat je ziet te koop. Aan de lampen hangen prijskaartjes, zo ook aan de stoelen, tafels en aan de decoraties.'

## Shop in a shop

Zo gaat de verkoop van meubels en accessoires gewoon door tijdens de drukbezette weekendavonden in het restaurant. Hetzelfde geldt voor de delicatessen shop in het restaurant. Het is een shop in a shop waar koffie, kruidenmelanges, verschillende soorten azijn, oliën en cadeaus worden verkocht. Yassine: 'Het concept shop in a shop is in wereldsteden als Milaan en Parijs al langer bekend. Ik wilde het graag in de regio Alkmaar introduceren. De veelzijdigheid van het concept maakt ons restaurant erg aantrekkelijk, zowel voor onze gasten als voor leerlingen van een horeca-opleiding.'

## On the job

Als 17-jarige in een vreemd land een nieuw leven opbouwen is niet zomaar iets. Alle tijd werd besteed aan de taal leren, vrienden maken en geld verdienen. Twee jaar heb ik gebuffeld, zeven dagen in de week met een baan door de weeks, een avond- en een weekendbaan. Ook merkte ik dat ik snel de Nederlandse taal moest leren om verder te kunnen komen dus meer dan leren en werken heb ik in



“Het is belangrijk dat de jeugd goede begeleiding krijgt”

die tijd niet gedaan. Vrienden hielpen mij met de taal.

Toen ik eenmaal voldoende geld had, ging ik in zaken. In 2006 ben ik onbezonnen een restaurant begonnen, zonder horeca opleiding. Dit ging niet lang goed maar het was wel de beste leerschool. Ik ben de kunst gaan afkijken in veel verschillende restaurants. Ik ging dagelijks uit eten! Eigenlijk doen wij dit nog steeds. Een paar keer per jaar ga ik met mijn medewerkers dineren in speciaalzaken om inspiratie en ideeën op te doen. Goed voor het team, voor ons restaurant en voor onze gasten.'

## Plaatsingsbonus

Silhouet & La Locanda is een leerbedrijf met leermeesters op het hoogste niveau. Er werken ongeveer 40 mensen waarvan er 14 in vaste dienst zijn. Leerlingen van ROC's en de Hogere Hotelschool kunnen hier het vak leren. In de afgelopen twee jaar hebben vijf leerlingen bij

Silhouet & La Locanda een leerwerkplek aangeboden gekregen. Jongeren geef ik dan ook graag een kans. Soms ontdek je een talent. Een jongere die het vak in de vingers heeft, die het werk ziet en die van zichzelf gastvrij en dienstbaar is. Meestal is de werkelijkheid anders en vergt een leerling veel begeleiding, tijd en energie. Een gast vertelde mij van de werkgeverssubsidie 'Plaatsingsbonus'. Na een speurtocht op het internet ben ik gaan rondbellen. Nu krijg ik voor het begeleiden van een jongere op de werkvloer een Plaatsingsbonus uitgekeerd. Eigenlijk moeten de scholen hier aandacht aan besteden zodat de leerlingen bij hun sollicitatie de werkgever hierover kunnen informeren. De kans op een werkplek wordt dan aanzienlijk groter.'

Els Rienstra - Voorzitter van het Instellingenberaad Jeugdzorg Noord-Holland

# Zoeken naar verborgen talent

*In de motie Duurzame Economie die Provinciale Staten van Noord-Holland in 2013 heeft aangenomen, is ook de arbeidsmarkt betrokken. Op verzoek van de Provincie heeft het Instellingenberaad het 200-banenplan opgesteld. Voor de regio Noord-Holland Noord houdt dit plan in dat er voor zo'n 100 jongeren van 16 tot 23 jaar, die door persoonlijke omstandigheden moeilijk aansluiting vinden op de arbeidsmarkt, een werk- of stageplek zal worden gevonden. Het plan heeft een looptijd van drie jaar en eindigt in oktober 2016. Er is € 2 miljoen beschikbaar gesteld om het 200-banenplan succesvol uit te voeren.*

In april 2014 is het regionaal samenwerkingsconvenant voor dit banenplan ondertekend door Els Rienstra, voorzitter van het Instellingenberaad Jeugdzorg Noord-Holland, en Elly Konijn, voorzitter stuurgroep RPA-NHN. Els Rienstra is ook voorzitter van de Raad van Bestuur van Parlan Jeugd & Opvoedhulp, de uitvoeringsorganisatie van het 200-banenplan in de regio's West-Friesland, Kop van Noord-Holland en Alkmaar. Parlan werkt hierbij samen met Vast en Verder van het Leger des Heils en Stichting de Praktijk.

Veel van de kwetsbare jongeren hebben als klein kind al pech in hun leven gekregen en die pech heeft zich gedurende hun kinderjaren alleen maar opgestapeld. De kans bestaat dat deze

jongeren ontsporen door drugs- en/of drankverslaving of doordat zij in een verkeerd circuit terechtkomen. Deze jongeren maken geregeld hun school niet af. Fysiek zijn zij in staat om te werken maar hun problematiek maakt dat zij niet of onvoldoende aan de eisen van de werkmaatschappij kunnen voldoen. In Heerhugowaard beschikken we over een (hout)loods waar jongeren werken aan basisvaardigheden. Met vallen en opstaan wordt een overgang gecreëerd naar een 'echte' baan en / of stageplek. Het vergt veel en intensieve begeleiding om deze kwetsbare groep op het goede spoor te krijgen.

## Elkaar vinden

De trajectbegeleiders van Parlan die de jongeren onder hun hoede nemen, leveren maatwerk. Bij de jongeren

wordt gekeken naar hun interesses, hun talenten en hun capaciteiten. Binnen de sectoren, branches, gemeenten, bij (zorg)boerderijen én in de familie- en kennissenkring van de jongeren wordt gezocht naar passende werkplekken. Ook door job carving kan werk worden gecreëerd.

