REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK



Evaluatie actieplan ‘Dichterbij dan je denkt’

Evaluatie actieplan ‘Dichterbij dan je denkt’

- EINDRAPPORT -

Auteurs
Rosanne Schaap
Mats Gorter
Yannick Bleeker

Amsterdam, 7 juni 2023
Publicatienr. 22095

© 2023 Regioplan, in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/ of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Regioplan. Regioplan aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

REGIOPLAN

Inhoudsopgave

1 Inleiding 1
1.1 Aanleiding 1
1.2 Achtergrond 1
1.3 Doelen en onderzoeksvragen 2
1.4 Onderzoeksactiviteiten 3
1.5 Leeswijzer 3

2 Beleidstheorie 'Dichterbij dan je denkt' 5
2.1 Inleiding 5
2.2 Probleemsituatie 5
2.3 Throughput & Input 6
2.4 Werkzame mechanismen 7
2.5 Output, outcome & impact 9

3 Landelijke communicatiestrategie (spoor 1) 13
3.1 Inleiding 13
3.2 Landelijke communicatie met regio's 13
3.3 De toolkit 'Dichterbij dan je denkt' 15
3.4 Toolkit in de brede uitvraag 17
3.5 Landelijke communicatiestrategie: campagnes en aanwezigheid social media 18

4 Regionale invulling actieplan (spoor 2 en 6) 21
4.1 Inleiding 21
4.2 Populatie in de brede uitvraag 21
4.3 Draagvlak voor actieplan 'Dichterbij dan je denkt' 22
4.4 Regionale keuzes bij inrichting actieplan 24
4.5 Regionale keuzes bij uitvoering actieplan 26
4.6 Effecten van actieplan 31
4.7 Succesfactoren en knelpunten actieplan 33

5 Landelijke activiteiten (spoor 3) 36
5.1 Inleiding 36
5.2 Organisaties die zijn betrokken bij de landelijke activiteiten 36
5.3 Inhoud van de landelijke activiteiten 36
5.4 Geleerde lessen bij de uitvoering van landelijke activiteiten 40

6 Conclusie 43
6.1 Inleiding 43
6.2 Conclusies 43

Bijlage – Casusstudies 48
Amersfoort 48
Flevoland 48
Groningen 49
Groot-Amsterdam 50
Midden-Limburg 51
Noordoost-Brabant 52
Rijnmond 53
Twente 54
Zwolle 55

REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Inleiding

1

1 Inleiding

1.1 Aanleiding

De Nederlandse arbeidsmarkt heeft momenteel te maken met een dubbele mismatch: niet alleen is er sprake van een zeer krappe arbeidsmarkt, ook sluiten vraag en aanbod niet goed op elkaar aan. Deze dubbele mismatch heeft tot gevolg dat kwaliteit en continuïteit in onder meer de zorg, het onderwijs en het openbaar vervoer onder druk komen te staan. Deze situatie biedt echter ook kansen om de arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te verbeteren. Om van die kansen gebruik te maken, lanceerde het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) in april 2022 'Dichterbij dan je denkt': een actieplan dat op korte termijn een impuls moet geven aan het benutten van onbenut arbeidspotentieel en idealiter zal leiden tot aanknopingspunten om op lange termijn de arbeidsmarktinfrastructuur te verbeteren. Dichterbij dan je denkt is in opdracht van het ministerie van SZW geevalueerd door Regioplan.

1.2 Achtergrond

Doelen actieplan 'Dichterbij dan je denkt'

De doelen van het actieplan Dichterbij dan je denkt zijn om: 1) op korte termijn de krappe arbeidsmarkt te benutten om meer mensen die nu langs de kant staan naar (parttime) werk of een leerwerktraject te begeleiden en 2) werkgevers en werkzoekenden uit het onbenut arbeidspotentieel dichterbij elkaar te brengen via de inzet van vier wervingsroutes (die hieronder staan beschreven), waarmee een impuls wordt gegeven aan de matching van werkgevers en werkzoekenden.

Wervingsroutes

In het actieplan Dichterbij dan je denkt staan vier wervingsroutes centraal. Deze routes zijn gekozen omdat ze bewezen effectief zijn bij het plaatsen van mensen die niet direct volledig inzetbaar zijn. Tegelijkertijd worden deze routes in de praktijk nog niet door alle werkgeversservicepunten (WSP's) toegepast en zijn werkgevers vaak onbekend met de mogelijkheden van deze routes. De volgende vier wervingsroutes worden onderscheiden:

- Leerwerktrajecten (waaronder praktijkleren in het mbo): hierbij wordt werken gecombineerd met een opleiding. Dit kan op alle niveaus, leidend tot diploma, certificaat of praktijkverklaring.
- Jobcarving en functiecreatie: het afsplitsen van taken of werkzaamheden van bestaande functies, om die vervolgens samen te voegen tot een nieuwe duurzame functie, met toegevoegde waarde voor de organisatie.
- Open hiring: dit houdt in dat je, als je wilt werken, gewoon aan de slag kunt zonder dat je een sollicitatiegesprek hebt gehad of cv hebt opgestuurd. Iedereen is welkom, ongeacht wat je in het verleden hebt gedaan, je opleiding of ervaring.
- Innovatieve manieren van matching: informele bijeenkomsten (zoals banenmarkten) waar ontmoetingen worden gerealiseerd tussen werkzoekenden en bedrijven met openstaande vacatures.

Sporen van 'Dichterbij dan je denkt'

Voor het behalen van de doelen bevat het actieplan zeven activiteitensporen die in hoofdstuk 2 verder worden toegelicht.

1. landelijke communicatiestrategie gericht op activeren, inspireren en informeren van werkgevers en werkzoekenden, met vier overzichtelijke routes met bijbehorende ondersteuning;
2. versterking regionale matching via regionale invulling actieplan;
3. extra landelijke matching via landelijke activiteiten;
4. verkenning bufferbudget;
5. impuls uitvoering werkagenda Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt;
6. financiële middelen ter ondersteuning van de uitvoering;
7. monitoring en evaluatie.

Spoor 4 en 5 vallen buiten de scope van het huidige onderzoek en zijn daarom ook geen onderdeel van de rest van het rapport. Spoor 7 omvat dit onderzoek. Gedurende de looptijd van het actieplan zijn activiteiten op basis van de actualiteit en veranderende behoeften tussentijds aangepast.

1.3 Doelen en onderzoeksvragen

De evaluatie van het actieplan Dichterbij dan je denkt kende drie doelstellingen:

- De evaluatie biedt *zicht op het proces*: hoe is de uitvoering van het actieplan verlopen, welke keuzes hebben regio's gemaakt bij de invulling van het actieplan, welke ervaringen hebben de regio's opgedaan, en van welke succesfactoren en knelpunten was sprake?
- De evaluatie *brengt de doeltreffendheid in kaart*: in hoeverre heeft het actieplan een bijdrage geleverd aan het beter benutten van het onbenut arbeidspotentieel, aan het dichter bij elkaar brengen van werkgevers en werkzoekenden uit het onbenut arbeidspotentieel, aan matches tussen werkgevers en werkzoekenden, en aan de uitvoeringspraktijk en wat is de relatie tussen doelen en resultaten[1]? Het is niet eenvoudig om een causale relatie tussen het actieplan en de resultaten vast te stellen: het actieplan is immers niet geland in een vacuüm (de vier wervingsroutes bestonden bijvoorbeeld al) en waargenomen resultaten kunnen het gevolg zijn van meerdere activiteiten, die niet per se onder het actieplan vallen. Ons onderzoek is dan ook met name bedoeld om in kwalitatieve zin iets te zeggen over de manier waarop Dichterbij dan je denkt arbeidsmarktregio's heeft gestimuleerd en gefaciliteerd om aan de slag te gaan met het verminderen van krapte op de arbeidsmarkt.
- De evaluatie levert *lessen voor de langere termijn*: Het onderzoek leidt tot aanknopingspunten voor het ministerie van SZW om de arbeidsmarktregio's (nog) beter te ondersteunen.

Onderzoeksvragen over zicht op het proces

- Wat is de beleidstheorie van de eerste drie sporen van 'Dichterbij dan je denkt'?
  a. Wat zijn de doelen en veronderstelde werkzame mechanismen per spoor en per route?
  b. Wat zijn de ervaringen van betrokkenen bij de landelijke en regionale inrichting en uitvoering van 'Dichterbij dan je denkt'?
  c. Welke keuzes maken arbeidsmarktregio's in de invulling van 'Dichterbij dan je denkt'?
  d. Hoe sluiten arbeidsmarktregio's aan op bestaande structuren?
  e. Tegen welke knelpunten lopen betrokkenen in de arbeidsmarktregio's aan? (bereiken van doelgroepen, samenwerking, behalen van resultaat et cetera)
  f. Welke oplossingen vinden arbeidsmarktregio's voor deze knelpunten?
  g. Wat zijn de succesfactoren van de uitvoering van de drie sporen en de vier routes?

Onderzoeksvragen over doeltreffendheid

- Wat zijn de resultaten van de eerste drie sporen van 'Dichterbij dan je denkt'?
  a. Wat zijn de resultaten van de landelijke communicatiestrategie? (bereik, positief/negatief sentiment) (spoor 1)
  b. Wat zijn de resultaten van de decentralisatie-uitkering naar arbeidsmarktregio's? (regionale invulling van het actieplan, type activiteiten) (spoor 2&6)
  c. Wat zijn de resultaten op strategisch en tactisch niveau? (nieuwe/sterkere samenwerkingen, prestatieafspraken, convenanten, kennisuitwisseling) (spoor 2&6)
  d. Wat zijn de resultaten van de activiteiten die door landelijke partijen zijn uitgevoerd? (spoor 3)

- Wat is de doeltreffendheid van de eerste drie sporen van 'Dichterbij dan je denkt'?
  a. In hoeverre zijn werkgevers anders naar hun werkprocessen en werving gaan kijken?
  b. In hoeverre zijn werkzoekenden anders naar hun talenten, vaardigheden en mogelijkheden gaan kijken?
  c. In hoeverre komen de resultaten overeen met de beleidstheorie?

Onderzoeksvragen over lessen op de langere termijn

- Welke lessen voor de langere termijn kunnen er op basis van het onderzoek worden geformuleerd?
  a. Wat kunnen de landelijke overheid, lokale overheden en stakeholders doen om knelpunten op te lossen?
  b. Wat is er nodig om de vier routes op te schalen?

[1] In deze evaluatie zal de doeltreffendheid van het actieplan hoofdzakelijk in kwalitatieve termen worden gepresenteerd.

1.4 Onderzoeksactiviteiten

Het onderzoek is opgebouwd uit verschillende onderzoeksactiviteiten om meer zicht te krijgen op het proces en de doeltreffendheid van de eerste drie sporen.

- Opstellen van een beleidstheorie (spoor 1, 2 en 3): Voor het opstellen van de beleidstheorie is eerst een deskresearch uitgevoerd van beleidsdocumenten over het actieplan Dichterbij dan je denkt. De beleidstheorie is verder aangevuld met een serie van gesprekken met sleutelfiguren die betrokken waren bij het opstellen van het actieplan. Hiervoor hebben we gesproken met sleutelfiguren van het ministerie van SZW, Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG), Divosa en het UWV WERKbedrijf.

- Analyse van communicatie (spoor 1): Voor de analyse van de communicatiestrategie is een deskresearch uitgevoerd van alle beschikbare communicatiemiddelen en relevante documenten over de communicatiestrategie, zoals de monitoringsgegevens van de landelijke communicatiestrategie en de vragen en opmerkingen die zijn gesteld via dichterbijdanjedenkt@minszw.nl. In aanvulling daarop is voor de periode 1 april 2022 - 1 april 2023 bekeken hoe vaak berichten met de hashtag 'dichterbijdanjedenkt' zijn geplaatst en gedeeld.

- Brede uitvraag in arbeidsmarktregio's (spoor 2 en 6): Aan alle 35 arbeidsmarktregio's is via een nieuwsbrief van het actieplan Dichterbij dan je denkt gevraagd om een digitale vragenlijst in te vullen. De vragenlijst bevat vragen over hoe arbeidsmarktregio's invulling hebben gegeven aan het actieplan, hoe de uitvoering van het actieplan is verlopen en welke keuzes regio's daarin hebben gemaakt. Ook zijn ervaren effecten, randvoorwaarden, succesfactoren en belemmeringen voor de uitvoering van het actieplan uitgevraagd, en daarnaast de bekendheid met en gebruik van de communicatiestrategie.

- Casusstudies in arbeidsmarktregio's (spoor 2 en 6): We hebben negen arbeidsmarktregio's geselecteerd om meer inzicht te krijgen in de afwegingen en keuzes die regio's hebben gemaakt voor de regionale uitvoering van het actieplan Dichterbij dan je denkt. In elke geselecteerde arbeidsmarktregio hebben we allereerst een gesprek gevoerd met een of meerdere personen die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van het actieplan. Vervolgens hebben we in elke regio (waar mogelijk) aanvullend veldwerk en/of aanvullende gesprekken gevoerd met personen die betrokken waren bij een van de activiteiten die in het kader van het actieplan zijn uitgevoerd.

- Analyse van de landelijke activiteiten (spoor 3): Met elke landelijke partner die in het kader van Dichterbij dan je denkt een activiteit heeft uitgevoerd, hebben we een gesprek gevoerd over de inhoud, de uitvoering en de (verwachte) resultaten van de landelijke activiteiten.

1.5 Leeswijzer

In het volgende hoofdstuk beschrijven we de beleidstheorie van Dichterbij dan je denkt. Daarna presenteren we de resultaten. Hierbij gaan we in hoofdstuk 3 in op de landelijke communicatiestrategie. Vervolgens zoomen we in hoofdstuk 4 in op de manier waarop arbeidsmarktregio's invulling hebben gegeven aan het actieplan. Daarna volgt in hoofdstuk 5 een beschrijving van de activiteiten die door landelijke partijen zijn uitgevoerd. Tot slot staan in hoofdstuk 6 de conclusies en aanbevelingen.

REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Beleidstheorie ‘Dichterbij dan je denkt’

2

2 Beleidstheorie ‘Dichterbij dan je denkt’

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we de gereconstrueerde beleidstheorie van het actieplan Dichterbij dan je denkt. Allereerst beschrijven we het probleem waar het actieplan Dichterbij dan je denkt op inspeelt. Daarbij beschrijven we ook de onderliggende oorzaken. Vervolgens worden de input (beleidsmiddelen) en throughput (beleidsactiviteiten) beschreven. Daarna worden werkzame mechanismen van het actieplan beschreven. Hierna volgen de output (directe resultaten), outcome (korte termijneffecten) en impact (lange termijneffecten) van het actieplan. Als laatste worden ook factoren in de context beschreven die van invloed kunnen zijn op de uitvoering van het actieplan Dichterbij dan je denkt. De bevindingen van dit hoofdstuk zijn gebaseerd op deskresearch van beleidsdocumenten en op gesprekken met sleutelfiguren die betrokken waren bij het opstellen, de uitrol en uitvoering van het actieplan.

2.2 Probleemsituatie

Probleemsituatie en oorzaken

Het (directe) probleem waar het actieplan Dichterbij dan je denkt op inspeelt is de *krapte op de arbeidsmarkt.* Vanaf (ongeveer) het vierde kwartaal van 2021 zijn er meer vacatures dan werklozen. In het vierde kwartaal van 2022 waren er zelfs bijna 1,5 keer zo veel vacatures als werklozen.[2] Hoewel er verschillen zijn tussen regio’s, kan de regionale arbeidsmarkt in 25 van de 35 arbeidsmarktregio’s volgens UWV inmiddels worden gekenmerkt als ‘zeer krap’.[3] Bovendien geven steeds meer werkgevers, in steeds meer sectoren aan dat krapte hun bedrijfsvoering belemmert, wat kan leiden tot uitstel van leveringen en diensten. Hierdoor komt de continuïteit en kwaliteit in sommige sectoren in gevaar.

De maatschappij heeft dringend behoefte aan arbeidskrachten, maar tegelijkertijd is er al langere tijd *veel onbenut arbeidspotentieel*. Het onbenut arbeidspotentieel omvat alle mensen die (meer) willen en kunnen werken, maar niet optimaal participeren. Het onbenut arbeidspotentieel bestond in het vierde kwartaal van 2022 uit 1,2 miljoen mensen.[4] Het onbenut arbeidspotentieel omvat een diverse groep mensen en bestaat uit werklozen, semiwerklozen en deeltijders. Werklozen zijn mensen die geen betaald werk hebben, naar werk zoeken én direct beschikbaar zijn. Semi-werklozen zijn mensen die geen werk hebben en naar werk hebben gezocht óf beschikbaar zijn. Deeltijders zijn mensen die meer uren willen en kunnen werken en hiervoor beschikbaar zijn. Van de bevolking tussen de 15 en 75 jaar is 2,5 procent werkloos, is 2,3 procent semi-werkloos, en bestaat 3,7 procent uit onderbenutte deeltijdwerkers. Ook binnen deze groepen is er veel diversiteit. Het kan gaan om mensen met of zonder arbeidsbeperking, ouderen, jongeren, mensen met uiteenlopende uitkeringsrechten, niet-uitkeringsgerechtigden en mensen met uiteenlopende opleidingsniveaus. De grote diversiteit binnen het onbenut arbeidspotentieel en verschillen tussen regio’s in de samenstelling van dit potentieel brengt met zich mee dat arbeidsmarktregio’s keuzes maken voor de manier waarop zij de krapte op de arbeidsmarkt en het aantal mensen in het onbenut arbeidspotentieel verminderen.

Hoewel er steeds meer mensen aan de slag kunnen in deze tijden van arbeidsmarktkrapte, *sluiten vraag en aanbod niet op elkaar aan*. Er is een mismatch tussen wat werkgevers zoeken en wat werkzoekenden kunnen bieden, dan wel wat zij verwachten of inschatten te kunnen bieden. Werkgevers zijn niet snel geneigd om op om op andere manieren naar hun werkprocessen en wervingsstrategieën te kijken en weten de ondersteuning niet te vinden of maken geen gebruik van dienstverlening voor het vinden van personeel. Werkzoekenden overschatten de afstand tot werk, omdat ze ondersteuning niet weten te vinden of weinig reflecteren op hun eigen talenten, vaardigheden en mogelijkheden. Daarbij speelt ook mee dat de werkgeversdienstverlening onbekend is en er te weinig gebruik wordt gemaakt van de vier wervingsroutes. Hierdoor zijn er nog onvoldoende matches tussen werkgevers en werkzoekenden uit

[2] Zie https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/spanning-op-de-arbeidsmarkt.
[3] Zie de arbeidsmarktinformatie van UWV via https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/dashboards/spanningsindicator. In de overige 10 arbeidsmarktregio’s (Noord-Holland Noord, Zaanstreek/Waterland, Rijnmond, Friesland, Groningen, Flevoland, Drenthe, Twente en Helmond-de Peel, Noord-Limburg) is de arbeidsmarkt ‘krap’.
[4] Zie https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-beroepsbevolking/gezocht-niet-beschikbaar

het onbenut arbeidspotentieel. Bovenstaande redenen voor het niet op elkaar aansluiten van vraag en aanbod liggen ook ten grondslag aan het actieplan Dichterbij dan je denkt.