Els Rienstra: 'In het 200-banenplan is opgenomen dat voor een kwart van de banen naar de technische sector wordt gekeken. In Noord-Holland Noord zullen er dus 25 van de 100 banen in de techniek, waaronder bouw- en installatiebedrijven, worden ingevuld. In januari 2015 sluit alles mooi op elkaar aan: de Jeugdwet, het 200-banenplan en de Participatiewet die dan van kracht wordt. Eigenlijk is iedereen naar elkaar op zoek. Binnen de Participatiewet zoeken ondernemers naar mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die waardevol kunnen zijn voor hun bedrijf en wij zoeken naar die ondernemers. Via het Werkgeversservicepunt Noord-Holland Noord kunnen er matches worden gemaakt. Ook de ArbeidsAdvies Teams (AAT) zoeken naar een geschikte (leer)werkplek of stageplaats voor jongeren met een leerbeperking. Sommige van deze jongeren zijn ook bij Parlan bekend. Op alle fronten is men dus bezig om iedereen, die maar enigszins zijn steentje aan de maatschappij kan bijdragen, actief deel te laten nemen. Wij zijn net begonnen en al is het succes nog maar mondjesmaat, het is wel hoopgevend!'



Jan Jacob Jaasma - Voorzitter vereniging Pro-Werk en voorzitter beleidsgroep ArbeidsAdviesTeams (AAT)

# Iedereen draagt een steentje bij!

*Het adagium van de overheid dat iedereen zijn steentje moet bijdragen wordt verankerd in de Participatiewet die in 2015 in werking gaat. De gemeenten krijgen de regie over de deelname van kwetsbare doelgroepen aan de arbeidsmarkt. Een van die doelgroepen wordt gevormd door jongeren met een leerbeperking. In het werkgebied van het RPA-NHN zijn dat ongeveer 300 jongeren. Er wordt door verschillende organisaties hard gewerkt om deze groep jongeren tot zijn recht te laten komen.*



In Noord-Holland Noord bestond al een aantal netwerken rondom het Praktijkonderwijs. Jongeren die op de arbeidsmarkt uitvielen, werden besproken met verschillende netwerkpartners om te kijken hoe deze jongeren weer aan de maatschappij konden deelnemen. Toen het nationale plan Werkschool op de politieke agenda kwam, is het plan door de bestaande regionale netwerken op haalbaarheid gescreend.

## Hulp bij het vinden van een werkplek

Jaasma: 'Pro-werk is een vereniging van scholen met als doel jongeren met een functiebeperking én zonder startkwalificatie te helpen met het vinden van een baan. Soms hebben deze jongeren ook hulp nodig bij

een van onze voorwaarden was. Met aanpassingen van zowel het plan Werkschool als onze netwerken zijn we tot het concept ArbeidsAdviesTeams (AAT) gekomen.'

## AAT kan aan de slag

Er zijn drie subregionale AAT's gevormd: Kop van Noord-Holland, West-Friesland en Noord-Kennemerland. Het doel van AAT is om jongeren met een leerbeperking en zonder een startkwalificatie aan het werk te krijgen. AAT is een onderdeel van het regionale programma Inclusieve Arbeidsmarkt Noord-Holland Noord, opgesteld door het RPA-NHN. Via dit programma is er subsidie ontvangen voor een verlenging van het succesvolle

te zien dat het geld dat voor deze kwetsbare jongeren is bestemd, ook daadwerkelijk voor deze doelgroep wordt ingezet. Momenteel is het voor de meeste jongeren mét een startkwalificatie óók moeilijk om een baan te vinden maar op den duur, met een steuntje in de rug, kunnen deze jongeren zich wél zelf redden. Daarvan ben ik overtuigd. Onze groep jongeren kan dat niet en zij hebben onze hulp nodig om mee te kunnen en blijven doen aan het arbeidsproces. Dit betekent dat wij een jongere met een op maat samengesteld servicepakket begeleiden naar en in het werk. Het is een kleinschalige dienstverlening die veel tijd en inzet vergt. De Plaatsingsbonus zorgt ervoor dat maatschappelijk betrokken ondernemers de financiële armslag hebben om een jongere met achterstand op de arbeidsmarkt op de werkvloer op te leiden en te begeleiden. Jongeren met een leerbeperking moeten actief worden, zijn en blijven zodat ook zij hun steentje kunnen bijdragen. Dat is mijn missie.'

**“Jongeren met een leerbeperking moeten actief worden, zijn en blijven zodat ook zij hun steentje kunnen bijdragen”**

het behouden van hun werkplek. Als voorzitter van deze vereniging ben ik nauw betrokken geweest bij de screening van het plan Werkschool. Na het bestuderen van het plan was de conclusie dat wij de Werkschool niet integraal konden opnemen in de bestaande netwerken, wat wel

Actieplan Jeugdwerkgelegenheid NHN waardoor er in 2014 nog 700 Plaatsingsbonussen voor werkgevers van maximaal € 2.000 per jaar beschikbaar zijn.

Jaasma: 'Mijn taak als voorzitter van de beleidsgroep AAT is om erop toe

*Deelnemers beleidsgroep AAT: gemeenten, scholen, Parlan, MEE en UWV.*

Willem de Vries - Stage-coördinator Praktijkonderwijs en deelnemer aan het ArbeidsAdviesTeam Kop van Noord-Holland

# School is ankerplaats voor jongeren met een leerbeperking

*Sinds 2009 hebben Praktijkscholen een wettelijke verplichting om hun leerlingen die uitstromen nog twee jaar te volgen en zo nodig nazorg te bieden. Tweemaal per jaar worden via een landelijk administratief systeem voor monitoring de school- en/of werkgegevens van de oud leerlingen geactualiseerd.*

Op de Praktijkschool van het Regius College Schagen stromen jaarlijks ongeveer 40 leerlingen uit. Ruim de helft van de uitstromers gaat naar een vervolgopleiding. Leerlingen kunnen bij een ROC een werken-leren traject (BBL) volgen of een stage-leren traject (BOL). De andere leerlingen gaan aan het werk.

De Vries: 'Leerlingen van de Praktijkschool die na vier jaar de school verlaten, hebben nog geen startkwalificatie voor de arbeidsmarkt. Wél kunnen leerlingen aan de Praktijkschool branchecertificaten halen, bijvoorbeeld voor de horeca, zorg, detailhandel en techniek. Zij die leercapaciteiten hebben, kunnen via een BBL of BOL opleiding een diploma niveau 1 halen. Sommigen ontwikkelen zich zo goed dat zij nog een jaar doorleren voor niveau 2. Behalve uitschieters naar boven zijn er ook uitschieters naar beneden. Een aantal zeer moeilijk lerende kinderen blijft langer bij ons op school. Gelukkig kan dat, tot hun 18e jaar mogen zij bij ons onderwijs volgen en stagelopen.'

## School zoekt werk

In het tweede schooljaar op de Praktijkschool gaan de leerlingen op snuffelstage. Aan ouders wordt gevraagd om zelf een snuffelstageplek voor hun kind te zoeken. Na deze praktijkervaring lopen de leerlingen in het derde schooljaar drie keer een stage van drie maanden, bij voorkeur in verschillende bedrijven.



De Vries: 'De kinderen combineren school en werk in het derde en vierde jaar. Wij volgen de leerlingen nauwkeurig op de werkplek. Onze stagebegeleiders adviseren en helpen de leerlingen bij het vinden van de juiste stageplek. Het is de bedoeling dat de stage in het vierde jaar de kans biedt op een arbeidscontract voor die leerlingen die niet willen of kunnen doorstromen naar een ROC. De school heeft niet alleen de taak om de leerlingen te begeleiden maar ook de ondernemers te ontzorgen. Samen met een UWV arbeidsadviseur worden contracten opgesteld en afgesloten en beschikbare subsidiebronnen aangeboord. Hoe gemakkelijker wij het de ondernemers maken om leerlingen

met een leerbeperking aan te nemen, hoe meer stageplekken wij krijgen aangeboden. Ons doel is de kinderen aan het werk te krijgen en te houden!'

## AAT werkt

Jongeren die na de Praktijkschool aan het werk gaan, kunnen altijd terugvallen op de nazorg van de school. Binnen het RPA-NHN programma Inclusieve Arbeidsmarkt zijn er drie ArbeidsAdviesTeams (AAT) opgericht. In deze teams werken samen de Sociale Diensten van gemeenten, Praktijkscholen en ROC's, MEE, Parlan en UWV Werkbedrijf.

De Vries: 'Op de werkvloer kunnen conflicten ontstaan omdat iemand

**“Wij volgen de leerlingen nauwkeurig op hun werkplek”**

bijvoorbeeld niet tegen kritiek kan of zich niet aan afspraken houdt. Soms komt een jongere uit zichzelf naar school voor advies en hulp maar soms gebeurt dat niet. In het laatste geval komt de situatie van de oud-leerling bij de monitoring aan het licht. Een jongere met school- of werkproblemen wordt in het AAT overleg besproken. Eén van de samenwerkende partners ontfermt zich dan over de jongere en probeert de probleemsituatie op te lossen. AAT is een kordate samenwerkingsvorm die zoden aan de dijk zet!

Basri Sarlayan - Werkende

## Van bouw naar bouwmarkt

*De 23-jarige Basri Sarlayan heeft zich opgewerkt van stagiair van de Praktijkschool Regius College Schagen tot hoofd van de houtafdeling bij de Schagense bouwmarkt Gamma. Basri begeleidt nu de stagiairs van zijn vroegere school en heeft hierdoor nog steeds goede contacten met de stage-coördinator van de Praktijkschool.*

Basri had het goed naar zijn zin op de Praktijkschool Regius College. Leren in de praktijk ging hem goed af. Zijn interesse lag bij houtbewerking en dus haalde hij zijn timmermancertificaten. Basri: 'Ik wilde graag timmerman worden. Via school kreeg ik een stageplek aangeboden bij de Gamma. Nieuw voor mij was het omgaan met klanten wat ik eigenlijk heel erg leuk vond.'

### Opleiding detailhandel

Na de Praktijkschool besloot Basri bij het ROC Horizon College een BBL traject te volgen in de richting Detailhandel. De combinatie werken en leren beviel hem goed en in 2007 kon hij parttime bij de Gamma aan de

slag. Na niveau 1 van detailhandel te hebben gehaald, ging Basri door naar niveau 2. Met dit diploma op zak kreeg hij een fulltime werkcontract bij de Gamma.

Basri: 'Op school werden behalve leerlessen ook praktijklessen gegeven. Van die praktijkopdrachten heb ik het meeste geleerd. Bij de Gamma heb ik op alle afdelingen gewerkt. Nu werk ik op de houtafdeling en houd ik de administratie van het magazijn bij. Heel soms zit ik ook achter de kassa.'

### Profklussen

Leren blijft een onderdeel van Basri zijn leven. In het hoofdkantoor van de Gamma worden regelmatig



bedrijfs cursussen gehouden.

Basri: 'Gamma besteedt veel aandacht aan productkennis. Het leerprogramma heet Profklussen, een naam die bij onze klanten past. In mijn vrije tijd klus ik thuis ook heel wat af. Ik ben graag buiten en als ik niet klus dan maak ik een fietstocht op mijn mountainbike of ik ga skeeleren.'

Hergy Matuka - Werkende



### Taalklas

Drie jaar geleden kwam het Congolese gezin Matuka aan in Nederland. In het Asielzoekerscentrum wordt eerst alle aandacht gericht op het leren van de Nederlandse taal in de zogenaamde taalklas. De meeste mensen uit Congo zijn min of meer tweetalig. Zij

## Thuis in Nederland

*In maart 2013 kreeg Hergy Matuka (18 jaar) een jaarcontract aangeboden bij het industriële bedrijf Air Spiralo in Schagen. Tijdens zijn stage had hij een goede indruk gemaakt op het bedrijf en op zijn collega's. Hergy was deze zomer een van de 40 schoolverlaters van de Praktijkschool Regius College in Schagen maar de school liet hem niet los. Een uur per week krijgt Hergy nog Nederlandse les op de Praktijkschool.*

spreken hun eigen taal, het Lingala, en Frans. Hergy heeft nog steeds profijt van de Franse taal, soms herkent hij Nederlandse woorden uit het Frans.

### Naar school

Na de inburgering en de gezinshereniging verhuisde Hergy naar Tuitjenhorn. In Schagen ging hij voor

het eerst in zijn leven naar school. Hergy: 'Ik vond het heel leuk om naar school te gaan en om te leren. Op de Praktijkschool volgde ik een groot deel van het gewone rooster. Behalve taal, rekenen en praktijklessen kreeg ik ook nog extra les in Nederlands. Nu heb ik nog steeds taalles op school!'