2.3 Throughput & Input

Op basis van de bovengenoemde probleemsituatie en onderliggende oorzaken zijn in het actieplan Dichterbij dan je denkt beleidsactiviteiten (=throughput) en beleidsmiddelen (=input) vastgesteld. Beleidsactiviteiten en beleidsmiddelen heeft het ministerie van SZW in overleg met landelijke partijen en een aantal arbeidsmarktregio's vastgesteld.

Beleidsactiviteiten

Een belangrijk uitgangspunt bij de invulling van beleidsactiviteiten is *beleids- en bestedingsvrijheid*. Arbeidsmarktregio's hebben de regie gekregen in de invulling en uitvoering van regionale activiteiten, met de visie dat de partijen in de arbeidsmarktregio's het beste weten wat nodig is. De beleids- en bestedingsvrijheid creëert ruimte voor regionaal maatwerk, waardoor regio's met de activiteiten aansluiting kunnen zoeken bij de regionale infrastructuur en de behoeften van werkgevers en werkzoekenden in de regio's.

De beleidsactiviteiten richten zich ook op het vinden en bereiken van mensen uit het onbenut arbeidspotentieel, waar met name is ingezet op het bereiken van niet-uitkeringsgerechtigden. Volgens UWV en CBS zijn zeven van de tien mensen uit het onbenut arbeidspotentieel niet in beeld bij gemeenten en UWV. Dit betreft mensen die geen uitkering en geen werk hebben, bijvoorbeeld omdat hun partner werkt, of omdat ze niet in aanmerking komen voor een uitkering (vanwege bijvoorbeeld vermogen, leeftijd of woonsituatie). Het actieplan Dichterbij dan je denkt moet eraan bijdragen dat mensen uit het onbenut arbeidspotentieel beter vindbaar en bereikbaar worden.

Het actieplan bestaat uit de volgende hoofdactiviteiten:

- *Spoor 1:* Landelijke communicatiestrategie met multimediamiddelen die zowel landelijk als regionaal worden ingezet. Gericht op activeren, inspireren en informeren van werkgevers en werkzoekenden, met aandacht voor de vier wervingsroutes en bijbehorende ondersteuning; 1) leerwerktrajecten (waaronder praktijkleren in het mbo), 2) jobcarving en functiecreatie, 3) open hiring en 4) innovatieve manieren van matching.
- *Spoor 2 en 6:* Regionale invulling actieplan via decentralisatie-uitkering naar arbeidsmarktregio's, met als doel om de matching tussen werkgevers en werkzoekenden uit het onbenut arbeidspotentieel te intensiveren. Dit kunnen regio's doen door aansluiting te zoeken bij het bestaande dienstverleningsinstrumentarium en door de dienstverlening te intensiveren. Deze middelen zorgen ervoor dat regio's zelf kunnen bepalen welke activiteiten zij uitvoeren in het kader van de vier wervingsroutes met bijbehorende dienstverlening en regionale communicatie.
- *Spoor 3:* Extra ondersteuning van regionale matching vanuit landelijke activiteiten. Landelijke partners hebben in opdracht van het ministerie van SZW-activiteiten uitgevoerd en/of hebben subsidie aangevraagd voor een activiteit die aansluit bij een van de vier wervingsroutes en/of bijdraagt aan het versterken van de match tussen werkgevers en mensen uit het onbenut arbeidspotentieel.

Verder bestaat het actieplan ook uit onderstaande activiteiten, maar zoals benoemd in hoofdstuk 1 valt dit buiten de scope van het onderzoek:

- *Spoor 4:* Verkenning van het bufferbudget dat als doel heeft om de financiële onzekerheden weg te nemen bij bijstandsgerechtigden die de stap van uitkering naar werk zetten. Het bufferbudget is onderdeel van het project Simpel Switchen en met Dichterbij dan je denkt wordt een versnelling en verdieping van het bufferbudget gerealiseerd. In het bufferbudget reserveert de gemeente elk jaar een budget van 500 euro tot 1500 euro voor werkende bijstandsgerechtigden. Bijstandsgerechtigden die gaan werken en inkomensschommelingen ervaren die ze niet op kunnen vangen, kunnen dit melden bij de gemeente en worden vanuit dit budget gecompenseerd.

- *Spoor 5:* Impuls aan de uitvoering van de Werkagenda Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA). In de Werkagenda VIA zijn 21 landelijke koepelorganisaties verenigd in de Taskforce Werk & Integratie. In de VIA wordt uitvoering gegeven aan activiteiten om arbeidsmarktkansen en posities van mensen met een migratieachtergrond structureel te verbeteren. De Werkagenda VIA bestaat uit drie hoofdthema's: 1) meer culturele diversiteit op het werk, 2) meer kans op eerste baan of stage en 3) arbeidstoeleiding. In Dichterbij dan je denkt worden middelen besteed aan het thema arbeidstoeleiding om activiteiten te versnellen en te ontplooien, zodat meer mensen met een migratieachtergrond een (betere) positie op de arbeidsmarkt kunnen verwerven.
- *Spoor 7:* Monitoring en evaluatie. Er is een monitoringsplan opgesteld waarin de regionale invulling en uitvoering, het gebruik van de vier wervingsroutes en de geleerde lessen voor de lange termijn worden opgehaald. De monitoring en evaluatie is door onderzoeksbureau Regioplan uitgevoerd en betreft het huidige rapport.

Een van de activiteiten in het actieplan die is komen te vervallen is de werkgeverssubsidie. Werkgevers zouden door een financiële tegemoetkoming gestimuleerd worden om mensen uit het onbenut arbeidspotentieel aan te nemen. Deze voorgenomen subsidie zou bedoeld zijn als stimulans voor werkgevers om te werven via de vier centrale wervingsroutes uit het actieplan, om anders te kijken naar de invulling van vacatures en kansen te bieden aan mensen uit het onbenut arbeidspotentieel. Deze subsidie is vanwege uitvoeringstechnische redenen te komen vervallen: de potentiële uitvoerder van deze regeling kon deze subsidieregeling niet uitvoeren vanwege prioritering binnen de uitvoeringscapaciteit en de verwachte uitvoeringsbelasting. Op korte termijn is er geen alternatieve uitvoerende partij bereid gevonden voor deze subsidieregeling, waardoor het ministerie van SZW heeft moeten besluiten om hiermee te stoppen, hetgeen in een Kamerbrief van 17 oktober 2022 werd meegedeeld aan de Tweede Kamer.[5]

Beleidsmiddelen

Voor het actieplan Dichterbij dan je denkt is er in totaal 40 miljoen beschikbaar gemaakt. De financiële middelen zijn op de volgende manier besteed:

- 17,5 miljoen is besteed aan de arbeidsmarktregio's. Elke arbeidsmarktregio heeft eenmalig een decentralisatie-uitkering van 500.000 euro ontvangen.
- 3,8 miljoen is besteed aan programmakosten bestaande uit het ontwikkelen van een communicatiestrategie en materialen voor de arbeidsmarktregio's, personele kosten, uitvoering van landelijke activiteiten, monitoring en de verkenning van het bufferbudget.
- 800.000 euro is besteed aan de Werkagenda Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA).

Door het komen te vervallen van de werkgeverssubsidie kwam 17.9 miljoen vrij. Deze middelen zijn op een andere manier besteed:

- 8,75 miljoen is besteed aan de arbeidsmarktregio's. De decentralisatie-uitkering naar arbeidsmarktregio's is verder verhoogd met 250.000 euro per regio.
- 2 miljoen is besteed aan de pilot van het Sociaal Innovatiefonds (SIF). Dit is een publiek-privaat fonds om werkgevers te ondersteunen bij het doen van investeringen in inclusieve aanpassingen om groepen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen, waaronder mensen uit de doelgroep banenafspraak. Met de extra middelen kon de pilot verlengd en uitgebreid worden met vijf extra investeringen voor werkgevers.
- 750.000 is besteed aan landelijke initiatieven die bijdragen aan de realisatie van het actieplan. Landelijke initiatieven die middelen hebben ontvangen zijn: AWVN, Start Foundation, ABU/NBBU, Onbeperkt aan de Slag, JobOn en Everyday Heroes.
- De resterende 6,4 miljoen is teruggevloeid naar de schatkist.

2.4 Werkzame mechanismen

De beleidsactiviteiten bevatten onderliggende mechanismen die kunnen verklaren waarom het actieplan Dichterbij dan je denkt kan leiden tot de gewenste resultaten en effecten. Deze mechanismen zijn

[5] Kamerstukken II 2022 - 2023, 29 544, nr. 1153, p. 1.

afgeleid van gedragstheorieën, die gedragswetenschappelijke principes bevatten en ook (deels) resultaten en effecten kunnen verklaren.

Werkzame mechanismen

Allereerst speelt het actieplan in op *bewustwording*, door werkgevers te laten zien dat talent dichterbij is dan zij denken, en werkzoekenden te laten dat zien dat een baan dichterbij is dan zij denken. Dit is bijvoorbeeld gedaan door werkgevers en werkzoekenden te inspireren met goede voorbeelden, en het in beeld brengen van (baan)kansen.

Daarnaast speelt het actieplan in op het *weten* en *willen* bij zowel werkzoekenden als werkgevers door (o.a. met behulp van de communicatiestrategie):

- mensen te informeren over de vier wervingsroutes;
- het breder bekend en vindbaar maken van de werknemers- en werkgeversdienstverlening;
- werkgevers te inspireren om anders naar kandidaten te kijken;
- werkgevers te laten zien dat het anders kijken naar mensen geschikte kandidaten kan opleveren;
- werkgevers te inspireren om vacatures en functies anders vorm te geven of in te vullen;
- werkzoekenden te inspireren om de stap naar werk of een leerwerktraject te zetten.

Ook speelt het actieplan in op *kunnen* door de arbeidsmarktregio's in staat te stellen (o.a. door financiele prikkel in de decentralisatie-uitkering) om dienstverlening te kunnen bieden door:

- werkgevers te ondersteunen in het gebruik van de vier wervingsroutes;
- werkzoekenden te ondersteunen om de stap naar werk of een leerwerktraject te zetten;
- een landelijk ondersteuningsteam dat met arbeidsmarktregio's in contact staat en meedenkt met de regio's over hun dienstverlening. Hier komen regio's ook met elkaar in contact om van elkaar te kunnen leren.

Gedragstheorieën

Zoals in de onderzoeksopzet genoemd, is het niet eenvoudig om een causale relatie te leggen tussen het actieplan en de uitkomsten van het plan. Een belangrijke sleutel hierin ligt besloten in gedragsverandering. Het actieplan speelt immers in op gedragsverandering bij zowel werkzoekenden als werkgevers. In aanvulling op de werkzame mechanismen zijn we daarom ook op zoek gegaan naar onderliggende gedragstheorieën. Deze theorieën bevatten gedragswetenschappelijke mechanismen en kunnen de resultaten en effecten (deels) verklaren. Op deze manier kunnen we betere uitspraken doen over de doeltreffendheid van het actieplan.

Self-efficacy vergroten bij werkzoekenden: Self-efficacy gaat over het geloof in het eigen kunnen om succesvol te zijn. Mensen met meer self-efficacy zijn beter bestand tegen tegenslagen. Bij het zoeken naar een baan kunnen mensen al vaak zijn afgewezen of andere negatieve ervaringen hebben. Het actieplan inspireert werkzoekenden om de stap naar werk of een leerwerktraject te zetten en ondersteunt hen daarbij, waardoor de self-efficacy vergroot kan worden en daarbij ook de motivatie van werkzoekenden om hun doel te bereiken. Hiermee speelt het actieplan in op het 'willen' en kan het vervolgens ook een positief effect hebben het 'kunnen' van werkzoekenden.

Zelfdeterminatietheorie: In de zelfdeterminatietheorie wordt onderscheid gemaakt in extrinsieke en intrinsieke motivatie. Deze theorie kan verklaren waarom werkzoekenden gemotiveerd zijn om de stap naar werk of een leerwerktraject zetten. De extrinsieke motivatie wordt verhoogd door externe prikkels en kan verhoogd worden door vacatures anders op te stellen, en werkgevers zichtbaar te maken bij potentiële arbeidskrachten. De intrinsieke motivatie kan verhoogd worden door in te spelen op de psychologische basisbehoeften: (a) autonomie: mensen zelf de regie geven over hoe zij kunnen werken in de toekomst (jobcarving en functiecreatie), (b) competentie: zorgen dat mensen het gevoel hebben iets te kunnen (leerwerktrajecten), (c) verbondenheid: het gevoel hebben ergens bij te horen (zorgen dat ze ondersteuning kunnen vinden). Hiermee speelt het actieplan in op het 'willen' van werkzoekenden.

Het principe van matching: goede matches kunnen niet gemaakt worden als potentiële werknemers en werkgevers niet op de hoogte zijn van elkaars bestaan. Door andere wervingsroutes in te zetten en vacatures en functies anders vorm te geven, kunnen matches gemaakt worden die via een andere route niet gerealiseerd zouden worden. Op deze manier vinden werkgevers werkzoekenden die ze eerder niet vonden. Het actieplan laat werkgevers zien dat talent dichterbij is dan zij denken, door hen te laten ervaren dat het anders kijken naar mensen geschikte kandidaten kan opleveren. Hiermee speelt het in op de 'bewustwording' en het 'weten' van werkgevers.

Screening en signaling: werkgevers 'screenen' op geschiktheid van een potentiële werknemer op basis van 'signalen' dat deze potentiële werknemer geschikt zou zijn voor het werk. Deze signalen zijn o.a. opleiding, werkervaring en achtergrond. Hierdoor ontstaat er een bias voor een bepaald type werknemers en valt een deel van de potentiële werknemers – waarvan een groot deel tot het onbenut arbeidspotentieel behoort – af. Door alternatieve wervingsmethoden en goede voorbeelden/praktijkverhalen wordt de pool van potentiële werknemers vergroot. Door werkgevers te laten zien dat het anders kijken naar mensen geschikte kandidaten kan opleveren, speelt het actieplan in op het 'weten' en kan het vervolgens een positief effect hebben op het 'willen'.

Discriminatory preference: behalve op grond van vaardigheden kiezen werkgevers op basis van discriminerende voorkeuren. Dat wil zeggen dat werkgevers werknemers kiezen die op een bepaalde manier op hen lijken omdat ze bijvoorbeeld dezelfde huidskleur, religie of achtergrond hebben. Ook hier geldt dat alternatieve wervingsmethodes en goede voorbeelden/praktijkverhalen van minder gangbare keuzes voor werknemers de pool van potentiële werknemers kunnen vergroten. Door werkgevers te laten zien dat het anders kijken naar mensen geschikte kandidaten kan opleveren, speelt het actieplan in op het 'weten' en kan het vervolgens een positief effect hebben op het 'willen'.

2.5 Output, outcome & impact

Output

Het is lastig om voor het actieplan een-op-een vast te stellen welke resultaten de beleidsactiviteiten opleveren. Het ligt in de lijn der verwachting dat het actieplan Dichterbij dan je denkt eraan heeft bijgedragen dat:

- werkzoekenden en werkgevers elkaar beter weten te vinden;
- werkzoekenden/werkgevers de route naar ondersteuning weten te vinden;
- werkzoekenden meer kansen zien/werkgevers meer kansen bieden;
- de vier wervingsroutes meer bekendheid krijgen;
- er meer aandacht is voor onbenut arbeidspotentieel;
- werkzoekenden gemotiveerd/geïnspireerd zijn om een baan te vinden of een leerwerktraject te starten;
- werkgevers geïnspireerd zijn geraakt om innovatieve wervingsmethoden in te zetten.

Outcome & impact

Door de kortetermijndoelstelling van het actieplan is het aannemelijk dat het actieplan ook leidt tot korte termijneffecten. Het is te verwachten dat het actieplan Dichterbij dan je denkt eraan heeft bijgedragen dat:

- onbenut arbeidspotentieel beter wordt benut en bereikt;
- de matching tussen werkgevers en werkzoekenden wordt versterkt;
- werkgevers openstaan voor andere soorten werkzoekenden;
- werkgevers vacatures anders gaan invullen;
- werkgevers functies anders gaan vormgeven;
- werkzoekenden (sneller) de stap naar werk of een leerwerktraject zetten.

Op de lange termijn kan het actieplan bijdragen aan:

- minder krapte op de arbeidsmarkt;
- het beter laten aansluiten van vraag en aanbod;

- een verbetering van de continuïteit en kwaliteit in sectoren;
- verbeterde samenwerking binnen arbeidsmarktregio's.

Context

Contextfactoren die van invloed (kunnen) zijn op de uitvoering van het actieplan Dichterbij dan je denkt, zijn:

- Bestaande infrastructuur en samenwerking van gemeenten, UWV, sociale partners, onderwijsinstellingen, onder andere via WSP en RMT: de mate waarin activiteiten kunnen worden ingebed in de bestaande (regionale) infrastructuur kan van invloed zijn op de uitvoerbaarheid van activiteiten. De uitvoering van activiteiten kan bijvoorbeeld vertraging oplopen als deze infrastructuur of samenwerking ontbreekt. Door in dit actieplan aansluiting te zoeken met de bestaande infrastructuur kan voorkomen worden dat geld wordt uitgegeven aan het opzetten van nieuwe samenwerkingen en het maken van afspraken daarover.
- De mate waarin arbeidsmarktregio's bestaande expertise hebben op het gebied van de vier wervingsroutes heeft invloed op de mate waarin regio's samenwerking zoeken met landelijke partners op het gebied van bijvoorbeeld open hiring, jobcarving of functiecreatie.
- Economie: de zeer krappe arbeidsmarkt en de bijbehorende belemmeringen op de bedrijfsvoering zouden genoeg reden kunnen zijn voor werkgevers om anders te kijken naar de invulling van hun vacatures. Tegelijkertijd zijn er ook veel werkgevers die het moeilijk hebben (door o.a. de coronacrisis, stijgende energieprijzen) en daardoor niet bezigzijn met het invullen van vacatures.
- De doorlooptijd van het actieplan Dichterbij dan je denkt: de financiële middelen zijn tijdelijk en daarnaast bestaan er andere (tijdelijke) subsidieregelingen en/of uitkeringen waar arbeidsmarktregio's gebruik van kunnen maken. Dit kan het lastig maken voor arbeidsmarktregio's om het geld te besteden, omdat ze het niet meer overzien en onvoldoende capaciteit hebben.
- Politieke context: een nieuw kabinet en wisseling van bewindspersonen heeft voor vertraging gezorgd in de vormgeving van het actieplan.
- Onderdelen van het actieplan Dichterbij dan je denkt zijn niet van de grond gekomen door het ontbreken van een uitvoerder.
- De mate waarin mensen ontvankelijk zijn voor communicatie van de overheid: in de relatie tussen overheid en burger kan er wantrouwen bestaan. Dit wantrouwen kan van invloed zijn op het bereik van communicatiemateriaal onder mensen die tot het onbenut arbeidspotentieel kunnen worden gerekend.

Beleidstheorie 'Dichterbij dan je denkt'

*Werkzoekenden omvat al het onbenut arbeidspotentieel (mensen die zouden willen en kunnen werken)

Oorzaken

- Werkzoekenden* overschatten de afstand tot werk omdat ze ondersteuning niet weten te vinden of weinig reflecteren op hun eigen talenten, vaardigheden en mogelijkheden.
- Werkgevers zijn niet snel geneigd om op andere manieren naar hun werkprocessen en wervingsstrategieën te kijken, weten de ondersteuning niet te vinden of maken geen gebruik van dienstverlening.
- De werkgeversdienstverlening is onbekend en er wordt te weinig gebruikgemaakt van de vier wervingsroutes.