Rian van Dam - Programmamanager GreenPort Noord-Holland Noord

## Werken in de Topsector Agri&Food

*Werken in de agrarische sector, iedereen heeft er een beeld bij en dat is lang niet altijd positief. Noord-Holland Noord is dé regio waar het beste van de wereld naar boven komt! Met deze slogan zet GreenPort Noord-Holland Noord (NHN) de gehele agrarische sector in deze regio op de kaart. Het is de taak van het programmabureau GreenPort NHN om het imago van alle facetten van de sector te verbeteren, partijen met elkaar te verbinden, projectsubsidies aan te vragen en het innovatieklimaat te bevorderen.*



Noord-Holland Noord is één van de meest veelzijdige agricultuurregio's van Nederland. De sterke sectoren in Noord-Holland Noord zijn: akkerbouw, visserij, bollenteelt, dierhouderij, fruitteelt, glastuinbouw, vollegrondsgroententeelt en zaadveredeling. De zaadveredelaars hebben zich verenigd in Seed Valley.

Rian van Dam is programmamanager van GreenPort NHN, een van de zes Greenports in Nederland: 'Van de tien grootste zaadproducenten ter wereld zijn er vijf in Seed Valley gevestigd. Deze sector profileert zich actief in alle lagen van het onderwijs als een hoogwaardige en innovatieve bedrijfstak.

### AgriTech Campus

Een van de resultaten die GreenPort NHN heeft bereikt, is de oprichting van de AgriTech Campus. Projectmanager Martijn Grosmann heeft de ambitie om de agribusiness structureel te verbinden met het onderwijs.

Martijn Grosmann: 'In kennismakingstrajecten, profielkeuzes, stages, leer-werkprojecten en innovatieprojecten worden leerlingen en studenten gekoppeld aan bedrijven uit de agrarische sectoren in NHN. Zo krijgen zij een reëel beeld van hun toekomstige werkgevers. Want in de agrarische sectoren is meer dan voldoende werkgelegenheid, nu en in de toekomst.'

Alle onderwijsinstellingen, van VMBO, HAVO en VWO tot universiteit, werken mee om de agrarische arbeidsmarkt in NHN te voorzien van talent. Het Clusius Lab, een praktijklocatie voor de zaadveredelingsbranche, speelt hierbij een centrale rol.

Rian van Dam: 'Het is zeer interessant om te zien dat het Clusius Lab, een groene analistschool op MBO niveau, aansluit bij het rode laboratorium. De basisvaardigheden die je leert op het groene lab (o.a. zaden, stekken en bollen) zijn bij het rode lab (o.a. bloedonderzoek) vergelijkbaar dus met een korte, intensieve omscholing kunnen afgestudeerden werk vinden in zowel een ziekenhuis als bij een veredelingsbedrijf. Volgens mij zouden veel meer opleidingen een brede basis aan competentieontwikkeling aan moeten bieden zodat er meer uitstroommogelijkheden zijn. Jongeren zijn dan flexibeler op de arbeidsmarkt. Dit voorkomt ook dat er verkeerde studiekeuzes worden gemaakt en dat studies worden afgebroken.'

### Veel en gevarieerd werk

Het aanbod van werk in de agrarische sector is zeer gevarieerd. Alle opleidingsniveaus zijn vertegenwoordigd in de verschillende functies. In deze sector kan goed worden verdiend en er zijn volop carrièrekansen. Het is een topsector waarin veel wordt geïnoveerd.

Daarbij moet het traditionele beeld van vuil, zwaar en laagbetaald handwerk worden bijgesteld. In de agrarische sector is er inmiddels veel geautomatiseerd. Techniek, innovatie en kwaliteitszorg spelen een steeds belangrijkere rol en dit heeft invloed op de werkzaamheden en de eisen die aan medewerkers worden gesteld.'



### Knelpunten

Buitenlandse werknemers vullen een structureel deel in van de werkgelegenheid in de agrarische sector. De Europese wetgeving van vrijheid van arbeid is dus voor deze sector van wezenlijk belang. Toch blijven de knelpunten binnen de sector bestaan zoals instroom van hoger geschoold personeel, gebrek aan bedrijfsopvolgers en de financieringsproblematiek. We hebben de ambitie om deze met werkgevers, onderwijs en publieke partners aan te pakken in een Brancheservicepunt Agri & Groen.



Dennis van der Laan - Directeur Van der Laan en oprichter XpeditionGold

# Ondernemerschap en Lef

*Het bedrijf Van der Laan in Zwaag heeft dit jaar gekozen voor het thema Ondernemerschap en Lef. In tijden van economische tegenwind moet er lef worden getoond en de focus worden gericht op de buitenwereld.*

Dennis van der Laan is de trotse ondernemer van dit familiebedrijf dat door zijn opa en vader is opgericht. Samen met zijn broer Colin van der Laan staat hij aan het roer van dit regionale allround elektrotechnisch, beveiliging en IT bedrijf met circa honderd medewerkers.

Dennis: 'Mijn broer is de commerciële man en ik houd mij bezig met de organisatie van ons bedrijf. De afgelopen jaren heb ik ervaren als een dynamische tijd. Op zoek gaan naar opdrachten, netwerken, het bedrijf (digitaal) zichtbaar maken en je medewerkers motiveren, enthousiasmeren en trainen, zorgen voor een gezonde spanning die je ook ziet bij topsporters. Je blik moet vooral naar buiten gericht zijn, niet naar binnen. Buiten gebeurt het en daar wil ik bij zijn!'

## Ondernemen is topsport

Ruim zes jaar geleden is Dennis van der Laan in de topsport verzeild geraakt. Hij helpt verschillende topsporters, zoals schaatser Jan Blokhuijsen en zwemster Inge Dekker, met hun sponsorcontracten en personal branding. De topsport heeft hem veel gebracht.

Dennis: 'Sporters laten niets aan het toeval over. Hun focus is gericht op winnen en zij houden hun tegenstanders goed in de gaten. Eigenlijk is ondernemen niet veel anders dan topsport. Ik heb dan ook de sport in mijn bedrijf geïntroduceerd zodat iedereen



Dennis van der Laan met schaatser Jan Blokhuijsen

“Goed is niet goed genoeg, het kan namelijk altijd beter. Dat maakt de uitdaging om een meesterwerk te creëren zo boeiend”

sport gerelateerd gaat denken. Als bedrijf willen wij de Champions League spelen. Wij zijn in teamverband competitief ingesteld. Ik voel mij geen directeur maar een coach van een 'elftal'! De contacten in de sport heeft ons bedrijf zelfs opdrachten opgeleverd. Tijdens buitenlandse sportreizen doe ik ook regelmatig inspiratie op die ik in ons bedrijf kan toepassen.'

## Mensenwerk

De mate van betrokkenheid van medewerkers bij het bedrijf is één van de kritische succesfactoren van een organisatie. Op vrijdagmiddag krijgen bij Van der Laan alle collega's de interne nieuwsbrief in hun mailbox.

Dennis: 'De kracht van ons bedrijf zit bij de mensen. Met goed opgeleid personeel, vakkennis en de juiste werkmentaliteit win je nog niet de wedstrijd. Wij hebben passie en energie nodig. Als wij nieuwe mensen aannemen dan kijken wij of de sollicitant een

energieke uitstraling heeft. Alleen in het bezit zijn van een vakdiploma is voor ons niet voldoende.'

## Trots op product en bedrijf

Bij Van der Laan wordt er veel tijd en energie gestopt in het geven van interne trainingen, meestal in werktijd.

Dennis: 'Mijn uitdaging ligt in het ontwikkelen van mensen, vooral als het gaat om sociale en communicatieve vaardigheden, gedrag, probleemoplossend denken en adviseren, conflicthantering en het hebben van een positieve instelling. Reacties van klanten bespreek ik tijdens interne workshops die op een ludieke manier worden gegeven. Periodiek organiseren wij ook inlooptrainingen waar wij elkaar over onze producten en diensten informeren. Als alle collega's trots zijn op ons product en op ons bedrijf dan hebben wij ook enthousiaste klanten en daar draait alles om!'

*Van uitkering naar werk is een cluster van projecten die ervoor zorgen dat er zoveel mogelijk mensen met een uitkering kunnen worden toegeleid naar werk. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt primair bij UWV, gemeenten en werkgevers.*

## Resultaten juni 2014:

- Eén regionale aanpak werkgeversdienstverlening UWV-gemeenten-SW: informatievoorziening (dashboard, overeenkomst gegevenslevering UWV), vakontwikkeling (intervisie, workshops) en communicatieplan (regionale uitstraling en website). Integratie activiteiten Leerwerkloket in werkgeversdienstverlening.
- Regionale aanpak Social Return On Investment ontwikkeld en monitoring opgezet. Middels deze aanpak worden concrete plaatsingen van mensen met een uitkering gerealiseerd.
- Project samenwerking UWV, gemeenten en uitzendbranche heeft geresulteerd in 133 plaatsingen, het plaatsen van 242 kwalitatief goede CV's op Werk.nl en versterking van de samenwerking.
- Brancheservicepunt Zorg & Welzijn: realisatie verkorte opleiding IG met een deelname van 50 zij-instromers in de zorg. Ontwikkeling aanvraag cofinanciering sectorplan Zorg & Welzijn regio Noord-Holland Noord.



## In dit thema

Rick Commandeur 27

Gonnie Been 28-29

Werkgevers-  
dienstverlening 30-31

Inspireer NHN 32

Rick Commandeur - Werkzoekende

# Vicieuze cirkel

*De arbeidsmarkt bestaat voor jongeren uit vicieuze cirkels. Nog steeds worden jongeren door de instanties van het kastje naar de muur gestuurd. In sollicitatieland moet je jong zijn én een diploma én werkervaring hebben. Een combinatie die lastig te maken is.*

Een jongere die al een jaar in vicieuze cirkels meedraait, is de 23-jarige Rick Commandeur, ICT-er MBO niveau 3. Hij heeft vorig najaar deelgenomen aan de Inspiratiesessie tijdens het HDC Werkgeverscafé.

Rick: 'Mijn CV presenteren ging mij goed af en ik vond het ook leuk om te doen. Het is een soort zakelijk speed daten in een groep. Via een uitzendbureau kreeg ik kort daarna een baan in de buurt aangeboden maar daar heb ik het niet lang volgehouden. Het bleek een louche bedrijf te zijn waar ik illegale software op computers van klanten moest installeren. Nadat ik het uitzendbureau hierover had ingelicht, ben ik nooit meer door dit bureau benaderd voor een baan.'

## Zoektocht naar werk

In het afgelopen jaar heeft Rick zo'n 30 sollicitatiebrieven geschreven, heeft hij bij ongeveer 8 uitzendbureaus informatie achtergelaten en digitaal profielen aangemaakt op banensites zoals Jobbird. Hij is meerdere keren uitgenodigd voor een gesprek en heeft positieve reacties gekregen op zijn brief en CV.

Rick: 'Mijn brieven komen door de eerste selectie heen dus daar ligt het niet aan. Wat ik merk is dat het bedrijfsleven veel waarde hecht aan de Microsoft certificaten die aangeven dat je het Office Pakket beheerst. Dit pakket ken ik en ik kan het ook installeren. Het was een onderdeel van mijn opleiding maar daarvoor kregen wij geen speciale certificaten. Het schijnt dat de leerlingen nu naast hun diploma wél de certificaten



van school krijgen. Microsoft houdt trouwens binnenkort op met het uitgeven van deze door de markt zo gewenste certificaten. Het heeft voor mij dus geen zin om op de valreep én op eigen kosten nog een dure cursus te volgen voor een certificaat dat na een jaar is verouderd. Helaas moet ik concluderen dat voor de meeste vacatures MBO niveau 4 wordt gevraagd. Het doorleren voor dit niveau is voor mij geen optie omdat in die opleiding de focus ligt op de werking van een internet verbinding. De basiskennis heb ik opgedaan in de opleiding niveau 3 en dit ICT onderdeel heeft niet mijn interesse, die ligt in het installeren van hard- en software.'

## Vol goede moed

Voor jongeren zonder werk is het uiterst belangrijk om hun CV actueel te maken en te houden. Zij zijn bezig met parttime bijbanen, tijdelijke banen en vrijwilligerswerk.