Probleem-situatie

Krapte op de arbeidsmarkt en tegelijkertijd veel onbenut arbeidspotentieel en vraag en aanbod sluiten niet op elkaar aan. De continuïteit en kwaliteit in sommige sectoren komt in gevaar

Input
Totaal 40 miljoen

Programmakosten: ontwikkelen communicatiemiddelen, personele kosten, uitvoering landelijke activiteiten, monitoring

AMR's: 17,5 miljoen voor inzet op wervingsroutes/ communicatieactiviteiten

Fundamenteel principe = Bestedingsvrijheid/regie geven aan AMR's met de visie dat de uitvoering weet wat nodig is (aansluiten bij bestaande infrastructuur/niet voorschrijven)

Throughput

- Landelijke communicatiestrategie met multimediamiddelen zowel landelijk als regionaal. Zowel gericht op werkzoekenden als op werkgevers. Geeft aandacht aan vier wervingsroutes met bijbehorende dienstverlening (leerwerktrajecten, jobcarving en functiecreatie, open hiring en innovatieve manieren van matching).
- Financiering aan arbeidsmarktregio's met het doel om de matching tussen werkgevers en werkzoekenden uit het onbenut arbeidspotentieel te intensiveren. Dit doen we door aansluiting te zoeken bij het bestaande dienstverleningsinstrumentarium in de regio's en door dienstverlening te intensiveren.
- Landelijke activiteiten die aandacht geven aan het gebruik van de vier wervingsroutes en de matching tussen werkgevers en werkzoekenden uit het onbenut arbeidspotentieel versterken.
- De specifieke inzet op het bereiken van niet-uitkeringsgerechtigden.

Werkzame mechanismen

- Laten zien dat een baan/talent dichterbij is dan werkzoekenden/werkgevers denken (bewustwording)
- Inspelen op weten en willen bij werkzoekenden en werkgevers (door o.a. communicatiestrategie):
  - Informeren over de vier wervingsroutes
  - Breder bekend en vindbaar maken van dienstverlening
  - Werkgevers inspireren om anders naar kandidaten te kijken
  - Werkgevers laten zien dat het anders kijken naar mensen geschikte kandidaten kan opleveren
  - Werkgevers inspireren om vacatures en functies anders vorm te geven of in te vullen
  - Werkzoekenden inspireren om de stap naar werk of een leerwerktraject te zetten
- Inspelen op kunnen (in staat stellen van AMR's om dienstverlening te bieden):
  - Werkgevers ondersteunen in het gebruik van de vier wervingsroutes
  - Werkzoekenden ondersteunen om de stap naar werk of een leerwerktraject te zetten
  - Landelijk ondersteuningsteam die met AMR's in contact staan/meedenken

Gedragstheorieën

Self-efficacy werkzoekenden ↑

Discriminatory preference: minder op wat werkgever al kent/weet

Principe van matching: werkgevers vinden werkzoekenden die ze eerder niet vonden

Zelfdeterminatie theorie: Extrinsieke/ intrinsieke motivatie werkzoekenden

Screening en signaling: minder op traditionele 'signals' waardoor grotere pool werkzoekenden

Output

- Werkzoekenden en werkgevers weten elkaar beter te vinden
- Werkzoekenden/werkgevers weten de route naar ondersteuning te vinden
- Werkzoekenden zien meer kansen/werkgevers bieden meer kansen
- Meer bekendheid van de vier wervingsroutes
- Meer aandacht voor onbenut arbeidspotentieel
- Werkzoekenden zijn gemotiveerd/geïnspireerd om een baan te vinden
- Werkgevers zijn geïnspireerd geraakt om innovatieve wervingsmethoden in te zetten

Outcome

Door kortetermijndoelstelling → kortetermijneffecten

- Beter benutten en bereiken van onbenut arbeidspotentieel
- Matching versterkt tussen werkgevers en werkzoekenden
- Werkgevers staan open voor andere soorten werkzoekenden
- Werkgevers gaan vacatures anders invullen
- Werkgevers gaan functies anders vormgeven
- Werkzoekenden zetten (sneller) de stap naar werk of een leerwerktraject

Impact

- Minder krapte op de arbeidsmarkt
- Vraag en aanbod sluiten beter op elkaar aan
- Verbeterde continuïteit en kwaliteit in sectoren
- Verbeterde samenwerking binnen AMR's

Context

- Bestaande infrastructuur en samenwerking van gemeenten, UWV, sociale partners, onderwijs-instellingen, onder andere via WSP en RMT
- Mate waarin AMR's bestaande expertise hebben op gebied van vier wervingsroutes
- Economie: krapte op arbeidsmarkt vraagt om anders denken, maar werkgevers hebben het moeilijk
- Doorlooptijd van DJDD (financiële middelen/scepsis bij uitvoerders)
- Politieke context: nieuw kabinet, andere bewindspersonen
- Onderdelen DJDD niet van de grond gekomen door ontbreken uitvoerder
- Mate waarin mensen ontvankelijk zijn voor communicatie van de overheid

REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Landelijke communicatiestrategie

Spoor 1

3

3 Landelijke communicatiestrategie (spoor 1)

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt achtereenvolgens beschreven hoe het landelijk team Dichterbij dan je denkt vorm heeft gegeven aan het betrekken van de regio's in de context van de uitrol van het actieplan, hoe de toolkit in het kader van het actieplan Dichterbij dan je denkt is vormgegeven, hoe de regio's denken over deze toolkit en in hoeverre het actieplan online (lees: op social media) effect heeft gesorteerd.

3.2 Landelijke communicatie met regio's

Om de arbeidsmarktregio's te ondersteunen in het uitvoeren van het actieplan Dichterbij dan je denkt is een landelijk projectteam actief geweest. Het landelijk team heeft een faciliterende en aanjagende rol gespeeld: benodigde middelen werden ontwikkeld en aangereikt; vragen, opmerkingen en input werden opgehaald en omgezet in acties; en activiteiten ter bevordering van de uitrol van het actieplan werden georganiseerd. In de volgende paragrafen wordt kort uiteengezet welke activiteiten het landelijk projectteam heeft uitgevoerd.

3.2.1 Wethoudersbrief

Op 13 mei 2022 ontvingen de wethouders Sociale Zaken van de centrumgemeenten een brief van de ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen. Naast een toelichting op de situatie op de arbeidsmarkt en de introductie en beschrijving van het actieplan Dichterbij dan je denkt bevatte deze nieuwsbrief de oproep om mee te doen aan de versterking van de uitvoering in de arbeidsmarktregio's. Documentatie 'met nadere toelichting op het actieplan en handige informatie en tips om te komen tot een regionale invulling van het actieplan' was toegevoegd als bijlage. Bij interesse konden wethouders middels een mail naar dichterbijdanjedenkt@minszw.nl (zie 3.2.6) aangeven wie er in hun arbeidsmarktregio fungeerde als contactpersoon op ambtelijk niveau. In de brief werd tevens 'het landelijk projectteam met helpdeskfunctie' onder de aandacht gebracht.

3.2.2 Nieuwsbrieven

De voornaamste wijze waarop het landelijk team de regio's op de hoogte heeft gehouden van de ontwikkelingen in het kader van het actieplan, was een nieuwsbrief. Op de onderstaande momenten is een nieuwsbrief verstuurd naar de algemene contactpersonen in de regio's of specifiek de contactpersonen communicatie in de regio's:

- **14 juni 2022** – deze nieuwsbrief bevatte een introductie van het actieplan, de vraag om betrokkenheid en medewerking van de geadresseerden en een link naar de toolkit (zie paragraaf 3.3).
- **15 juli 2022** – deze nieuwsbrief bevatte een korte samenvatting van de activiteiten tot dan toe (het aanwijzen van contactpersonen in de regio's en het doorsturen van actieplannen en initiatieven door de regio's) en een aankondiging van de vragenuurtjes (zie paragraaf 3.2.3).
- **23 september 2022** – deze nieuwsbrief bevatte een terugblik op de vragenuurtjes en de aankondiging van zowel de samenwerkruimte als de webinars, en vroeg bijzondere aandacht voor het thema open hiring en de activiteiten van Start Foundation op dat gebied (zie paragraaf 5.3.3).
- **18 oktober 2022** – deze nieuwsbrief bevatte een terugblik op een communicatie-inspiratiesessie die op 25 augustus 2022 heeft plaatsgevonden en enkele updates met betrekking tot o.m. de toolkit en de video's, die naar aanleiding van de communicatie-inspiratiesessie waren geüpdatet of aangevuld.
- **21 oktober 2022** – deze nieuwsbrief bevatte een uitnodiging voor de eerste webinars en een bericht aangaande het niet doorgaan van de werkgeverssubsidie (zie paragraaf 5.1), en vroeg aandacht voor de Nationale Werkbezoekdag, een praktijkvoorbeeld, een ledenbericht van VNO-NCW/MKB-NL en (wederom) de samenwerkruimte.
- **15 november 2022** – deze nieuwsbrief bevatte een terugkoppeling over de eerdergenoemde communicatie-inspiratiesessie, waarin is aangegeven dat er behoefte was aan Dichterbij dan je denkt-materiaal dat specifiek gericht was op de doelgroep 55+. Om aan deze behoefte tegemoet te komen, zijn o.m. enkele nieuwe video's, posters en aanvullende visuals toegevoegd aan de toolkit.
- **22 november 2022** – deze nieuwsbrief bevatte links waarmee webinars die reeds hadden plaatsgevonden konden worden teruggekeken, de aankondiging van de voorliggende evaluatie, de aankondiging van een volgende webinar, een introductie van Everyday Heroes (zie paragraaf 5.3.7), een link

naar de door Start Foundation ontwikkelde e-learning (zie paragraaf 5.3.3) en de mededeling dat de toolkit was uitgebreid.
- **20 december 2022** – deze nieuwsbrief kondigde de casevideo's 'Dat werkt wel' aan, waarin inspirerende resultaten van het actieplan Dichterbij dan je denkt werden uitgelicht. De nieuwsbrief bevatte een link naar de bijbehorende toolkit en regionale communicatieprofessionals werden aangemoedigd de casevideo's en diverse varianten ervan te delen op de eigen kanalen.
- **22 december 2022** – deze nieuwsbrief bevatte de aankondiging van de aanvullende decentralisatieuitkering, vroeg aandacht voor aanvullende communicatie met het thema 'Dat werkt wel', blikte vooruit op het actieplan in 2023, trad in meer detail over de verwachtingen in het kader van voorliggende evaluatie, de aankondiging van een webinar over de seniorenkansenvisie, een mededeling over 'Dichterbij dan je denkt – on tour', blikte terug op de Nationale Werkbezoekdag en Everyday Heroes, en bevatte een link naar de door AWVN ontwikkelde middelen met betrekking tot jobcarving en een link waarmee een webinar over jobcarving kon worden teruggekeken.
- **26 januari 2023** – deze nieuwsbrief herhaalde de boodschap van de nieuwsbrief van 20 december en kondigde aan dat de toolkit 'Dat werkt wel' was aangevuld met zes nieuwe video's.
- **13 maart 2023** – deze nieuwsbrief bevatte een terugblik op de wethoudersbijeenkomst, een link naar de vragenlijst die in het kader van voorliggende evaluatie is afgenomen (zie hoofdstuk 4) en een link naar dertien video's waarin een Dichterbij dan je denkt-casus wordt uitgelicht, en vroeg aandacht voor Everyday Heroes en het Sociaal Innovatiefonds.

Met de nieuwsbrief heeft het landelijk team nieuws en activiteiten in het kader van het actieplan Dichterbij dan je denkt aangekondigd en gevraagd om input uit de regio's. In de hierop volgende paragrafen zullen deze nieuwsbrieven dan ook regelmatig worden aangehaald.

3.2.3 Vragenuurtjes

In de nieuwsbrief die op 15 juli 2022 is verstuurd, wordt genoemd dat de voortgang met betrekking tot het actieplan (bijv. het opstellen van een regionaal plan en het betrekken van regionale partners) verschilt per regio. Het landelijk team geeft aan dat zij het belangrijk vindt dat de regio's de mogelijkheid hebben om input te geven en ervaringen te delen. Daarom worden de contactpersonen van de arbeidsmarktregio's uitgenodigd om deel te nemen aan online vragenuurtjes, die plaats zouden gaan vinden op 21 juli, 25 juli en 13 september.

In de nieuwsbrief van 23 september wordt teruggeblikt op de vragenuurtjes, waarvan er uiteindelijk vier hebben plaatsgevonden. Uit de verslagen van de vragenuurtjes blijkt dat achttien van de 35 regio's deel hebben genomen aan één of meerdere vragenuurtjes. Uit de vragenuurtjes bleek dat veel regio's worstelden met het vinden en bereiken van onbenut arbeidspotentieel en het aanspreken ervan en behoefte hadden aan goede voorbeelden uit andere regio's. Op basis van de input die in de vragenuurtjes is opgehaald, kondigt men aan dat de toolkit wordt uitgebreid, een samenwerkruimte wordt ingericht (zie 3.2.4) en webinars worden georganiseerd (zie 3.2.5).

3.2.4 Digitale samenwerkruimte

Uit de nieuwsbrief van 23 september blijkt dat de contactpersonen in de vragenuurtjes hebben aangegeven dat zij graag op de hoogte worden gehouden van actuele ontwikkelingen en elkaars plannen. Om aan deze behoefte tegemoet te komen, kondigt het projectteam een samenwerkruimte aan: een online en besloten platform waartoe alleen mensen toegang hebben die door het team zijn uitgenodigd. De contactpersonen worden in de nieuwsbrief verzocht om hun e-mailadres en mobiele telefoonnummer door te geven, zodat het team hen toegang tot de samenwerkingsruimte kan verlenen. In de nieuwsbrief van 21 oktober wordt herhaald opgeroepen tot het gebruik van deze samenwerkruimte.

3.2.5 Webinars

In de nieuwsbrief van 23 september wordt aangekondigd dat er themabijeenkomsten zullen worden georganiseerd. Deze themabijeenkomsten zijn uiteindelijk uitgewerkt tot webinars: 'online colleges' van 30-60 minuten die live te volgen waren, met de mogelijkheid om achteraf terug te kijken. In de webinars was ruimte voor vragen en opmerkingen, die ter plekke of later in een nieuwsbrief werden geadresseerd.

De thema's die in de nieuwsbrief van 23 september werden genoemd waren 'Het vinden van onbekend talent van met name niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekers' en 'Baancreatie in het MKB'. In deze nieuwsbrief staat dat contactpersonen op korte termijn een uitnodiging voor deze bijeenkomsten kunnen verwachten en dat input voor aanvullende bijeenkomsten welkom is. In de nieuwsbrief van 21 oktober worden de contactpersonen uitgenodigd voor twee digitale bijeenkomsten, op 2 november en op 8 november. De nieuwsbrief van 22 november bevat links naar de terug te kijken eerste twee webinars, die uiteindelijk 'Onbekend talent en de wijkaanpak' en 'Regionale campagnes om onbenut talent te bereiken' zijn genoemd. De nieuwsbrief van 22 november bevat tevens een uitnodiging voor de derde webinar, 'Jobcarving in het mkb'. In de nieuwsbrief van 22 december wordt een link gedeeld waarmee de derde webinar 'Jobcarving in het mkb' kan worden teruggekeken en wordt een vijfde webinar over de seniorenkansenvisie aangekondigd.

Het totaal aan webinars komt daarmee op vier:
- 2 november 2022: 'Onbekend talent en de wijkaanpak'
- 8 november 2022: 'Regionale campagnes om onbenut talent te bereiken'
- 29 november 2022: 'Jobcarving in het MKB'
- 30 mei 2023: 'Seniorenkansenvisie'

3.2.6 Postbus dichterbijdanjedenkt@minszw.nl

De regio's konden het landelijk team benaderen door te mailen naar de 'postbus' dichterbijdanjedenkt@minszw.nl. De berichten die op dit e-mailadres zijn binnengekomen, zijn ruwweg op te delen in vijf categorieën:
- 198 berichten van regio's: het betreft hier met name aanmeldingen voor activiteiten, contactgegevens van contactpersonen en wijzigingen daarvan. Ook vinden we berichten met betrekking tot de regionale actieplannen en activiteiten en vragen over budget, verantwoording, looptijd et cetera.
- 67 berichten met betrekking tot communicatie: deze berichten hadden met name betrekking op de toolkit (waar deze te vinden, hoe deze te gebruiken) en verzoeken voor werkbezoeken van bewindspersonen. Een substantieel deel van deze berichten (24) betrof nieuwsberichten.
- 40 berichten met betrekking tot samenwerkruimte: het betreft hier met name aanmeldingen en wijzigingen, een kleiner deel gaat over ICT-problemen die mensen hebben ervaren.
- 2 berichten ontvangen via website: mensen verzoeken om op de hoogte te worden gehouden van het actieplan.
- 30 berichten in categorie 'overig'.

3.3 De toolkit 'Dichterbij dan je denkt'

De nieuwsbrief die op 14 juni 2023 is verstuurd, bevatte een link naar de online toolkit. De toolkit was bedoeld om de regio's te voorzien van communicatiemiddelen en bestond uit:
- een handleiding voor het gebruik van de toolkit;
- basismaterialen: een beeldmerk en een badge 'wij doen mee';
- enkele video's over de resultaten die zijn behaald met het actieplan;
- enkele downloads, waaronder een factsheet, een menukaart en een FAQ;
- enkele posters, visuals, ansichtkaarten en banieren.



Eén van de posters zoals opgenomen in de toolkit.



De badge 'Wij doen mee!' zoals opgenomen in de toolkit.

In de nieuwsbrief werden ontvangers aangemoedigd om deze communicatie 'actief in te gaan zetten op eigen communicatiekanalen' en te 'gebruiken in de activiteiten met werkgevers en werkzoekenden'. Men mocht hier vrijwel direct (15 juni) mee beginnen en de online toolkitmaterialen zijn nog tot en met in ieder geval eind 2023 te gebruiken.

Toolkit

Om jullie te helpen hebben we een communicatie **toolkit** ontwikkeld. In deze toolkit vind je informatie en uitleg over het plan en allerlei communicatiemateriaal. Zo zijn er voorbeeldteksten, logo's, afbeeldingen, posters en video's. En ook downloadbare informatie als een factsheet, FAQ's en een menukaart. Verder ook nog extra informatie over de vier wervingsroutes die jullie kunnen helpen om werkgevers en werkzoekenden in de praktijk dichter bij elkaar te brengen.

Ga naar de Toolkit

Link naar toolkit uit nieuwsbrief van 14 juni 2022.

Uit de nieuwsbrieven blijkt dat de toolkit met enige regelmaat is aangevuld naar aanleiding van input uit de regio's. Een goed voorbeeld hiervan zijn de dertien video's waarin Dichterbij dan je denkt-casussen worden uitgelicht: uit de nieuwsbrief blijkt dat de regio's hebben aangegeven behoefte te hebben aan Dichterbij dan je denkt-materiaal, 'enerzijds voor de doelgroep 55+ en anderzijds om werkgevers te kunnen enthousiasmeren om deze doelgroep aan te nemen'. Dit heeft geresulteerd in dertien korte (anderhalf tot twee minuten) video's met titels als 'Jobcoaching', 'Jobcarving', 'Open hiring' en 'Leerwerktraject' die afsloten met de leus 'Dat werkt wel'. Regionale communicatieprofessionals hebben op 15 november bericht ontvangen van het landelijk team met een toelichting op de nieuwe middelen en het gebruik ervan.[6] In december 2022 en januari 2023 zijn hierover twee berichten uitgegaan (zie 3.2.2).

[6] De video's waarin Dichterbij dan je denkt-casussen worden uitgelicht zijn terug te vinden op https://www.hoewerktnederland.nl/onderwerpen/dichterbij-dan-je-denkt/cases-uit-de-praktijk.

3.4 Toolkit in de brede uitvraag

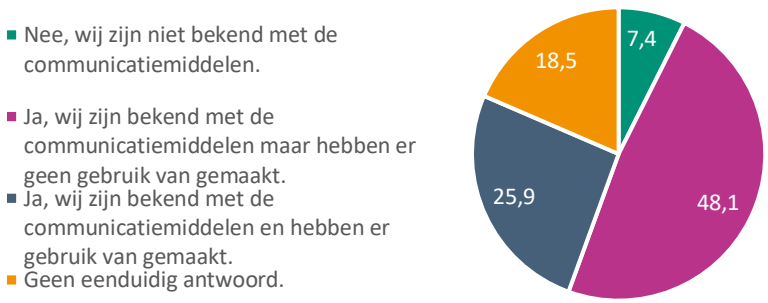
Vooruitlopend op hoofdstuk 4, waarin de resultaten worden gepresenteerd van de vragenlijst die is uitgezet onder de arbeidsmarktregio's, presenteren we hier de resultaten van die vragenlijst met betrekking tot de toolkit. Voor een beschrijving van de onderzoekspopulatie verwijzen wij u naar paragraaf 4.2.1 van hoofdstuk 4.[7]

Twee van de 27 arbeidsmarktregio's (7,4%) geven aan niet bekend te zijn met de landelijke communicatiemiddelen. Zeven arbeidsmarktregio's (25,9%) geven aan bekend te zijn met de landelijke communicatiemiddelen en hier ook gebruik van te hebben gemaakt. Veelal geven deze regio's aan dat zij de landelijke communicatiemiddelen hebben vertaald naar de eigen, regionale communicatie of dat zij een gedeelte van de landelijke communicatiemiddelen (bijvoorbeeld de logo's) hebben gebruikt in de eigen communicatie.

Dertien arbeidsmarktregio's (48,1%) geven aan bekend te zijn met de landelijke communicatiemiddelen, maar hier geen gebruik van te hebben gemaakt. De redenen hiervoor lopen uiteen, maar de vaakst gegeven redenen zijn dat de landelijke communicatiemiddelen geen of beperkte meerwaarde hadden ten opzichte van bestaande communicatie en/of plannen en dat de landelijke communicatiemiddelen inhoudelijk niet aansloten bij bestaande communicatie en/of plannen. Goed om op te merken is dat enkele van deze dertien regio's aangeven dat er nog geen gebruik is gemaakt van de communicatiemiddelen, maar dat zij dit nog wel van plan zijn.

Voor vijf arbeidsmarktregio's blijft onduidelijk in hoeverre men bekend was met de landelijke communicatiemiddelen, omdat meerdere invullers tegenstrijdige antwoorden geven. In vier van deze regio's klinkt zowel dat men niet bekend is met de communicatiemiddelen als dat men er bekend mee is, maar er geen gebruik van heeft gemaakt. Hieruit kan in ieder geval worden geconcludeerd dat in deze regio's niet iedereen op de hoogte was van het bestaan van de landelijke communicatiemiddelen en dat er geen gebruik van is gemaakt. In de vijfde regio is men sowieso bekend met de middelen, maar is men het er niet over eens of er wel of geen gebruik van is gemaakt.

Figuur 3.1 **Is uw arbeidsmarktregio bekend met de landelijke communicatiemiddelen van het actieplan 'Dichterbij dan je denkt'? (N=27)**



Bron: Regioplan

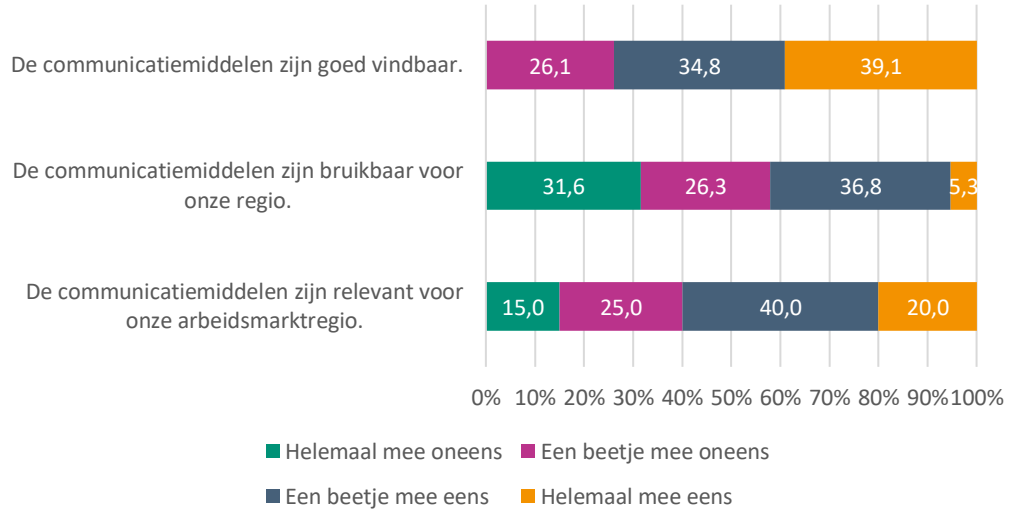
Uit de casusstudies ontstaat een beeld dat grotendeels in overeenstemming is met deze bevindingen: men heeft niet of slechts beperkt gebruikgemaakt van de middelen. De redenen die worden gegeven voor het niet gebruiken van de communicatiemiddelen zijn dat er sprake was van (te) weinig toegevoegde waarde ten opzichte van de eigen communicatie of zelfs de angst dat de communicatiemiddelen

[7] Het is van belang hier te benoemen dat het landelijk team in het kader van de communicatiemiddelen contact heeft gehad met de communicatieadviseurs in de arbeidsmarktregio's en dat deze communicatieadviseurs de (link naar de) middelen hebben ontvangen. De vragenlijst is echter uitgezet onder de coördinatoren, niet onder de communicatieadviseurs. Het kan zijn dat de bekendheid van de communicatiemiddelen onder coördinatoren achterblijft bij die onder de communicatieadviseurs.

in combinatie met de eigen communicatie zouden leiden tot verwarring. Er worden verschillende redenen gegeven voor beperkt gebruik van de middelen: in enkele van de regio's zijn onderdelen van de landelijke middelen (bijvoorbeeld de logo's en foto's) verwerkt in de eigen communicatie vanwege een gebrek aan capaciteit, in andere regio's vond men dat de landelijke middelen te weinig toegevoegde waarde hadden ten opzichte van de eigen communicatie. Eén regio noemt dat de verbinding tussen de middelen en de praktijk ontbreekt: mensen die bereikt worden met de middelen, moeten vervolgens ook ergens terecht kunnen.

Aan de arbeidsmarktregio's die hebben aangegeven bekend te zijn met de landelijke communicatiestrategie (los van of zij er wel of geen gebruik van hebben gemaakt) is een drietal stellingen voorgelegd:

Figuur 3.2 Oordeel landelijke communicatiemiddelen (n=25[8])



Bron: Regioplan

Respectievelijk geeft ca. 60 en ca. 40 procent van de invullers aan het (helemaal) eens te zijn met de stelling dat de communicatiemiddelen relevant en bruikbaar zijn voor de arbeidsmarktregio. Respectievelijk geeft ca. 40 en ca. 55 procent aan de communicatiemiddelen beperkt relevant en bruikbaar te vinden. Over de vindbaarheid van de middelen oordeelt men positiever: ca. driekwart van de invullers geeft aan het (helemaal) eens te zijn met de stelling dat de middelen goed vindbaar zijn.

3.5 Landelijke communicatiestrategie: campagnes en aanwezigheid social media

In de nieuwsbrief die op 14 juni is verstuurd aan de contactpersonen in de regio's werd aangekondigd dat vanaf 15 juni over het plan zou worden gecommuniceerd via paid media, in eerste instantie gericht op werkzoekenden. Deze communicatie was in handen van Initiative, dat in de periode 15 juni 2022 tot 14 augustus campagne heeft gevoerd. Het doel van deze campagne was het creëren van bewustzijn rondom het actieplan Dichterbij dan je denkt. De doelgroep van de campagne bestond uit werkzoekenden en werkgevers en er was een budget van €149.000,- beschikbaar. In het kader van deze campagne zijn video's die deel uitmaken van de toolkit gedeeld op de social media van het ministerie van SZW. In haar eigen evaluatie spreekt Initiative van positieve resultaten: men heeft de advertenties (voor het beschikbare budget) vaker kunnen weergeven dan gepland en geeft aan dat zowel de uitkijkratio (het percentage kijkers dat de advertenties helemaal uitzit) als de reacties op de advertenties positief waren.

In de periode 21 november-18 december 2022 is een vergelijkbare campagne gedraaid, met als doel een verandering in houding onder werkzoekenden en werkgevers ('De communicatie moet de ogen openen,

[8] In deze figuur zijn de antwoorden meegenomen van invullers die aangaven bekend te zijn met de landelijke communicatiemiddelen, ook als een andere invuller uit dezelfde regio aangaf niet bekend te zijn met de middelen. Daarom is sprake van N=25.

out-of-the-box laten denken en angsten en vooroordelen wegnemen') en het bewerkstelligen van meer verkeer naar de website van het ministerie. De doelgroep van deze campagne bestond specifiek uit langdurig werkzoekenden van 50+ en werkgevers in de branches zakelijke dienstverlening, handel en nijverheid, energietransitie, bouw, logistiek en supply chain en retail. Er was een budget van €100.000,- beschikbaar. In haar eigen evaluatie spreekt Initiative wederom van positieve resultaten: zo hebben advertenties voor https://hoewerktnederland.nl/ op Google (die zichtbaar werden als mensen zochten op termen als 'baan zoeken', 'werk zoeken', 'leren en werken', 'open hiring' en 'personeel vinden') ruim 65 procent meer 'clicks' gegenereerd dan als doel was gesteld.

Aanvullend hebben wij voor de periode 1 april 2022 tot 1 april 2023 gekeken naar de aanwezigheid van het actieplan op social media. Dit hebben wij gedaan door op Twitter, Facebook, Instagram en LinkedIn berichten te verzamelen die zijn voorzien van de hashtags #dichterbijdanjedenkt en #datwerktwel.[9] De resultaten hiervan zijn weergegeven in tabel 3.1:

Tabel 3.1 Aanwezigheid actieplan social media #dichterbijdanjedenkt en #datwerktwel

#dichterbijdanjedenkt			
Medium	**Posts**	**Likes**	**Reacties**
Twitter	8		
Facebook	14	53	5
Instagram	27	163	7
LinkedIn	109	2903	505

#datwerktwel			
Medium	**Posts**	**Likes**	**Reacties**
Twitter	0		
Facebook	2	21	1
Instagram	0	0	0
LinkedIn	7	256	7

Bron: Regioplan

Zowel #dichterbijdanjedenkt als #datwerktwel hebben de grootste aanwezigheid bewerkstelligd op LinkedIn, waar respectievelijk 109 en 7 posts hebben geleid tot 2903 en 256 likes. Opvallend is dat een wezenlijk deel van de berichten die zijn voorzien van een van deze twee hashtags zijn geplaatst in het kader van de Nationale Werkbezoekdag, die op 16 november 2022 werd georganiseerd door JobOn (zie hoofdstuk 5: landelijke activiteiten). Op LinkedIn was bijvoorbeeld sprake van 22 berichten in het kader van JobOn en/of de Nationale Werkbezoekdag, welke hebben geleid tot 744 likes en 249 reacties.

Het is goed om op te merken dat het hier slechts een indicatie betreft van de mate waarin de termen 'Dichterbij dan je denkt' en 'dat werkt wel' door particulieren zijn gebezigd op social media. De berichten die door Initiative zijn geplaatst op de social media van het ministerie van SZW waren bijvoorbeeld niet voorzien van deze hashtags. De resultaten moeten daarom gelezen worden als een indicatie, niet een harde evaluatie van de campagne van Initiative.



[9] In november 2022 zijn dertien video's aan de toolkit toegevoegd waarin de leus 'Dat werkt wel' werd gebezigd. Daarom is ervoor gekozen om ook deze hashtag te bekijken.

REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Regionale invulling actieplan

Spoor 2 en 6

4

4 Regionale invulling actieplan (spoor 2 en 6)

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk presenteren wij de resultaten van de brede uitvraag onder de arbeidsmarktregio's. Waar relevant worden deze resultaten verder geïllustreerd aan de hand van bevindingen uit de casusstudies. De volledige casusstudies zijn terug te vinden in de bijlage. Elke arbeidsmarktregio heeft eerst een decentralisatie-uitkering van 500.000 euro ontvangen. De decentralisatie-uitkering is later verhoogd met 250.000 euro per regio. Met deze decentralisatie-uitkering kunnen regio's zelf bepalen welke activiteiten zij in het kader van het actieplan uitvoeren.

4.2 Populatie in de brede uitvraag

Om zicht te krijgen op de ervaringen van de arbeidsmarktregio's met de decentralisatie-uitkering die zij in het kader van het actieplan hebben ontvangen, is een vragenlijst uitgezet. Op 13 maart 2023 is een link naar de digitale vragenlijst verstuurd met de nieuwsbrief van het ministerie (zie ook hoofdstuk 3). Op 21 maart 2023 zijn herinneringen verstuurd. Ten slotte zijn enkele arbeidsmarktregio's persoonlijk uitgenodigd, omdat zij zeer betrokken waren in de opstartfase van het actieplan of omdat zij in verhouding tot hun grootte een relatief grote uitkering hadden ontvangen. De vragenlijst is in totaal 34 keer ingevuld, door 27 van de 35 unieke arbeidsmarktregio's.[10]

Databewerking
De regio's die in het overzicht hierboven zijn gemarkeerd met één of twee asterisken hebben de vragenlijst respectievelijk twee en drie keer ingevuld. Voor sommige van de vragen is het relevant om te rapporteren over alle respondenten, in welk geval in de rapportage wordt gesproken over 'invullers' of 'respondenten'. Voor andere vragen is het relevant om te kijken op AMR-niveau, in welk geval wordt gesproken over 'arbeidsmarktregio's' of 'regio's'.

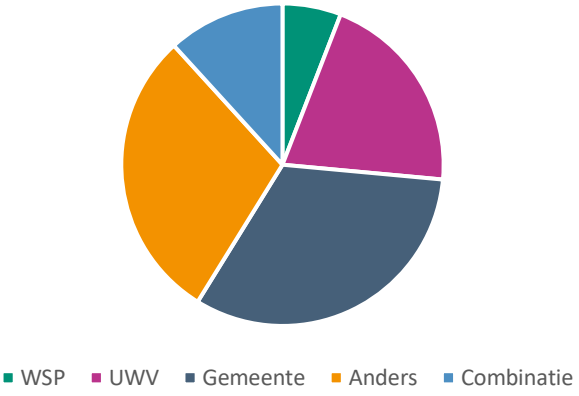
Om te kunnen rapporteren op AMR-niveau is gebruikgemaakt van een dataset waarin meerdere invullers vanuit eenzelfde AMR zijn samengenomen, waarbij zo veel mogelijk is gewerkt met gemiddelden. In het geval dat meerdere invullers uit eenzelfde regio elkaar tegenspraken, is een aparte antwoordcategorie aangemaakt die dit duidelijk maakt.

Ten slotte is het goed om te vermelden dat de categorie 'Weet ik niet', die bij de stellingen is voorgelegd, in de analyse is weggelaten.

Van de 34 ingevulde vragenlijsten zijn er elf ingevuld door een medewerker van een gemeente, zeven door een UWV'er, twee door iemand van het WSP en tien door een medewerker van een andere partij, zoals de arbeidsmarktregio of het RMT. Vier invullers zijn werkzaam bij meerdere partijen.

[10] Twee van de regio's die de vragenlijst niet hebben ingevuld zijn wel in dit onderzoek betrokken in de vorm van een casusstudie, waarmee 29 van de 35 regio's in dit onderzoek zijn vertegenwoordigd.

Figuur 4.1 Partijen waarvoor invullers werkzaam zijn (n=34)

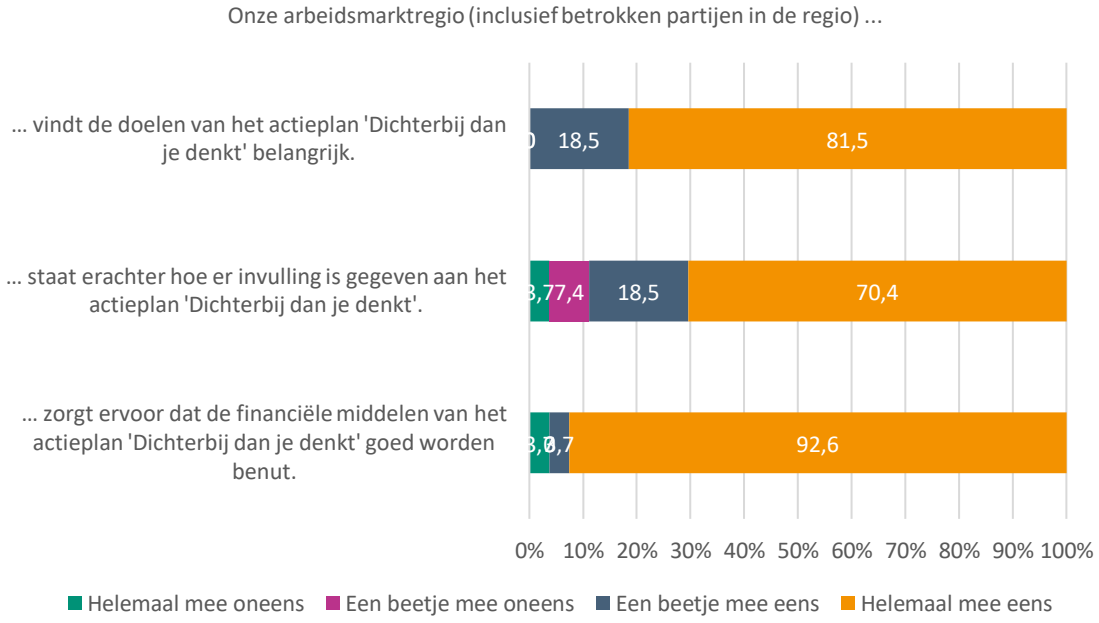


Bron: Regioplan

4.3 Draagvlak voor actieplan 'Dichterbij dan je denkt'

In figuur 4.2 is weergegeven hoe de regio's tegenover het actieplan en de uitvoering ervan staan. Alle arbeidsmarktregio's zijn het (een beetje of helemaal) eens met de stelling dat de doelen van het actieplan belangrijk zijn en ca. negen op de tien regio's staan achter de wijze waarop er invulling is gegeven aan het actieplan. Nagenoeg alle arbeidsmarktregio's zijn het (helemaal) eens met de stelling dat zij ervoor zorgen dat de financiële middelen in het kader van het actieplan goed worden benut.