Rick: 'Momenteel heb ik een baan als databasebeheerder voor ongeveer 15 uur per week bij Stichting De Kinderconsument. Meestal werk ik thuis want collega's heb ik niet. Soms ga ik naar kantoor voor overleg met mijn opdrachtgever.

Voor Gamed.nl, een site van gamers voor gamers, schrijf ik recensies en columns over het wel en wee van de video game industrie. Als vrijwilligerswerk is dit leuk om te doen.

Vrijwilliger ben ik ook bij het Seniorenweb waar ik alle computers heb vervangen. Binnenkort mag ik de senioren assisteren bij het internetten en e-mailen. Het lijkt mij interessant omdat ik het belangrijk vind om contact te hebben met degene die het probleem heeft.'



**“Voor de meeste vacatures wordt MBO niveau 4 gevraagd”**

Gonnie Been - Manager communicatie en sociale innovatie Microsoft Nederland

# Een keurslijf past niet!

*De Participatiewet gaat er in het Baangarantieplan vanuit dat het bedrijfsleven in de aankomende tien jaar zijn verantwoordelijkheid neemt voor 100.000 van de 125.000 plaatsingen van mensen met een beperking en afstand tot de arbeidsmarkt. Opvallend is dat de overheid, als de grootste werkgever van Nederland, maar 1/5 deel voor haar rekening neemt. Het bedrijfsleven kijkt kritisch naar deze wet en naar de verdeling van de arbeidsplaatsen.*

Microsoft Nederland is gevestigd op Schiphol, behoort tot de top 10 Microsoft bedrijven in de wereld, heeft landelijk 700 medewerkers in vaste dienst en heeft sinds 2008 het nieuwe werken geïntroduceerd. Gonnie Been is manager Corporate communicatie en sociale innovatie Microsoft Nederland en is een van de vele kritische volgers van de Participatiewet.

Gonnie Been: 'Het nieuwe werken bij Microsoft gaat verder dan thuis- en flexwerken wat velen betitelen als het nieuwe werken. Bij Microsoft is qua inrichting van het werk alles geoorloofd als de resultaten maar worden gehaald en er respect is voor collega's. De digitale agenda moet

altijd openstaan, de werkplek moet opgeruimd zijn als die twee uur niet wordt gebruikt en thuiswerken mag onbeperkt. Dit betekent dat iemand zijn functie en zijn taakinvinging helder voor ogen moet hebben, zich verantwoordelijk voelt, weet dat hij daarop kan worden aangesproken en zich realiseert dat hij wordt uitgedaagd om zelf naar oplossingen te zoeken. Het potentieel aan efficiency, effectiviteit en creativiteit van medewerkers komt zo bovendien, waarvan zowel Microsoft als de medewerker zelf profiteert. Veel mensen, vooral de jonge generaties, laten zich niet in een keurslijf stoppen. Eigenlijk zou niemand dit moeten toelaten. Hetzelfde geldt voor ondernemers, ook zij zoeken liever naar

eigen duurzame oplossingen die passen in de organisatiestructuur en –cultuur, ook als het gaat om het plaatsen van mensen met een arbeidsbeperking.'

Gonnie Been: 'Dit adviesorgaan hebben wij binnen Microsoft opgezet om kritisch naar onszelf te kijken. Deze Raad van Anders heeft zich al gebogen over vraagstukken als de arbeidsparticipatie van vrouwen, mantelzorg en de hooggeschoolde met een fysieke en/of zintuigelijke beperking. Bij ons werken voornamelijk hooggeschoolden dus ook binnen de Participatiewet zoeken wij naar mensen die iets voor onze organisatie kunnen betekenen. Ons uitgangspunt is een win-win situatie en één van onze doelstellingen is om binnen een jaar drie mensen met een fysiek en/of zintuigelijke beperking in onze organisatie op te nemen.'

## Vershil is de norm

Het lijkt wel of alles tegenwoordig perfect moet zijn maar de wereld is dat niet. Het beeld moet worden bijgesteld. De realiteit mag niet uit het oog worden verloren. De overheid wijst het bedrijfsleven hierop met de Participatiewet. We leven in een samenleving met beperkingen.

Gonnie Been: 'Eén van de inzichten vanuit de Raad van Anders ging over perfectie. We willen een cultuur creëren waarin verschil de norm is en niet de uitzondering. Iedereen is anders en dat willen wij als uitgangspunt nemen want dan is er plaats voor iedereen! Ik ben ervan overtuigd dat organisaties die diversiteit tot norm hebben verheven, productiever en creatiever zijn. De missie van Microsoft is het realiseren van potentieel en die sluit hierop aan. Onze missie doelt op de mogelijkheden in de markt én op talentontwikkeling,



ook de talenten van mensen met een arbeidsbeperking. Microsoft wil een organisatie zijn die een afspiegeling is van de maatschappij.'

### Maak het verschil

Nederland telt ongeveer 4 miljoen mensen met een beperking, variërend van een visuele, auditieve of lichamelijke handicap tot dyslexie en epilepsie. Dat is 25 procent van de bevolking. Het potentieel van deze groep zal in de toekomst hard nodig zijn want door een krimpende arbeidsmarkt ontstaat er een andere vraag naar arbeidskrachten. De Participatiewet sluit hierop aan. Grote bedrijven kunnen samen met hun toeleveranciers, zoals de cateraar, hospitality team, schoonmaakbedrijf en de security, het verschil maken.'

### Houd het simpel

Overregulering werkt verlamdend. Elk bedrijf heeft zo zijn eigen mogelijkheden en beperkingen. Gonnie Been: 'Ik ga er vanuit dat er anders gedacht moet worden over veel zaken die moeilijk lijken. Als je er geen

probleem van maakt dan is het vaak ook geen probleem. Volgens mij is er geen standaardoplossing voor het vraagstuk rondom arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. We moeten gewoon aan de slag, uitproberen en leren!'

### De Normaalste Zaak

Microsoft Nederland is lid van het netwerk De Normaalste Zaak.