Figuur 4.2 Draagvlak voor actieplan in arbeidsmarktregio's (n=27)

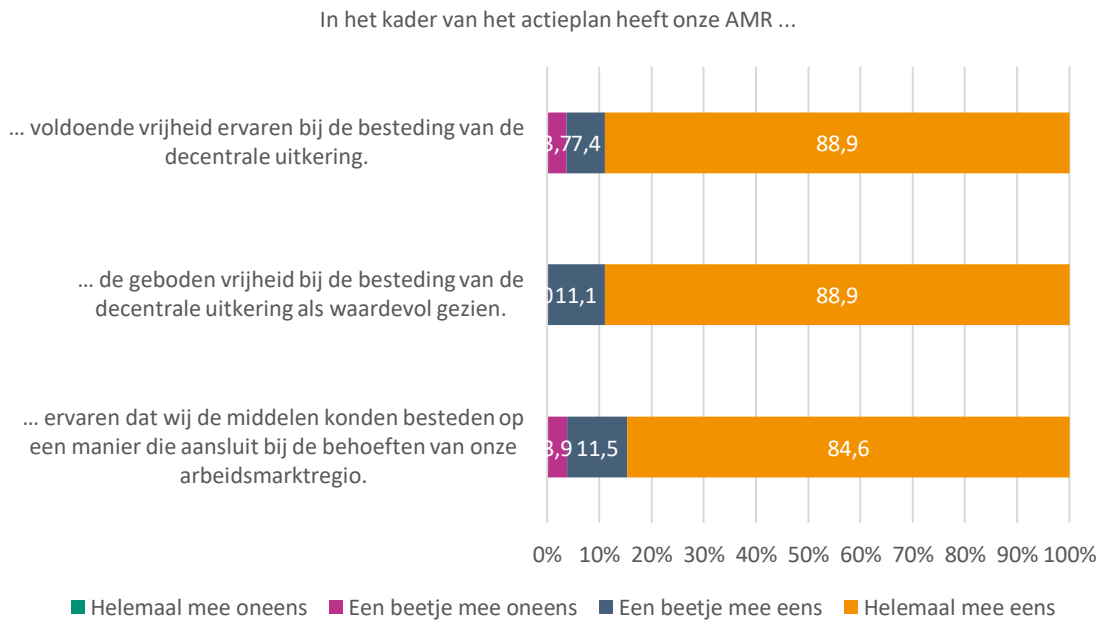


Bron: Regioplan

Om een actieplan zoals Dichterbij dan je denkt mogelijk te maken, liggen twee mogelijke financieringsvormen voor de hand; een decentralisatie-uitkering of een specifieke uitkering. De middelen uit Dichterbij dan je denkt werden aan arbeidsmarktregio´s uitgekeerd via een decentralisatie-uitkering. Ten opzichte van een specifieke uitkering heeft een decentralisatie-uitkering het voordeel dat regio's hiermee een grote mate van bestedingsvrijheid hebben en dat de verantwoordingseisen voor arbeidsmarktregio´s relatief beperkt zijn. Arbeidsmarktregio's hoefden bijvoorbeeld geen plan van aanpak in te dienen

alvorens ze de middelen tot hun beschikking zouden krijgen. Er hoeft dan ook geen financiële verantwoording over de middelen te worden afgelegd. Een decentralisatie-uitkering was, binnen de beperkte keuzemogelijkheid die er was, een doelbewuste keuze. De verwachting in de context van het actieplan Dichterbij dan je denkt was dat een dergelijke uitkering de arbeidsmarktregio's in staat zou stellen de uitkering te besteden op een manier die recht doet aan de kenmerken en behoeften van de regio. Hierover zijn enkele stellingen voorgelegd.

Figuur 4.3 Ervaren vrijheid in kader van actieplan (n=27)



Bron: Regioplan

De meerderheid van de arbeidsmarktregio's zegt het helemaal eens te zijn met deze drie stellingen, waarmee kan worden geconcludeerd dat zij vrijheid hebben ervaren bij de besteding van de uitkering, deze vrijheid als waardevol hebben ervaren en de uitkering hebben kunnen besteden op een manier die past bij de kenmerken van de arbeidsmarktregio.

In de regio Groningen bestaat reeds langere tijd een overkoepelend plan om het hoofd te bieden aan de uitdagingen op de regionale arbeidsmarkt. De decentralisatie-uitkering in het kader van Dichterbij dan je denkt is in deze regio dan ook positief ontvangen, omdat de beleids- en bestedingsvrijheid men ertoe in staat stelde de middelen in te zetten ten dienste van dit overkoepelende plan. Door op deze manier te werken voorkomt men dat bronnen van financiering en bijbehorende voorwaarden leidend worden, steeds nieuwe projecten moeten worden opgezet en het overkoepelende doel uit zicht raakt.

Bevindingen uit casusstudies

In de casusstudies hebben regio's ook gesproken over de mate waarin zij vrijheid hebben ervaren met de decentralisatie-uitkering. Meerdere arbeidsmarktregio's hebben aangegeven dat zij heel blij waren met de beleids- en bestedingsvrijheid en dat deze zeer op prijs werd gesteld. Regio's hebben ruimte om zelf te bepalen wat zij als regio nodig hebben, en wat ook binnen de regio passend is. Ook wordt het vertrouwen naar regio's uitgesproken dat zij zelf het beste weten waar zij behoefte aan hebben. Regio Amersfoort en Groningen gaven daarbij aan dat deze vrijheid hen ertoe in staat heeft gesteld om de middelen ter beschikking te stellen van een overkoepelend plan dat al bestond in de regio. De bestedingsvrijheid bevordert ook de regionale samenwerking in een arbeidsmarktregio. Normaal gesproken zijn er in een arbeidsmarktregio geen of nauwelijks regionale middelen beschikbaar voor activiteiten die in samenwerking met partners in de gehele regio kunnen worden uitgevoerd. Het bepalen van budget voor activiteiten wordt

bijvoorbeeld per gemeente bepaald. Het actieplan geeft de ruimte en de middelen om met meerdere partijen in de regio te bepalen waar regionale middelen aan worden besteed, om daar samen een plan voor op te stellen en om dat samen met partijen in de regio uit te voeren.

Tegelijkertijd voelden enkele arbeidsmarktregio's ook een verplichting. Hoewel sprake was van een beleids- en bestedingsvrije uitkering, kende het actieplan wel doelen, met vier bijbehorende wervingsroutes en verschillende communicatiemiddelen. Ook werd er veel druk ervaren om op korte termijn activiteiten te bedenken en middelen daarvoor uit te geven, waardoor innovatieve activiteiten uitblijven. Regio Rijnmond stelde bijvoorbeeld dat het veel tijd kost om innovatieve activiteiten op te zetten, en je door de tijdsdruk toch vervalt in het uitvoeren van bestaande activiteiten. Regio Flevoland vond daarbij dat het voor arbeidsmarktregio's lastig is om op een andere creatieve manier na te denken over het bereiken van onbenut arbeidspotentieel en het tot stand brengen van de match. Het verstrekken van een decentralisatie-uitkering is daarin niet voldoende; regio's konden wel zelf bepalen hoe zij dit geld wilden besteden, maar wanneer expertise op dit terrein ontbreekt leidt dit niet direct tot activiteiten waarin nieuwe en innovatieve manieren van matching worden toegepast.

4.4 Regionale keuzes bij inrichting actieplan

Het opstellen van een regionaal actieplan in het kader van Dichterbij dan je denkt werd aangemoedigd, maar was niet verplicht. Van de 27 arbeidsmarktregio's zeggen er 21 (77,8%) dat zij in het kader van het actieplan een regionaal actieplan hebben opgesteld. Vier arbeidsmarktregio's (14,8%) zeggen dat zij dit niet hebben gedaan. De redenen voor het niet opstellen van een regionaal actieplan lopen uiteen: in drie van deze regio's is het actieplan onder een reeds bestaand plan geschaard, in de vierde regio is het simpelweg (nog) niet gelukt om een actieplan op te stellen. Opvallend is dat voor twee van de 27 arbeidsmarktregio's (7,4%) onduidelijk blijft of er een actieplan is opgesteld, omdat meerdere invullers het tegenovergestelde beweren. In beide arbeidsmarktregio's zegt de gemeente dat er geen actieplan is opgesteld, met als reden dat het actieplan onder een reeds bestaand plan is geschaard en dat er een deelplan (een kader voor aanvragen voor Dichterbij dan je denkt-activiteiten) is opgesteld.

Bevindingen uit casusstudies

In de casusstudies hebben de meeste regio's ook een regionaal actieplan opgesteld. Regio's hebben het regionale plan laten vaststellen met input van regionale partners in de regio, en/of het met een stuurgroep laten vaststellen. Amersfoort en Groot-Amsterdam hebben geen regionaal actieplan opgesteld. Groot-Amsterdam heeft een oplegnotitie opgesteld waarin zij hebben vastgelegd wat ze met de middelen van plan zijn, en ze hebben een format opgesteld voor het indienen van plannen voor activiteiten. Amersfoort heeft geen regionaal actieplan opgesteld, omdat de activiteiten van Dichterbij dan je denkt onder de toekomstagenda van regio Amersfoort vallen, en zij wilden voorkomen dat er allerlei verschillende plannen worden opgesteld. De regio Groningen stelt de middelen van Dichterbij dan je denkt ook ten dienste van een overkoepelend plan, maar heeft wel een regionaal plan opgesteld. Ook regio Twente heeft een actieplan opgesteld, maar zou ook liever willen dat de middelen geïncorporeerd worden in bestaande werkwijzen. Daarmee kan voorkomen worden dat je als regio ad-hoc met allerlei acties bezig bent.

4.4.1 Gemaakte keuzes bij besteding van middelen

Gevraagd naar de wijze waarop in de arbeidsmarktregio is bepaald hoe de middelen zijn uitgegeven, antwoorden 23 regio's (85,2%) dat dat door de formele arbeidsmarktinfrastructuur wordt gedaan. Vijftien regio's (55,6%) zeggen dat dat gebeurt in overleg met uitvoeringsorganisaties in de regio, zoals gemeenten, UWV, RWB, RMT en WSP. Volgens zeventien regio's (63%) kunnen regionale partijen een idee inbrengen. Vier regio's (14,8%) zeggen dat op een andere manier wordt bepaald hoe de uitkering wordt uitgegeven.

In tabel 4.1 is aangegeven welke partijen betrokken zijn geweest bij de keuze voor de activiteiten die in het kader van het actieplan zijn geselecteerd.

Tabel 4.1 Regionale partijen betrokken bij keuze voor activiteiten (n=27)

	Ja, deze partij is betrokken geweest bij de keuze voor de activiteiten
Regionale mobiliteitsteams (RMT's)	70,4%
Werkgevers	74,1%
Vakbonden	70,4%
UWV	96,3%
Onderwijspartners	77,8%
Een van de gesubsidieerde organisaties	7,4%
Anders	66,7%

Bron: Regioplan

Uit deze tabel ontstaat het beeld dat de keuze voor de activiteiten veelal is genomen met de betrokkenheid van meerdere partijen. UWV is in vrijwel alle arbeidsmarktregio's betrokken; RMT's, werkgevers, vakbonden en onderwijspartners in 70-80% van de arbeidsmarktregio's. De arbeidsmarktregio's hebben de weg naar de partijen die in het kader van het actieplan subsidie hebben ontvangen nauwelijks weten te vinden: slechts twee van de 27 arbeidsmarktregio's (8,3%) zeggen dat een van deze partijen betrokken was[11]. Een andere betrokken partij die relatief vaak wordt genoemd onder 'Anders, namelijk' is de gemeente: elf arbeidsmarktregio's noemen de gemeente, gemeentes of de centrumgemeente.

Om op te halen welke interventies de adviseurs werkgeversdiensten effectief achten zijn in de regio Zwolle werksessies georganiseerd, waarin adviseurs werkgeversdiensten konden brainstormen over zowel nieuwe activiteiten als bestaande activiteiten die konden worden geïntensiveerd. Zo'n dertig adviseurs hebben deelgenomen aan de werksessies, die hebben geleid tot ca. tien activiteiten die zijn verwerkt in het regionale actieplan Dichterbij dan je denkt.

Bevindingen uit casusstudies

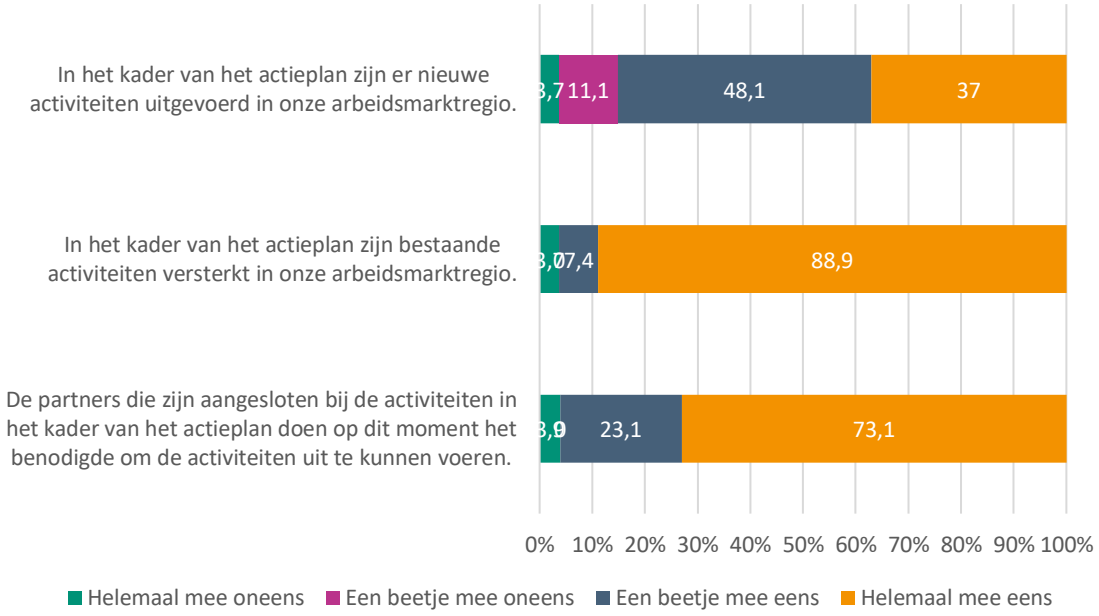
In overeenstemming met de bevindingen van de vragenlijst heeft het overgrote deel van de regio's de keuze voor activiteiten met betrokkenheid van meerdere partijen bepaald. Regio's hebben het regionale plan laten vaststellen met input van regionale partijen en hebben aan regionale partijen gevraagd om plannen en/of ideeën in te brengen voor activiteiten. Een idee of plan werd vervolgens in een stuurgroep, ambtelijk overleg en/of door programmamanagers beoordeeld. De manier waarop plannen en/of ideeën werden beoordeeld was per regio verschillend. In de regio Midden-Limburg, Rijnmond en Amersfoort was bijvoorbeeld het enige criterium dat het idee of plan moest aansluiten bij de doelen en/of bij één van de vier wervingsroutes van Dichterbij dan je denkt. In de regio Groot-Amsterdam en Twente is een reeks van beoordelingscriteria opgesteld en een format opgesteld waar partijen gebruik van moesten maken voor het indienen van een plan. In de regio Zwolle is het komen tot een keuze voor activiteiten anders aangepakt. Er zijn werksessies georganiseerd met werkgeversadviseurs van het WSP. Men kon in deze sessies creatief zijn: als er maar een link was met Dichterbij dan je denkt. Het is goed om hierbij op te merken dat een deel van de keuzes daarvoor al gemaakt was, gezien de beperkte looptijd van het actieplan. Ook in de regio Noordoost-Brabant is het komen tot een keuze voor activiteiten anders aangepakt. Voor elke wervingsroutes uit het actieplan is een pijler opgesteld, en daarnaast ook een pijler over deskundigheidsbevordering en een pijler over het onbenut arbeidspotentieel. Uiteindelijk is er voor elke pijler een projectgroep opgezet waarbij samen met partijen uit de regio wordt nagedacht over activiteiten die kunnen worden uitgevoerd. Hierbij was de enige voorwaarde dat activiteiten in samenwerking met ten minste drie partijen moesten worden uitgevoerd.

[11] Het is goed om te vermelden dat deze bevinding niet in lijn is met het beeld dat ontstaat uit de gesprekken met de partijen die subsidie hebben ontvangen (zie hoofdstuk 5). Deze partijen geven zelf aan dat zij hun activiteiten in meer dan twee regio's hebben uitgevoerd. Een mogelijke verklaring voor deze discrepantie is dat de regio's waar de betreffende partijen actief zijn geweest de vragenlijst niet hebben ingevuld, of dat zij tijdens het invullen van de betreffende vragen in de vragenlijst de link met de betreffende partijen niet hebben gelegd.

4.5 Regionale keuzes bij uitvoering actieplan

In figuur 4.4 is weergegeven hoe de regio's hebben gereageerd op een drietal stellingen met betrekking tot de mate waarin men daadwerkelijk aan de slag is gegaan met het actieplan. Hieruit ontstaat het beeld dat arbeidsmarktregio's er hoofdzakelijk voor hebben gekozen om bestaande activiteiten te versterken: ca. negen op de tien regio's zijn het helemaal eens met de stelling dat bestaande activiteiten zijn versterkt. Een kleiner deel van de arbeidsmarktregio's heeft nieuwe activiteiten ontplooid: ca. vier op de tien regio's zeggen het helemaal eens te zijn met de stelling dat er in het kader van het actieplan nieuwe activiteiten zijn uitgevoerd. Ten slotte geven ca. zeven op de tien regio's aan dat de aangesloten partijen het nodige doen om de activiteiten in het kader van het actieplan uit te kunnen voeren.

Figuur 4.4 Regionale keuzes bij activiteiten in kader van actieplan (n=27)



Bron: Regioplan

De vraag welke activiteiten in het kader van het actieplan zijn uitgevoerd of welke activiteiten men nog van plan is uit te voeren, resulteert in een enorme lijst uiteenlopende activiteiten. De meest voorkomende zijn 1) activiteiten gericht op ontmoetingen tussen werkgevers en werkzoekenden (zoals banenmarkten), 2) activiteiten gerelateerd aan campagne of communicatie, 3) trainingen voor professionals (zoals Harrie en Mentorwijs), 4) activiteiten m.b.t. zaken als praktijkleertrajecten/praktijkleren, open hiring, jobcarving/functiecreatie, leerwerktrajecten en matching en 5) het versterken/intensiveren van partijen binnen de regio, zoals het RMT, het WSP en het leerwerkloket.

In de regio Groningen is in samenwerking met VNO-NCW en SBB het actieplan 'Durf Jij?' opgesteld. Dit om werkgevers te verleiden om gezamenlijke acties te ontwikkelen in het kader van het bereiken, ontwikkelen en duurzaam inzetbaar maken van mensen in het onbenut arbeidspotentieel. In het kader van dit actieplan is op 16 maart een bewustwordingsdiner georganiseerd voor ca. tachtig werkgevers, waar is gesproken over o.a. open hiring en duurzame inzetbaarheid. Het doel van deze bijeenkomst was het creëren van bewustwording en het maken van vervolgafspraken, waar aanvullende bijeenkomsten voor worden gepland.

Om werkgevers op de hoogte te brengen van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de noodzaak van ander zoekgedrag bij de invulling van vacatures heeft men in de regio Rijnmond het evenement 'Aan tafel met' opgezet. Ruim honderd werkgevers hebben deelgenomen aan dit evenement, dat was opgezet als talkshow en waarin aandacht is geschonken aan o.a. open hiring en functiecreatie, maar waarin ook ruimte was voor voorbeelden uit de praktijk en het stellen van vragen. Het evenement is terug te kijken op YouTube.

In tabel 4.2 is zichtbaar welke partijen er in de regio's zoal betrokken zijn bij de uitvoering van de activiteiten in het kader van het actieplan. RMT's zijn het vaakst betrokken, gevolgd door onderwijspartners en werkgevers. In vergelijking met tabel 4.1 (waarin stond weergegeven welke partijen betrokken zijn geweest bij de keuze voor de activiteiten) valt op dat werkgevers, vakbonden, UWV en onderwijspartners meer betrokken waren bij de keuze voor de activiteiten dan bij de uitvoering ervan. Voor de RMT's geldt het omgekeerde.

Tabel 4.2 Regionale partijen betrokken bij uitvoering van activiteiten (n=27)

	Ja, deze partij speelt een rol bij de uitvoering van de activiteiten in onze arbeidsmarktregio
Regionale mobiliteitsteams (RMT's)	81,5%
Werkgevers	59,3%
Vakbonden	14,8%
UWV	70,4%
Onderwijspartners	66,7%
Een van de gesubsidieerde organisaties	7,4%
Anders	74,1%

Bron: Regioplan

4.5.1 Keuze voor wervingsroutes

Negentien van de 27 regio's (70,4%) hebben zich bij de keuze van activiteiten gefocust op meerdere wervingsroutes.[12] In tabel 4.3 is zichtbaar op welke wervingsroutes zij zich hebben gefocust.
Vijf regio's (18,5%) zijn bij de keuze voor activiteiten voor een andere optie gegaan (maar zeggen niet welke optie) en in twee regio's (7,4%) spreken meerdere invullers elkaar tegen, waarbij men aangeeft dat sprake is van zowel meerdere wervingsroutes als andere opties. Slechts één regio zegt te hebben gefocust op één wervingsroute, namelijk 'innovatieve manieren van matching'.

Tabel 4.3 Regionale focus op wervingsroutes (n=20)

	Ja, er is gefocust op deze wervingsroute:
Open hiring	70,0%
Leerwerktrajecten (waaronder praktijkleren in het mbo)	90,0%
Jobcarving	65,0%
Innovatieve manieren van matching	90,0%
Anders	10,0%

Bron: Regioplan

Aanvullend hierop is gevraagd in hoeverre de regio's ervoor hebben gekozen om zich bij de keuze van de activiteiten op een specifieke groep mensen binnen het onbenut arbeidspotentieel te focussen. 24 regio's (88,9%) zeggen dat zij geen focus hebben aangebracht en zich op alle mensen binnen het onbenut arbeidspotentieel hebben gefocust. Slechts één regio (3,7%) heeft zich op een specifieke groep (namelijk mensen met een arbeidsbeperking) gefocust. In twee regio's (7,4%) zijn meerdere invullers het oneens, waarbij in de ene regio zowel wordt aangegeven dat er wordt gefocust op een specifieke groep

[12] Eén regio spreekt zichzelf tegen: één invuller stelt dat is gefocust op meerdere wervingsroutes. De antwoorden van deze invuller zijn meegenomen in tabel 4.3, waarmee het aantal antwoorden daar twintig is en niet negentien.

mensen als dat er niet wordt gefocust, en in de andere regio zowel wordt aangegeven dat er niet wordt gefocust als dat de invuller niet weet of er sprake was van een focus.

In regio Flevoland heeft men zogenaamde 'Dichterbij-markten' georganiseerd, in het kader waarvan de ontmoeting tussen werkzoekenden en werkgevers op een andere manier wordt georganiseerd. Beide partijen worden in aparte ruimtes voorbereid op de ontmoeting, waardoor ook mensen met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt kunnen deelnemen. De uiteindelijke ontmoeting tussen werkzoekenden en werkevers vindt plaats in de vorm van een markt en uitwisseling wordt aangemoedigd aan de hand van een spelelement, namelijk het uitwisselen van kaartjes. De Dichterbij-markten zijn ook georganiseerd voor statushouders in het bijzonder.

In regio Twente is het platform 'Ontdek wat jij in huis hebt' opgezet, dat vrouwen tussen de 45 en 60 jaar de kans biedt om op een laagdrempelige manier in gesprek te komen met een loopbaanadviseur en een trainingsprogramma met intensieve begeleiding naar een leerwerktraject of een baan te volgen. Het platform is onder de aandacht gebracht met een online en offlinecampagne en sinds 1 april 2022 hebben honderden vrouwen de website bezocht en enkele tientallen vrouwen zich aangemeld.

De regio's is tevens gevraagd in hoeverre zij er bij de keuze van activiteiten in het kader van het actieplan voor hebben gekozen zich te focussen op een specifieke groep werkgevers. Twintig van de 27 regio's (74,1%) zeggen geen focus te hebben aangebracht en zich te hebben gericht op alle werkgevers. Drie regio's (11,1%) hebben zich wel gefocust op een specifieke groep werkgevers, bijvoorbeeld kleinere werkgevers of werkgevers in sectoren met arbeidskrapte. Twee regio's (7,4%) weten niet of er is gefocust op een specifieke groep werkgevers en in twee regio's (7,4%) is men het er onderling niet over uit of er wel of niet is gefocust.

Bevindingen uit casusstudies

De casusstudies laten zien dat de meeste regio's geen specifieke focus hebben gelegd op één van de wervingsroutes, doelgroepen en/of werkgevers. Regio's vinden dat ze niet zelf moeten bepalen waar behoefte aan is, maar dat ze dat juist moeten overlaten aan de uitvoerende partijen in de regio en daarbij aan willen sluiten bij de bestaande dienstverlening. Enkele regio's hebben wel een aantal voorwaarden of kleine focus aangelegd, waarin regionale partijen nog steeds voldoende vrijheid hebben om zelf te bepalen wat voor activiteit zij willen uitvoeren. Regio Groot-Amsterdam heeft bijvoorbeeld het accent gelegd op activiteiten die zich focussen op het bereiken van het onbenut arbeidspotentieel en het instrument open hiring. Rijnmond heeft de voorwaarde gesteld dat activiteiten een proactieve benadering van werkgevers en werkzoekenden moeten bevatten, en bij de tweede decentralisatie-uitkering zijn ze zich meer gaan focussen op de kinderopvangsector. Regio Twente heeft geen specifieke focus gekozen, maar zich bij de oproep voor het indienen van plannen voor activiteiten wel gericht op kansrijke branches en beroepen. Amersfoort heeft naast de brede focus wel gekozen voor een training jobcarving en functiecreatie voor alle accountmanagers van het WSP, en vindt dat activiteiten zich moeten richten op mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

De activiteiten die worden uitgevoerd zijn met name bestaande activiteiten die met de middelen van Dichterbij dan je denkt zijn versterkt, vergroot, verder doorontwikkeld, of verder zijn voorgezet. Ook heeft een aantal regio's aangeven dat de middelen met name worden gebruikt om bestaande activiteiten breder in de regio uit te voeren. Een activiteit die bij een aantal gemeenten al wordt uitgevoerd, kan voor andere gemeenten in een regio een nieuwe activiteit zijn. Regio Groot-Amsterdam heeft bijvoorbeeld met de middelen een bestaande activiteit die zich richt op open hiring breder in de regio voortgezet. Regio Noordoost-Brabant heeft aangegeven dat de middelen van Dichterbij dan je denkt zijn gebruikt om bestaande, vergelijkbare activiteiten die in de regio worden uitgevoerd beter aan elkaar te verbinden, zodat activiteiten onder dezelfde naam regionaal kunnen worden uitgevoerd. Daarnaast kunnen de middelen ook goed gebruikt worden om te experimenteren, of voor pilotprojecten. Het geeft de vrijheid om activiteiten uit te proberen en daarin aan te tonen wat wel en niet goed werkt. Enkele regio's vinden dat het actieplan onvoldoende heeft ingezet op het uitvoeren van nieuwe activiteiten, en

dat het vooral is gebruikt voor bestaande instrumenten, terwijl één van de vier wervingsroutes zich wel richt op innovatieve manieren van matching. Regio Groot-Amsterdam heeft daarbij aangegeven dat zij meer behoefte hebben aan de landelijke uitwisseling van activiteiten tussen regio's, omdat je van elkaar veel kunt leren en daarin met elkaar kunt delen wat wel en niet goed werkt bij een activiteit.

4.5.2 Randvoorwaarden voor uitvoering actieplan

Om zicht te krijgen op de mate waarin in de arbeidsmarktregio's wordt voldaan aan randvoorwaarden voor de uitvoering van het actieplan, is hun een aantal stellingen voorgelegd. In figuur 4.5 is weergegeven hoe de arbeidsmarktregio's op deze stellingen hebben gereageerd.

Figuur 4.5 Randvoorwaarden voor uitvoering actieplan (n=27)



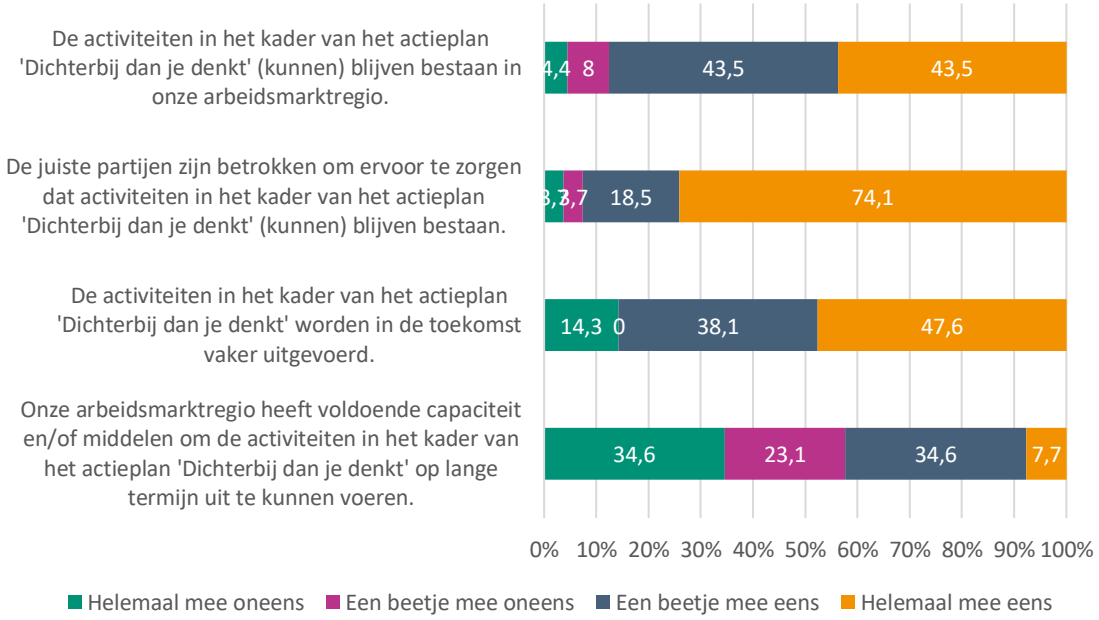
Bron: Regioplan

Nagenoeg alle regio's zijn het er (helemaal) mee eens dat er voldoende financiële middelen en expertise aanwezig zijn en dat de juiste partijen betrokken zijn. Capaciteit en tijd lijken in mindere mate beschikbaar: ca. 70 procent van de regio's stelt dat er voldoende capaciteit en tijd beschikbaar is voor de uitvoering van regionale activiteiten, ca. 30 procent zegt dat dit niet het geval is.

4.5.3 Randvoorwaarden voor voortbestaan actieplan

In figuur 4.6 is weergegeven in hoeverre de activiteiten die regio's hebben uitgevoerd in het kader van het actieplan zijn geborgd. Hoewel ca. zestig procent van de regio's het (helemaal) oneens is met de stelling over voldoende capaciteit en/of middelen te beschikken om de Dichterbij dan je denkt-activiteiten op lange termijn uit te kunnen voeren, zegt ca. negentig procent van hen dat de activiteiten blijven bestaan en zegt ruim tachtig procent van hen dat de activiteiten in de toekomst vaker uitgevoerd gaan worden. Ruim negentig procent zegt het (helemaal) eens te zijn met de stelling dat de juiste partijen betrokken zijn.

Figuur 4.6 Randvoorwaarden voor voortbestaan actieplan (n=27)



Bron: Regioplan

In figuur 4.5 zagen we dat capaciteit en tijd in ca. dertig procent van de arbeidsmarktregio's onvoldoende aanwezig was voor de uitvoering van de activiteiten. De bovenstaande figuur laat zien dat capaciteit ook op de lange termijn een issue is bij de uitvoering van activiteiten.

Bevindingen uit de casusstudies

In de casusstudies komt ook een aantal randvoorwaarden naar voren die in meer of mindere mate aanwezig zijn voor de uitvoering van regionale activiteiten. Een randvoorwaarde is dat er besluitvorming heeft plaatsgevonden rondom het inzetten van de middelen en dat regionale partijen zich bewust zijn van, en de mogelijkheid hebben om voor een activiteit een subsidie in te dienen. Enkele regio's hebben aangegeven dat het veel tijd kostte voordat er in afstemming met elkaar een regionaal plan is opgesteld en voordat regionale partijen zich ook bewust waren van het actieplan en de meerwaarde ervan. Het kostte vervolgens in meerdere regio's ook veel tijd voordat regionale partijen stappen gingen zetten om een idee voor een activiteit uit te werken, en daarvoor een plan in te dienen. Hierdoor heeft het veel tijd gekost voordat er daadwerkelijk activiteiten zijn uitgevoerd.

Een andere randvoorwaarde is dat er voldoende capaciteit in de regio beschikbaar moet zijn voor de opzet en uitvoering van de activiteiten. Uitvoeringsorganisaties hebben ook te maken met personeelstekorten en vele wisselingen in het personeel, waardoor er een gebrek aan capaciteit is voor de uitvoering van activiteiten. Regio Twente heeft bijvoorbeeld gemerkt dat vakbonden en ondernemers bijna geen aanvragen voor activiteiten indienen. Zij hebben er onvoldoende capaciteit voor, en besteden hun tijd aan urgentere kwesties zoals de onderhandelingen over cao's. Regio Midden-Limburg heeft gemerkt dat het veel moeite kost om gemeenten enthousiast te krijgen om van dit soort initiatieven gebruik te maken. Er zijn veel maatschappelijke problemen, zoals klimaat, armoede en inflatie die ook capaciteit vergen en voorrang krijgen. Regio Noordoost-Brabant heeft veel activiteiten kunnen opzetten, maar loopt ertegenaan dat partijen in de regio er moeite mee hebben om de activiteiten uit te voeren omdat er een gebrek aan personeel is.

Expertise voor de opzet en uitvoering van activiteiten is ook van belang, terwijl enkele regio's hebben aangegeven dat er niet altijd voldoende expertise aanwezig is, waardoor innovatieve activiteiten uitbleven. Als laatste zijn middelen en dan met name structurele middelen een randvoorwaarde voor de borging van activiteiten. Regio's stellen dat het zonder middelen lastig kan zijn om de activiteiten voort te zetten. Het gaat dan met name om activiteiten die breder in de regio zijn uitgevoerd en waar in de

meeste gevallen geen budgetten beschikbaar voor zijn. Ook hebben regio's meer behoefte aan structurele middelen of een bundeling van middelen. Op deze manier kun je als regio werken aan een integraal plan en/of een strategische agenda, en activiteiten zo veel mogelijk integreren of borgen in bestaande dienstverlening. Met tijdelijk middelen voeren regio's ad hoc allerlei losse activiteiten uit, moeten ze het steeds opnieuw opzetten, en blijft het onzeker of de activiteit kan blijven bestaan.

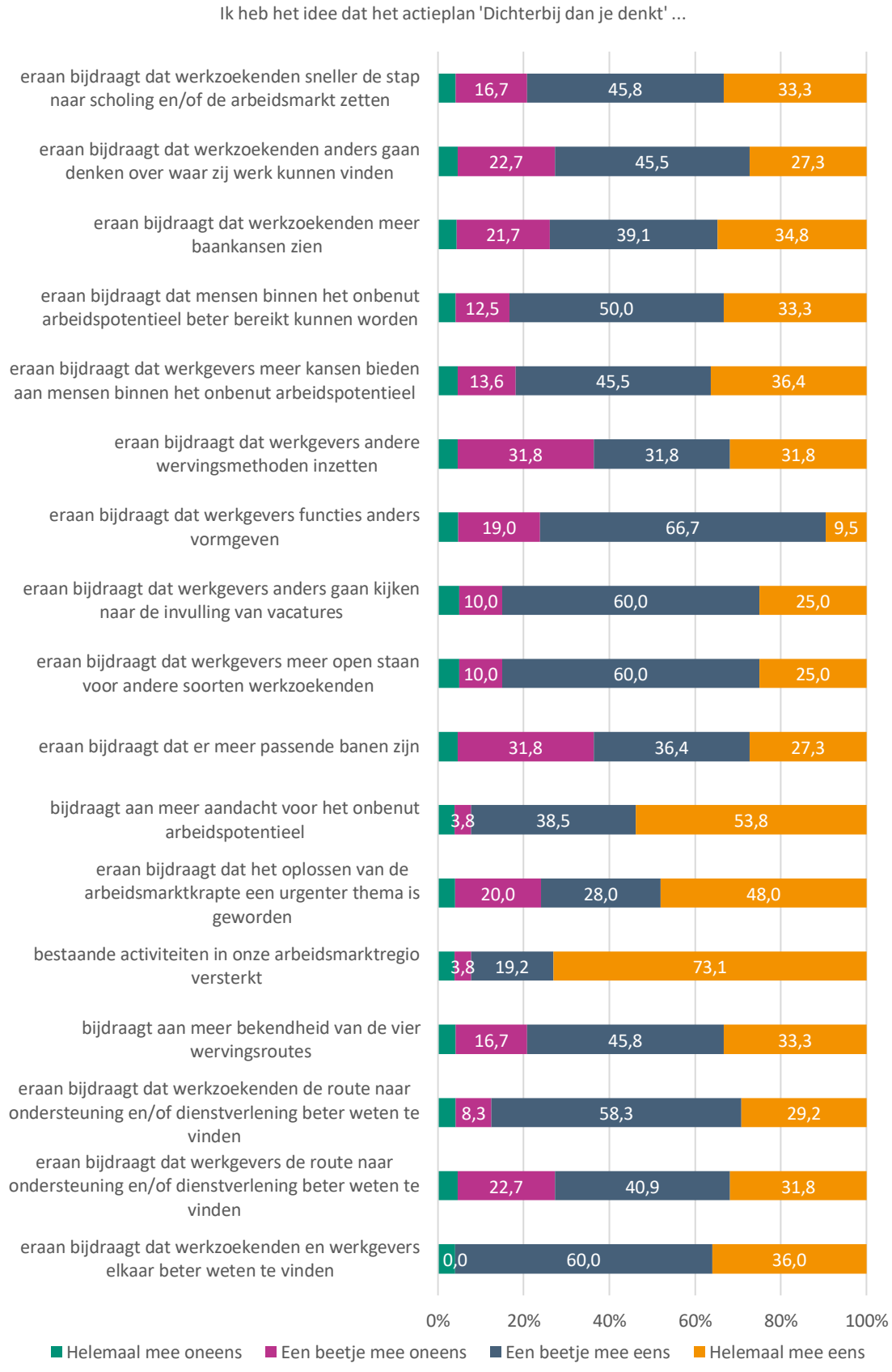
4.6 Effecten van actieplan

In figuur 4.7 is weergegeven hoe de arbeidsmarktregio's de effecten van het actieplan in hun regio beoordelen. De arbeidsmarktregio's waren het gemiddeld het vaakst (een beetje of helemaal) eens met de stellingen met betrekking tot de bijdrage van het actieplan aan de mate waarin werkzoekenden en werkgevers elkaar beter weten te vinden, bestaande activiteiten in de arbeidsmarktregio zijn versterkt en er meer aandacht is voor onbenut arbeidspotentieel: voor deze drie stellingen geldt dat respectievelijk 96,0 procent, 92,3 procent en 92,3 procent van de arbeidsmarktregio's het er een beetje of helemaal mee eens is.