Zie voor meer info  
[www.denormalstezaak.nl](http://www.denormalstezaak.nl)

### Efficiënt vergaderen

Een slechthorende vrouw met een HBO opleiding nam deel aan de Raad van Anders. Zij gaf ons het inzicht dat mensen met een gehoorprobleem meestal vergaderingen heel goed voorbereiden, de dossiers kennen en heel geconcentreerd vergaderen. Met dit inzicht dienen vergaderingen met een slechthorende aan tafel strak geleid te worden zodat er niet door elkaar wordt gepraat. Dit leidt tot efficiënt vergaderen, een meerwaarde voor elk bedrijf!

### Een digitale wereld

Technologie geeft mensen de kans om op een andere manier te werken waardoor mensen met een arbeidsbeperking gemakkelijker kunnen deelnemen in het arbeidsproces. Mensen met een chronische ziekte kunnen bijvoorbeeld vanuit huis virtueel participeren in een overleg. Zo verliezen zij geen energie aan het woon-werkverkeer. Chatprogramma's zijn een uitstekende vervanger van de telefoon voor mensen met een gehoorstoornis. ICT biedt oplossingen en perspectief.



## Gonnie Been

**Geboren:** Meppel, 1965

**Opleiding:** Hogere Hotelschool, Den Haag (1985-1989)

**Loopbaan:** o.a. hoofd communicatie van de Hotelschool en communications director bij Publicis, sinds 2003 werkzaam bij Microsoft

Microsoft werkt al een aantal jaar aan een cultuur die inclusiviteit als uitgangspunt neemt. Dat begon met de arbeidsparticipatie van vrouwen en vindt nu een vervolg in de economische participatie van mensen met een beperking. Bij de arbeidsparticipatie van vrouwen werd gekozen voor de aanpak om de sollicitatieprocedures te veranderen; met wezenlijk resultaat. Gonnie Been: 'Die twee debatten hebben veel overeenkomsten. Maar we stuiten

ook op een verschil; de groep met een beperking is nog minder homogeen en vraagt van ons als organisatie meer maatwerk en aandacht. En daar kom je niet achter door erover te praten, maar door ermee aan de slag te gaan. Zo kun je de dilemma's in de praktijk ervaren en in de praktijk ook oplossen.' De Raad van Anders bij Microsoft is het adviesorgaan dat Gonnie Been heeft opgezet binnen Microsoft om kritisch naar zichzelf te blijven



kijken. Eens per jaar grijpt Microsoft een sociaal vraagstuk aan om de werkwijze van de eigen organisatie tegen het licht te houden en kritisch te laten beoordelen door externen die participeren in de Raad van Anders. Deze **Raad van Anders**, bestaat uit eigen medewerkers, vertegenwoordigers van werkgeverorganisaties, koepelorganisaties, werknemersorganisaties, ondernemers en mensen met een beperking.

# Goede werkgeversdienstverlening vereist snelheid

*Eenduidige werkgeversdienstverlening optuigen in een grote regio met 19 gemeenten is complex. Het is een belangrijke doelstelling in de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord.*

Duurzame samenwerking organiseer je niet in een korte periode. Zeker niet in zo'n grote regio, maar de basis is gelegd. Met een eigen samenwerkingsstructuur in de drie subregio's. Samenwerking tussen gemeenten onderling, met het UWV, SW-organisaties én private partijen vereist trekkracht. Samenwerking is voor de meesten bovendien ook nog geen gemeengoed. Of het is nogal vrijblijvend. Dat is er nu al grotendeels af. Het vliegwiel komt op gang, concluderen de samenwerkende partijen.

## **Drie subregio's**

De drie subregio's hebben allen hun eigen identiteit: Kop van Noord-Holland, Noord-Kennemerland en West-Friesland. Op het niveau van Noord-Holland Noord wordt op basis van de input van de subregio's een marktwerkingsplan



opgesteld. Hierin worden de regionale uitvoeringsafspraken en doelstellingen van de werkgeversdienstverlening vastgelegd. In elke subregio zijn werkgeversteams actief. Zij bespreken met elkaar de beschikbare vacatures, kandidaten en wie er actie onderneemt.

## **Eén regionaal portaal**

Met het oog op één publiek aanspreekpunt voor werkgevers met betrekking tot personeelsvoorziening worden de systemen van gemeenten

en UWV zoveel mogelijk op elkaar afgestemd, worden er workshops georganiseerd ten behoeve van vakontwikkeling van medewerkers en wordt er een regionale website ingericht. Op deze website wordt de dienstverlening van de publieke partijen weergegeven en kunnen werkgevers informatie vinden over het vinden van personeel, maatschappelijk verantwoord ondernemen en social return on investment.

## **Eenduidige aanpak Social Return On Investment**

In de regio Noord-Holland Noord hebben gemeenten gezamenlijk met opdrachtnemers een methode ontwikkeld om Social Return On Investment (SROI) effectief in te zetten bij aanbestedingen. Een belangrijk kenmerk van de methode is dat per aanbesteding in overleg met opdrachtgever en opdrachtnemer wordt bepaald op welke manier SROI wordt ingevuld. Dit kan bijvoorbeeld door mensen met een werkloosheids- of bijstandsuitkering in te zetten maar ook door stage of leerwerkplekken voor jongeren aan te bieden. De opdrachtnemer / ondernemer kan zelf de verschillende Social Return-inspanningen combineren in een optimale mix, passend bij de bedrijfsvoering.

De methode biedt zo maximale ruimte om SROI effectief te laten zijn en ongewenste effecten te voorkomen. SROI als 'werklozencarrousel', zoals onlangs door een aantal werkgevers in de bouw is ervaren, lijkt op onbekendheid met de mogelijkheden. Met vertegenwoordigers uit de sector wordt actie ondernomen om meer bekendheid te geven aan de mogelijkheden van SROI in de regio NHN. De methode is ontwikkeld vanuit het programma Inclusieve Arbeidsmarkt dat wordt uitgevoerd onder de vlag van het RPA-NHN. *Meer informatie via [www.rpa-nhn.nl](http://www.rpa-nhn.nl)*

# Samenwerking uitzendbranche levert 133 plaatsingen op

*Binnen driekwart jaar zijn er in de regio Noord-Holland Noord 133 plaatsingen van mensen met een bijstands- of Wajonguitkering door uitzendbureau's in samenwerking met gemeenten en UWV gerealiseerd. Daarnaast zijn de werkzoekendenbestanden beter inzichtelijk gemaakt door het plaatsen van kwalitatief goede CV's op Werk.nl.*

Het project 'Samenwerking uitzendbranche voor ontsluiten werkzoekendenbestanden', dat gecoördineerd werd door het RPA-NHN, is in februari 2014 officieel afgerond. Voor dit project werd vorig jaar door het ministerie van SZW € 130.000,= beschikbaar gesteld.