De arbeidsmarktregio's waren het gemiddeld het vaakst (een beetje of helemaal) oneens met de stellingen met betrekking tot de bijdrage van het actieplan aan de mate waarin werkgevers andere wervingsmethodes inzetten, er meer passende banen zijn, werkzoekenden anders gaan denken over waar zij werk kunnen vinden en werkgevers de route naar ondersteuning en/of dienstverlening beter kunnen vinden: voor deze vier stellingen geldt dat respectievelijk 36,4 procent, 36,4 procent, 27,3 procent en 27,3 procent het er een beetje of helemaal mee oneens is.

Ten slotte is het goed om op te merken dat één regio voor alle stellingen heeft aangegeven het er helemaal mee oneens te zijn. Verder heeft geen een regio aangegeven het helemaal oneens te zijn met één of meerdere stellingen.

Figuur 4.7 Gepercipieerde effecten van actieplan (n=27)



Bron: Regioplan

Gevraagd naar eventuele andere effecten van het actieplan noemen de regio's bijvoorbeeld de verbeterde samenwerking tussen relevante partijen met bijvoorbeeld als gevolg dat (budgettaire) kaders worden ontschot. Andere neveneffecten die worden genoemd zijn meer focus op gezamenlijke doelen, naamsbekendheid van lokale initiatieven en uniformering van gebruikte terminologie.

Bevindingen uit casusstudies

Regio's is in de casusstudies ook gevraagd naar de (verwachte) effecten van het actieplan. De meeste regio's hebben daarbij aangegeven dat effecten nog niet zichtbaar zijn, omdat activiteiten nog grotendeels in de beginfase zitten, en veel activiteiten nog moeten starten. Daarnaast vinden regio's het ook lastig om iets over effecten te zeggen, omdat effecten van activiteiten niet een-op-een te herleiden zijn. Toch zien regio's wel degelijk dat de activiteiten ook tot effecten leiden. Effecten die door regio's genoemd werden, zijn: meer aandacht voor de aansluiting tussen vraag en aanbod, het bereiken van werkgevers en werkzoekenden, meer aandacht voor het onbenut arbeidspotentieel, meer kennis bij werkgevers over andere manieren van werven, meer in gesprek met werkgevers over andere manieren van werken, meer bekendheid van de dienstverlening en meer bewustwording bij werkgevers over hun rol en wat er in de regio speelt. Een effect wat door meerdere regio's werd genoemd is dat het actieplan de regionale samenwerkingen in een arbeidsmarktregio heeft versterkt. De middelen hebben regionale partijen de mogelijkheid gegeven om samen plannen op te zetten en uit te voeren. Regio Rijnmond heeft daarbij aangegeven dat de grootste winst zit in het breder organiseren van activiteiten dan in de eigen gemeente of cluster. Regio Noordoost-Brabant heeft ook aangegeven dat een zichtbaar effect van Dichterbij dan je denkt is dat het netwerk van partijen in de regio is verstevigd en partijen elkaar beter weten te vinden.

4.7 Succesfactoren en knelpunten actieplan

Dertien arbeidsmarktregio's (48,2%) ervaren op het moment van invullen knelpunten, twee arbeidsmarktregio's (7,4%) hebben eerder knelpunten ervaren. Tien van de 27 arbeidsmarktregio's (37,0%) zeggen geen knelpunten te ervaren. Voor twee arbeidsmarktregio's (7,4%) is niet duidelijk of zij knelpunten ervaren, omdat meerdere invullers elkaar tegenspreken. De dertien arbeidsmarktregio's die knelpunten ervaren, noemen o.a. samenwerking en betrokkenheid, capaciteit, tijd en (structurele) middelen als knelpunten. Zes van de arbeidsmarktregio's die knelpunten ervaren[13] zeggen ondersteuning te kunnen gebruiken bij deze knelpunten. Zij hebben behoefte aan structurele financiële middelen, expertise van landelijke partners en/of ondersteuning bij kennisuitwisseling en netwerkvorming. De twee arbeidsmarktregio's die op een eerder moment knelpunten hebben ervaren, zeggen geen behoefte te hebben gehad aan ondersteuning bij deze knelpunten.

4.7.1 Overall beoordeling actieplan

De arbeidsmarktregio's beoordelen het actieplan als geheel gemiddeld met een 7,2. Het laagste cijfer dat is gegeven is een 5, het hoogste een 9. Gevraagd naar een toelichting op het gegeven cijfer, valt een aantal zaken op. De beleids- en bestedingsvrijheid wordt relatief vaak genoemd als *positieve* factor. Daarentegen vinden ook twee respondenten dat juist meer sturing gewenst was. De relatief korte looptijd van het actieplan wordt enkele keren genoemd als *beperkende* factor. De combinatie van de beleids- en bestedingsvrijheid met de korte looptijd wordt één keer als lastig benoemd. Relatief vaak stellen respondenten dat het feit dat middelen incidenteel waren (in plaats van structureel) een *beperkende* factor is.

Bevindingen uit de casusstudies

In de casusstudies kwam ook een aantal succesfactoren naar voren die door overgrote deel van de arbeidsmarktregio's genoemd werden. In overeenstemming met de resultaten uit de vragenlijst wordt de beleids- en bestedingsvrijheid ook als succesfactor genoemd. Zoals hierboven genoemd versterkt het de regionale samenwerkingen en vinden regio's het fijn dat er vrijheid wordt geboden om activiteiten uit te

[13] Twee regio's spreken zichzelf tegen, in beide gevallen geeft in ieder geval één invuller aan dat er knelpunten zijn ervaren. De antwoorden van deze invullers zijn meegenomen in de tekst.

proberen en activiteiten voort te zetten of te intensiveren die succesvol bleken te zijn. Ook vinden regio's het prettig dat er niet om veel verantwoording wordt gevraagd, omdat dit anders een substantieel deel van de tijd en middelen inneemt.

REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Landelijke activiteiten

Spoor 3

5

5 Landelijke activiteiten (spoor 3)

5.1 Inleiding

In het oorspronkelijke actieplan was een activiteit opgenomen waarin werkgevers door een financiële tegemoetkoming gestimuleerd zouden worden om mensen uit het onbenut arbeidspotentieel aan te nemen. De potentiële uitvoerder was echter niet in staat om deze subsidieregeling uit te voeren. Het vervallen van de werkgeverssubsidie gaf het ministerie de ruimte om met deze middelen organisaties te ondersteunen die zich bezighouden met activiteiten aansluitend op één van de vier wervingsroutes. Het ministerie heeft besloten om een deel van de middelen die oorspronkelijk waren uitgetrokken voor de subsidieregeling te besteden aan de uitbreiding en verlenging van de pilot van het SIF met €2.000.000,- en de financiering van enkele landelijke initiatieven die bijdragen aan de realisatie van het actieplan met €750.000,-. De initiatieven die met deze gelden zijn gefinancierd alsook de pilot SIF zijn het onderwerp van dit hoofdstuk.

5.2 Organisaties die zijn betrokken bij de landelijke activiteiten

De initiatieven die bijdragen aan de realisatie van het actieplan hebben ofwel een opdracht gekregen van SZW ofwel een aanvraag voor subsidie gedaan. SZW heeft daarbij het volgende aangegeven: “We financieren alleen initiatieven die bewezen effectief inzetten op arbeidsparticipatie van doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt, bijdragen aan opschaling van één van de wervingsroutes en bereid zijn om bij te dragen aan de bekendheid van het actieplan.” De initiatieven van AWVN, Start Foundation en ABU/NBBU zijn gefinancierd in de vorm van een opdracht. De initiatieven van Onbeperkt aan de Slag, JobOn en Everyday Heroes zijn gefinancierd in de vorm van een verstrekte subsidie. Aanvullend hierop zijn Refugee Work en het SIF gefinancierd. Refugee Work valt buiten de scope van dit onderzoek, omdat dit valt onder de extra impuls voor Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA).

5.3 Inhoud van de landelijke activiteiten

5.3.1 Sociaal Innovatiefonds

Het Sociaal Innovatiefonds (SIF) is een bestaand initiatief vanuit SZW. Het is een publiek-privaat fonds met als doel zo veel mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt regulier aan het werk krijgen. Er zijn veel ondersteuningsmogelijkheden die werkgevers stimuleren om iemand uit de doelgroep banenafspraak aan te nemen. Deze ondersteuningsvormen zijn gekoppeld aan het moment dat iemand al een baan heeft. Er zijn voor de aanloopkosten geen subsidies beschikbaar om banen te creëren voor grotere groepen werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Werkgevers moeten daar momenteel zelf de investeringskosten voor dragen. Het SIF biedt (financiële) ondersteuning aan werkgevers bij het doen van grote investeringen voor het in dienst nemen van groepen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Men denkt met werkgevers mee wat zij daarvoor nodig hebben en hoe dat kan worden gefinancierd met een sluitende businesscase. Hiermee verlaagt het SIF de (financiële) drempels voor werkgevers en wordt voorkomen dat werkgevers vroegtijdig afhaken en investeringen uiteindelijk niet plaatsvinden. De ondersteuning van het SIF kan in drie fasen plaatsvinden; 1) business development fase om de ondersteuningsbehoeften van werkgevers te bepalen, en om daar afspraken over te maken met een arbeidsmarktregio, 2) financial engineering fase om de financieringsbehoefte te bepalen en welke financiële mogelijkheden daarvoor zijn en 3) investeringsfase waarin de financiering plaatsvindt vanuit het SIF.

Het SIF is al in eerder stadium door SZW gevraagd om dit publiek-private fonds in een pilot verder door te ontwikkelen. In de eerste pilot heeft men drie werkgevers kunnen ondersteunen. Met de middelen in de context van Dichterbij dan je denkt kan men vijf extra werkgevers ondersteunen. Het doel is om meer reguliere werkgevers te werven, zodat kan worden aangetoond dat inclusief ondernemen ook voor reguliere werkgevers mogelijk is. Daartoe wordt een maatschappelijke kosten-batenanalyse uitgevoerd. De kosten voor het realiseren van deze banen liggen voornamelijk bij de werkgever, terwijl de baten voor het realiseren van deze banen met name in de maatschappij en/of bij de arbeidsmarktregio

liggen. Een belangrijk randvoorwaarde voor het creëren van inclusieve banen is dat een arbeidsmarktregio vanaf het begin af aan betrokken is. Potentiële kandidaten voor deze banen kunnen namelijk via de arbeidsmarktregio gevonden worden. Ook kan een werkgever samen met een arbeidsmarktregio afspraken maken over het ontvangen van een financiële beloning voor het realiseren van banen. Volgens het SIF vinden werkgevers het lastig om in contact te komen met een arbeidsmarktregio en om de taal van een arbeidsmarktregio te begrijpen. Het kost veel tijd om deze twee werelden dichter bij elkaar te brengen. Het SIF ondersteunt de werkgever door hier met werkgevers en arbeidsmarktregio's over in gesprek te gaan.

Met de Dichterbij dan je denkt-subsidie heeft het SIF meer ruimte gekregen om de meerwaarde van dit fonds kenbaar te maken, waardoor meer partijen hen weten te vinden. Een subsidie zoals Dichterbij dan je denkt is van toegevoegde waarde omdat hiermee kan worden aangetoond wat de meerwaarde is en daarmee wordt bijgedragen aan de borging van het fonds. Het SIF kan met de middelen van Dichterbij dan je denkt laten zien dat het realiseren van banen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt heel waardevol kan zijn voor werkgevers. Het streven is om een landelijk duurzaam fonds op te zetten, zodat men ook andere financierders kan aanspreken. Op korte termijn wordt verwacht dat dit fonds een bijdrage kan leveren aan de tekorten op de arbeidsmarkt. Op de lange termijn wordt verwacht dat dit fonds op grotere schaal meer banen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt realiseert, en dat inclusief werkgeverschap de norm wordt.

5.3.2 AWVN

De Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN) voorziet werkgevers van advies en informatie en is een netwerk van en voor werkgevers. Een bestaande activiteit van de AWVN, namelijk het 'anders organiseren van werk', sluit aan bij één van de vier wervingsroutes van Dichterbij dan je denkt, namelijk jobcarving en functiecreatie. De AWVN heeft de subsidie gebruikt om communicatiemiddelen te ontwikkelen om het gedachtegoed van het 'anders organiseren van werk' verder te verspreiden, met name in het mkb. Men heeft een website ontwikkeld (Haal ander talent binnen door werk anders te organiseren - AWVN) waarop o.a. een animatie over het anders organiseren van werk, Frequently Asked Questions, praktijkverhalen en informatie over hoe de AWVN organisaties kan ondersteunen te vinden zijn. De communicatiemiddelen zijn in samenwerking met UWV, ABU en werkgevers ontwikkeld, om tot passende producten voor het mkb te komen. Ook is het onderwerp 'anders organiseren van werk' aan bod gekomen in één van de webinars die in het kader van Dichterbij dan je denkt zijn georganiseerd (zie hoofdstuk 3). De communicatiemiddelen zijn verspreid onder alle 35 arbeidsmarktregio's, uitzendbureaus en UWV. De verspreiding van communicatiemiddelen heeft onder uitzendbureaus veel resultaat opgeleverd: via uitzendbureaus heeft men veel werkgevers gesproken over de mogelijkheden met het 'anders organiseren van werk'. In de arbeidsmarktregio's en bij UWV was het voor de AWVN lastiger om te bepalen met wie daarover in gesprek kan worden gegaan, en is er vanuit de arbeidsmarktregio's weinig samenwerking gezocht met de AWVN.

De subsidie van Dichterbij dan je denkt heeft een impuls gegeven aan de ontwikkeling van nieuwe producten over het 'anders organiseren van werk'. De subsidie was voor de AWVN waardevol, omdat er communicatiemiddelen zijn ontwikkeld die ook na de afloop van Dichterbij dan je denkt gebruikt kunnen worden. Ook heeft AWVN de kans gekregen om het onderwerp 'anders organiseren van werk' te agenderen en op de kaart te zetten onder werkgevers in het mkb. Hierdoor is er meer aandacht voor het 'anders organiseren van werk'. De impact van communicatiemiddelen blijft beperkt, omdat arbeidsmarktregio's en werkgevers ook ondersteund moeten worden voordat ze hier mee aan de slag gaan.

5.3.3 Start Foundation

Start Foundation is een onafhankelijke maatschappelijke ontwikkelaar die zelf actief projecten opzet, onderwerpen agendeert en zich mengt in het publieke debat voor een maatschappij waarin voor iedereen die wil een plek is op de arbeidsmarkt. Start Foundation heeft als doel om de in de Verenigde Staten ontwikkelde methode 'open hiring' in de Nederlands arbeidsmarkt verder te verspreiden en door te ontwikkelen. Met de subsidie van het ministerie van SZW heeft Start Foundation een e-learning ontwikkeld over open hiring, één van de routes die binnen Dichterbij dan je denkt is uitgewerkt. De e-learning bestaat uit drie kennismodules: 1) Wat is open hiring?, 2) Open hiring voor werkgevers en 3) Aan de slag

met open hiring. Het doel van de e-learning is om deelnemers te informeren, te inspireren en te ondersteunen bij de toepassing van open hiring. De e-learning is bedoeld voor geïnteresseerde werkgevers, accountmanagers en/of adviseurs werkgeversdienstverlening, en is via de volgende website openbaar beschikbaar: Open Hiring E-Learning (startfoundation.nl). Op 4 april is ook een open hiring platform gelanceerd, waar de e-learning laagdrempelig toegankelijk is voor iedereen die meer over het onderwerp wil weten en waar werkgevers hun vacatures kunnen plaatsen. Het platform is via de volgende website te vinden: Home | Open Hiring. De reacties op de e-learning zijn positief en steeds meer mensen denken na over de mogelijkheid om open hiring toe te passen, wat eraan kan bijdragen dat open hiring in de toekomst vaker wordt toegepast. Op de lange termijn wordt verwacht dat open hiring eraan kan bijdragen dat de arbeidsmarkt voor iedereen die wil en kan werken toegankelijk wordt. Naast de e-learning biedt Start Foundation voor organisaties ook een trainingsprogramma op maat aan, die in aanvulling op de e-learning kan worden toegepast bij organisaties waar veel professionals werken die dit in de praktijk kunnen toepassen. Start Foundation heeft bijvoorbeeld bij UWV 35 werkgeversadviseurs getraind, bij de Rabobank 30 mensen en bij de ABU/NBBU worden er 50 mensen getraind in open hiring.

Start Foundation heeft vanuit SZW ook de opdracht gekregen om mee te denken over het vormgeven van open hiring binnen het actieplan. In het kader daarvan heeft Start Foundation meegedacht over het gebruik van open hiring in het actieplan en welke informatie over open hiring beschikbaar is gesteld (zie hoofdstuk 3). Daarnaast heeft Start Foundation ook met arbeidsmarktregio's meegedacht over hoe je in de regio aan de slag kunt gaan met open hiring en heeft de organisatie in vijf regio's ondersteuning geboden met betrekking tot het toepassen van open hiring. In Groningen heeft men bijvoorbeeld meegedacht over wat je kunt doen met open hiring, welke doelstellingen je daaraan kunt verbinden, welke partijen je kunt betrekken en welke evenementen je over open hiring kunt organiseren. In Noordoost-Brabant is een concreet plan opgezet waarbij 24 werkgevers gaan starten met open hiring en in Flevoland heeft Start Foundation bij vier werkgeversbijeenkomsten een presentatie over open hiring gegeven. Start Foundation verwacht dat open hiring ook na afloop van het actieplan blijft bestaan en dat het steeds vaker gebruikt zal worden. Arbeidsmarktregio's die actief aan de slag zijn gegaan met open hiring en de trainingen bij UWV en ABU/NBBU dragen daaraan bij. De wens van Start Foundation is dat in iedere gemeente een aantal werkgevers is waar open hiring wordt toegepast.

5.3.4 ABU/NBBU

De Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) en de brancheorganisatie van professionele intermediairs op de arbeidsmarkt (NBBU) hebben in samenwerking met Start Foundation een training opgezet om 30 uitzendprofessionals op te leiden tot gecertificeerde open-hiringprofessionals. Door open hiring toe te passen kan een nieuwe groep kandidaten worden aangeboord en kunnen uitzenders hun eigen pool van kandidaten verruimen. Open hiring kan er namelijk voor zorgen dat andere mensen op vacatures reageren en dat de personen die het vaak net niet worden – de zogeheten 'eeuwige tweede' – wel aan een baan komen. Ook concurreert open hiring niet met andere wervingskanalen. De uitzendbranche is een belangrijke partij om open hiring verder te brengen, omdat het voornamelijk voor het mkb lastig is om open hiring zelf toe te passen.