Er is bewust gekozen voor samenwerking met verschillende uitzendorganisaties in drie subregio's met een eigen coördinator. Dit, om het markt bereik te vergroten en te leren van de verschillen per subregio. Dat levert interessante lessen op. Voor de verbetering van de werkgeversdienstverlening zijn er in de Kop van Noord-Holland afspraken gemaakt met Agros, een organisatie die naast uitzendorganisatie gespecialiseerd is in reïntegratie. In West-Friesland zijn er afspraken gemaakt met Timing, dat ook het 'Werklab' introduceerde om werkzoekenden te laten klimmen op de participatieladder. Sterk gericht op doeners (schoonmaak en logistiek). Bij de matching in beide regio's zat niet alleen de moeilijke arbeidsmarkt

tegen, maar maakte ook het niveau van kandidaten uitplaatsing vaak lastig. En de resultaten van 'empowering' zijn vaak lastig te meten. Ook zonder plaatsingen kan de positie van werkzoekenden immers wél versterkt zijn.

## Mindset en commitment

In Noord-Kennemerland ging Randstad aan de slag en hier was de uitvoering direct gekoppeld aan Baanbrekend Alkmaar dat gelijktijdig startte met de ontsluitingsaanpak. Met Baanbrekend als herkenbaar label voor werkgevers en met samenwerking in één integraal bemiddelingsteam van gemeente, SW en uitzender. Vooral gericht op werkzoekenden met een korte afstand tot de arbeidsmarkt (een wat andere doelgroep). Dit was al snel succesvol en zorgde voor goede resultaten (bemiddelingsdoelstelling overtroffen).

De mindset, investeringen van de gemeente en het commitment van Baanbrekend zorgden in deze subregio volgens de projectleider voor extra slagkracht. Met het beste van twee werelden in één team, onderstreept de uitzender: "Onze kennis van de markt en werkgeversbehoeften en bij de gemeente de kennis van de doelgroep en sociale wetgeving."

## Snelheid

Goede werkgeversdienstverlening betekent voor de publiek-private samenwerking volgens de uitzender vooral: snelheid creëren in het matchingsproces. Werkgevers willen immers vooral zo snel mogelijk de juiste kandidaten op de juiste plek. Het loont wel als gemeenten zelf ook investeren in de samenwerking, dat blijkt wel uit

**"Voor intensievere samenwerking moeten publieke partijen eerst de klassieke klant-leverancierverhouding loslaten"**

(Rebecca Valk, projectmanager Randstad HR Solutions)

de resultaten van Baanbrekend. Met de ontstane samenwerkingsstructuren kan de regio verder, concludeert Sharon Smit, projectleider. De drie coördinatoren van de subregio's hebben de intentie om de samenwerking voort te zetten. Alkmaar heeft het contract met Randstad onlangs verlengd.

## Kerngegevens project

- Wie:** 19 gemeenten, UWV en 3 uitzendorganisaties.
- Wat deden zij?** In 3 subregio's samenwerken met een andere uitzendorganisatie om verschillen in aanpak te vergelijken en markt bereik te vergroten.
- Resultaten:** 133 plaatsingen. De samenwerking is geïntensiveerd en heeft een nieuwe structuur en nieuwe inzichten opgeleverd waarmee de regio nu vooruit kan. De aanpak moet vooral groeien.

# 133 PLAATSINGEN

# INSPIREER

NOORD HOLLAND NOORD

Een project van het programma Inclusieve Arbeidsmarkt

**Om de arbeidsmarkt te bewegen in het behoud en creëren van banen of het aantrekken en opleiden van personeel worden er in onze regio tal van arbeidsinitiatieven opgezet. Ondernemers, opleidingen en instellingen ontwikkelen zelf ideeën en projecten om kansen te creëren voor een nieuwe arbeidsmarkt.**



Om al deze arbeidsinitiatieven te bundelen zodat we van elkaar kunnen leren en met elkaar kunnen delen, werd vorig jaar de verkiezing Inspireer Noord-Holland Noord gehouden. In samenwerking met HDC Media en Communicatiebureau H2X realiseerde het RPA-NHN op deze manier een plek om initiatieven te versterken en meer bekendheid te geven en om nieuwe verbindingen te leggen tussen ondernemingen, onderwijs en overheid. Dit resulteerde in een bijna dertigtal aangemelde initiatieven die door een deskundige jury werden beoordeeld. Tijdens de Regiowerktop van 24 juni 2013 werd er per thema een winnaar aangewezen.

## CATEGORIEWINNAAR Van werk naar werk

**Gemeente  
Hollands Kroon**

Durf te groeien

## OVERALL WINNAAR Van school naar werk

**Espeq  
Vakmangroep**

Jong talent behouden voor  
de bouwnijverheid

## CATEGORIEWINNAAR Van uitkering naar werk

**Centrum Vakwerk**

Het vangnet voor Anderslerenden

## PUBLIEKSPRIJS

**MEE Noordwest-  
Holland**

Supporters voor Supporters

De website [www.inspireernhn.nl](http://www.inspireernhn.nl) blijft het aangewezen platform voor het aanmelden van initiatieven en voor aanvullende informatie over de lopende initiatieven. Initiatieven kunnen worden aangemeld via [info@rpa-nhn.nl](mailto:info@rpa-nhn.nl)

[www.inspireernhn.nl](http://www.inspireernhn.nl)

### Colofon

#### Uitgave

Kennis- en Adviescentrum RPA-NHN [www.rpa-nhn.nl](http://www.rpa-nhn.nl)

#### Redactie

Sharon Smit, manager RPA-NHN  
Elly Bootsma, projectcoördinator RPA-NHN

#### Interviews

Yvonne Bosman, YBosmanProMOTOR

#### Ontwerp

Melanie van Erkelens & Sjoerd van Schagen  
H2X Communicatiemakers

#### Druk

HDC media

#### Oplage

5000 stuks