ABU/NBBU heeft van het ministerie van SZW een bijdrage van €14.500,- ontvangen voor deze training. Er zijn drie groepen met elk vijftien deelnemers gestart met de training. Elke training bestaat uit drie bijeenkomsten, waarvan de eerste en de laatste bijeenkomst fysiek plaatsvinden, en de tweede bijeenkomst online. Voor de eerste bijeenkomst wordt deelnemers gevraagd om de e-learning over open hiring van Start Foundation te volgen. Tijdens de eerste bijeenkomst worden trends en statistieken van de huidige arbeidsmarkt besproken, en gaan ze met elkaar in gesprek over waar nog ruimte in de krappe arbeidsmarkt zit en hoe je die beter kunt benutten. Vervolgens wordt open hiring besproken en gaan deelnemers aan de slag met het ombouwen van een traditionele vacaturetekst naar een open-hiringvacature. In de tweede bijeenkomst wordt de rol van de uitzender in het toepassen van open hiring besproken, en hoe uitzenders dat kunnen toepassen. Vervolgens wordt deelnemers gevraagd om met open hiring in de praktijk aan de slag te gaan en worden de ervaringen met deze praktijkopdracht in de derde bijeenkomst besproken. Na afloop van de training krijgen deelnemers een certificaat 'open-hiringprofessional'.

5.3.5 Onbeperkt aan de Slag

Onbeperkt aan de Slag is een platform van 13.000 werkzoekenden en 150 werkgevers die allerlei activiteiten organiseren om de ontmoeting tussen werkzoekenden en werkgevers te laten plaatsvinden. Onbeperkt aan de Slag heeft een subsidie ontvangen voor het organiseren van Meet & Greets in samenwerking met het WSP en UWV. De Meet & Greets zijn één van de kernactiviteiten van Onbeperkt aan de Slag, en is iets anders dan een banenmarkt. Er zijn geen statafels, stands en banners aanwezig, omdat veel bezoekers niet de hele dag kunnen staan en men het belangrijk vindt dat mensen aan een tafel kunnen zitten om een gesprek te voeren. Andere bezoekers zijn slechtziend, wat maakt dat ervoor is gekozen om geen banners te gebruiken. Tijdens een Meet & Greet worden werkzoekenden en werkgevers geholpen om het gesprek met elkaar te voeren: werkgevers worden geholpen met het voeren van gesprekken met werkzoekenden die bijvoorbeeld doof of blind zijn. Met de middelen van Dichterbij dan je denkt en in samenwerking met het WSP en UWV kon Onbeperkt aan de Slag meer en grotere Meet & Greets organiseren. Er zijn met de subsidie in totaal veertien Meet & Greets georganiseerd.

Onbeperkt aan de Slag geeft aan dat vanuit het WSP en UWV vaak dezelfde groepen mensen voor dit soort evenementen worden uitgenodigd. Met een voorselectie bepaalt het WSP en UWV vooraf wie zij wel en niet geschikt vinden. Daarbij mag Onbeperkt aan de Slag meestal geen gebruik maken van het klantenbestand van het WSP of UWV. Bij de Meet & Greets die in het kader van Dichterbij dan je denkt zijn georganiseerd heeft Onbeperkt aan de Slag het WSP en UWV overtuigd om een bredere doelgroep een uitnodiging te sturen en daarmee mensen zelf te laten bepalen of zij naar een Meet & Greet willen komen. Daarnaast heeft Onbeperkt aan de Slag ook het eigen netwerk uitgenodigd. De samenwerking met het WSP en UWV was daarin versterkend: het is gelukt om in bijna alle arbeidsmarktregio's een grotere Meet & Greet te organiseren en er was een veel grotere opkomst dan WSP's of het UWV gewend zijn. In de regio Friesland heeft men bijvoorbeeld nooit meer dan twintig potentiële kandidaten voor een Meet & Greet, terwijl er nu meer dan honderd mensen aanwezig waren. Onbeperkt aan de Slag biedt een andere benadering: mensen kiezen zelf of ze komen en of ze met werkgevers het gesprek aangaan. De achterliggende gedachte is om op deze wijze mensen te empoweren en zelfredzaam te maken. Het is volgens Onbeperkt aan de Slag lastig om de bovenstaande positieve effecten vast te houden. Bij het ontbreken van subsidie voor een aanjager zoals Onbeperkt aan de Slag, ontstaat volgens Onbeperkt aan de Slag het gevaar dat een WSP of UWV in de waan van de dag direct weer terugvallen in hun oude patronen en een voorselectie toepassen bij het organiseren van Meet & Greets.

5.3.6 JobOn

Stichting JobOn is een landelijke community voor mensen die de volgende stap willen zetten in hun loopbaan. JobOn ontwikkelt diverse programma's om de mismatch op de arbeidsmarkt te verkleinen. Op 16 november 2022 heeft JobOn met de subsidie in de context van Dichterbij dan je denkt een bestaande activiteit, namelijk de Nationale Werkbezoekdag, op grotere schaal kunnen organiseren. Dit is een landelijke netwerkdag waarbij elke werkzoekende de kans krijgt om op een niet-verplichte manier nieuwe contacten te leggen. Tijdens deze dag zetten organisaties hun deuren open voor werkzoekenden om – op afspraak – een kijkje in de keuken te komen nemen en een (online) netwerkgesprek te kunnen inplannen. Het doel van deze dag is om werkzoekenden op een laagdrempelige en positieve manier nieuwe contacten te laten leggen met werkgevers. Daarnaast biedt deze dag organisaties de mogelijkheid om zich te profileren, nieuw talent te spotten en werkzoekenden te enthousiasmeren voor een vak. Werkgevers zijn voor deze dag opgeroepen om medewerkers beschikbaar te stellen die iets over hun baan, bedrijf en/of branche kunnen vertellen aan iemand die bezig is met een (her)oriëntatie van de loopbaan.

Uit de impactrapportage van Stichting JobOn blijkt dat 97 procent van de deelnemers de Werkbezoekdag als (zeer) positief heeft ervaren.[14] 837 werkgevers hebben hun deuren tijdens deze dag geopend en werkgevers beoordeelden deze dag gemiddeld met een 8,7. Verder heeft 21,6 procent van de werkgevers een geschikte kandidaat gesproken, heeft 64 procent iemand geënthousiasmeerd voor een baan in de desbetreffende sector, heeft 82,4 procent iemand concreet kunnen adviseren en heeft 53,2 procent van de werkgevers iemand geënthousiasmeerd voor het werken bij hun organisatie. Er hebben in totaal 1.518 netwerkontmoetingen plaatsgevonden; 52 procent van de deelnemers heeft één gesprek gehad,

[14] Pieter Vermeer. Impactrapportage Nationale Werkbezoekdag 2022. Stichting JobOn. 2022.

26 procent twee gesprekken en 22 procent drie gesprekken (binnen één of meerdere organisaties). Ook heeft ongeveer de helft van de deelnemers een vervolgafspraak ingepland, of zijn ze dat van plan. De volgende Nationale Werkbezoekdag is gepland op 15 november 2023. Er zijn geen middelen meer beschikbaar vanuit Dichterbij dan je denkt, maar reacties op de vorige Nationale Werkbezoekdag waren zeer positief waardoor een groot deel van de werkgevers ook weer aan de volgende editie zal meedoen. JobOn verwacht dat met de Nationale Werkbezoekdag meer bewustwording onder werkgevers is gecreëerd. JobOn verwacht dat de Nationale Werkbezoekdag op termijn bijdraagt aan een duurzame mentaliteitsverandering bij werkgevers.

5.3.7 Everyday Heroes

Everyday Heroes richt zich op mensen die willen en kunnen werken, maar naast de reguliere voorzieningen net iets extra's nodig hebben om aan het werk te gaan. De kernactiviteit van Everyday Heroes is 'Met Maatwerk Meer Matches', dat het laatste obstakel richting werk wegneemt voor mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Hierbij kan worden gedacht aan een rijbewijs, een laptop of een fiets. Re-integratiebureaus, jobcoaches, klantmanagers en adviseurs van onder andere gemeenten, WSP's en UWV kunnen hier aanvragen voor doen, Everyday Heroes kan deze laatste stap financieren. Everyday Heroes heeft in de context van Dichterbij dan je denkt een subsidie van 235.000 euro ontvangen. Met deze middelen heeft men veel meer aanvragen kunnen financieren, waarmee extra banen zijn gerealiseerd: het doel was om in korte tijd 60 tot 80 mensen met een kwetsbare arbeidspositie aan het werk te helpen, uit de rapportage van Everyday Heroes blijkt dat 119 mensen met behulp van financiering van Everyday Heroes aan het werk zijn gegaan.[15] Gemiddeld genomen hebben deze mensen een contract voor 10,6 maanden, voor 29,8 uur per week. Bij 37 procent van de mensen was een (elektrische) fiets nodig om een baan te realiseren, bij 27,7 procent een rijbewijs en voor 12,6 procent een computer, laptop of tablet. Opvallend is dat er veel banen zijn gerealiseerd in sectoren met essentiële beroepen en sectoren en/of beroepen waar sprake is van grote schaarste. Tussen de 40 en 50 partijen hebben al eerder een aanvraag gedaan bij Everyday Heroes, maar met de extra middelen van Dichterbij dan je denkt zijn ook nieuwe partijen bereikt, waardoor er nu in totaal ruim 70 gemeenten een aanvraag hebben ingediend. Everyday Heroes zou in de toekomst meer verbinding willen zoeken met een arbeidsmarktregio, omdat zij denken dat daar meer mogelijkheden zijn voor samenwerkingen.

5.4 Geleerde lessen bij de uitvoering van landelijke activiteiten

Bij de uitvoering van landelijke activiteiten middels een subsidie van Dichterbij dan je denkt komen een aantal overkoepelende lessen naar voren die hieronder worden toegelicht:

- Stimulans van activiteiten die zich richten op één van de vier wervingsroutes: de Dichterbij dan je denkt-middelen hebben ervoor gezorgd dat landelijke partijen activiteiten konden uitvoeren die een bijdrage hebben geleverd aan het gebruik van de vier wervingsroutes van het actieplan. Het SIF heeft bijvoorbeeld extra werkgevers kunnen ondersteunen voor het realiseren van inclusieve banen, en daarmee laten zien dat het realiseren van banen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt mogelijk is en waardevol kan zijn voor werkgevers. Start Foundation heeft het gedachtegoed van open hiring met de e-learning en training verder kunnen verspreiden, zodat meer werkgevers daar gebruik van gaan maken en AWVN heeft met de communicatiemiddelen over het 'anders organiseren van werk' gesprekken gevoerd met uitzenders over de mogelijkheden van het toepassen hiervan.

- Intensiveren en versterken van bestaande activiteiten: de middelen van Dichterbij dan je denkt hebben bestaande activiteiten, waarvan is gebleken dat deze goed werken, geïntensiveerd en versterkt. Onbeperkt aan de Slag en JobOn hebben Meet & Greets en de Nationale Werkbezoekdag op grotere schaal kunnen organiseren, en Everyday Heroes heeft een hoger aantal aanvragen kunnen financieren. Het SIF heeft met de subsidie in de context van Dichterbij dan je denkt vijf extra werkgevers (financieel) kunnen ondersteunen. AWVN stelt dat de middelen van Dichterbij dan je denkt ervoor hebben gezorgd dat zij het 'anders organiseren van werk' konden agenderen en landelijk meer bekendheid konden geven. JobOn en Everyday Heroes zeggen dat het lastig kan zijn om de bestaande

[15] Rapportage Met Maatwerk Meer Matches. Pilot Everyday Heroes in opdracht van Actieplan Dichterbij dan je denkt.

activiteiten op te schalen en dat daar extra financiering voor nodig is. De middelen van Dichterbij dan je denkt zijn daarom erg waardevol voor het verder ontwikkelen van een kleinschalige activiteit, wat kan bijdragen aan de borging van activiteiten op de lange termijn.

- Meer draagvlak voor bestaande activiteiten: het uitvoeren van een activiteit in het kader van het actieplan Dichterbij dan je denkt geeft landelijk meer draagvlak in het overtuigen van partijen om gebruik te maken van of deel te nemen aan de betreffende activiteit. Als landelijke partij word je serieuzer genomen wanneer je aangeeft dat een activiteit vanuit het ministerie van SZW wordt gefinancierd. De ABU/ NBBU heeft daarnaast aangegeven dat in samenwerking met het ministerie van SZW ook gebruik kan worden gemaakt van de expertise van het ministerie.

- Ontbreken van verbinding tussen landelijke partijen en arbeidsmarktregio's: een aantal landelijke partijen vindt het lastig om aansluiting te vinden met arbeidsmarktregio's, terwijl zij in meerdere nieuwsbrieven zijn opgeroepen om zich aan te melden bij de desbetreffende activiteit (zie hoofdstuk 3). Uit de brede uitvraag in de enquête en casusstudies komt ook niet naar voren dat veel arbeidsmarktregio's voor de uitvoering van activiteiten intensief hebben samengewerkt met landelijke partijen. Landelijke partijen geven aan dat wanneer er zowel vanuit de landelijke partijen als de arbeidsmarktregio's meer was ingezet op samenwerking er meer bereikt kon worden als het gaat om deelname aan en/of gebruik van de landelijke activiteiten.

REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Conclusie

6

6 Conclusie

6.1 Inleiding

In de voorgaande hoofdstukken beschreven we de doelen van het actieplan en de activiteiten die door verschillende partijen zijn uitgevoerd om deze doelen te behalen. In dit hoofdstuk wordt een overzicht gecreëerd van de mate waarin de uitgevoerde activiteiten in lijn waren met de doelen van het actieplan en hebben geleid tot het behalen van de doelen. De onderzoeksvragen en de beleidstheorie (zoals gepresenteerd in respectievelijk hoofdstuk 1 en 2) fungeren hierbij als leidraad.

6.2 Conclusies

Dichterbij dan je denkt ingericht om bijdrage te leveren aan het tegengaan van krapte en het aan het werk helpen van mensen die aan de kant staan

De Nederlandse arbeidsmarkt kampt met een dubbele mismatch: er is sprake van zowel krapte als onbenut arbeidspotentieel en vraag en aanbod lijken niet op elkaar aan te sluiten. Het actieplan Dichterbij dan je denkt is uitgerold om een bijdrage te leveren aan het oplossen van deze situatie. Het actieplan kende twee hoofddoelen: 1) het op korte termijn benutten van de krappe arbeidsmarkt om extra mensen die nu langs de kant staan naar (parttime) werk of een leerwerktraject te begeleiden en 2) werkgevers en werkzoekenden uit het onbenut arbeidspotentieel dichterbij elkaar brengen via de inzet van vier wervingsroutes (leerwerktrajecten, jobcarving/functiecreatie, open hiring en innovatieve manieren van matching), waarmee een impuls wordt gegeven aan de matching van werkgevers en werkzoekenden. De hoofddoelen van het actieplan worden bereikt door in te spelen op 1) bewustwording, 2) weten, 3) willen en 4) kunnen.

Actieplan is grotendeels uitgevoerd in lijn met vooraf opgestelde doelen

De eerste conclusie betreft de wijze waarop op zowel landelijk als regionaal niveau invulling is gegeven aan het actieplan en de mate waarin de geselecteerde activiteiten in lijn zijn met de doelen van het actieplan. Met andere woorden: in hoeverre is aannemelijk dat de wijze waarop invulling is gegeven aan het actieplan en de uitgevoerde activiteiten een bijdrage hebben geleverd aan het bereiken van de doelen?

Op *landelijk niveau* is het beeld dat de activiteiten van zowel het landelijk team Dichterbij dan je denkt als die van de landelijk opererende organisaties een bijdrage hebben geleverd aan het bereiken van de doelen:

- Het landelijk team heeft een belangrijke rol gespeeld in het faciliteren en aanjagen van regionale activiteiten: met de inzet van bijvoorbeeld webinars, vragenuurtjes en een digitale samenwerkingsruimte heeft men getracht om het actieplan en de onderliggende doelen op de regionale agenda's te krijgen. Met de toolkit heeft het landelijk team de regio's voorzien van communicatiemiddelen waarmee op regionaal niveau vorm kon worden gegeven aan het actieplan op een wijze die past bij de regio's.
- De landelijk opererende organisaties hebben, in opdracht of met subsidie van het landelijk team, een belangrijke rol gespeeld in de ontwikkeling of intensivering van activiteiten die een bijdrage leverden aan het bereiken van één of meerdere van de doelen van het actieplan. Veel van deze activiteiten lagen direct in lijn met de doelen van het actieplan.

De middelen uit Dichterbij dan je denkt werden uitgekeerd door middel van een decentralisatie-uitkering. Ten opzichte van een Specifieke Uitkering (SPUK) zijn de verantwoordingseisen beperkt en is er een grote mate van bestedingsvrijheid. Dit bracht met zich mee dat regio's in hoge mate zelf konden beslissen aan welke activiteiten zij de middelen uit Dichterbij dan je denkt uitgaven. De relatief grote vrijheid van de regio's heeft geresulteerd in een brede variëteit aan activiteiten, waarbij zowel sprake is van geïntensiveerde bestaande activiteiten als het initiëren van nieuwe activiteiten, die aansluiten bij één van de vier wervingsroutes en/of het bereiken van het onbenut arbeidspotentieel. Concluderend kan worden gesteld dat op zowel landelijk als regionaal niveau invulling is gegeven aan het actieplan op een manier die in lijn is met de doelen van het actieplan.

Dichterbij dan je denkt heeft met name een bijdrage geleverd aan het bij elkaar brengen van werkgevers en werkzoekenden

De tweede conclusie betreft de mate waarin de wijze waarop invulling is gegeven aan het actieplan ook daadwerkelijk heeft geleid tot het behalen van de doelen van het actieplan. Het is goed om hierbij op te merken dat het niet mogelijk is om het effect cijfermatig, dus in termen van bijvoorbeeld aantallen extra matches en bereikte werkgevers en werkzoekenden, uit te drukken. Het gaat daarom met name om de mate waarin aannemelijk is dat het actieplan een bijdrage heeft geleverd aan het behalen van de doelen.

Het actieplan heeft met name een bijdrage geleverd aan het bereiken van het tweede hoofddoel, namelijk het dichterbij elkaar brengen van werkgevers en werkzoekenden via de inzet van de vier wervingsroutes. Op *landelijk niveau* heeft de toegevoegde waarde van het landelijk team hoofdzakelijk gezeten in het faciliteren van de regio's en het uitzetten van de opdrachten en subsidies die hebben geleid tot activiteiten en producten. De toegevoegde waarde van het landelijk team heeft gezeten in het genereren van meer bereik onder de doelgroep (werkzoekenden in het onbenut arbeidspotentieel en werkgevers) en het genereren van aandacht voor de wervingsroutes: de landelijk opererende werkgevers hebben met een subsidie van het landelijk team gewerkt aan de intensivering van bestaande activiteiten gericht op de ontmoeting tussen werkzoekenden en werkgevers en waarmee men op regionaal niveau aan de slag kan met de wervingsroutes. Deze activiteiten en instrumenten zijn in beperkte mate opgepikt door de regio's.

Op *regionaal niveau* lijkt eveneens meer bereik onder de doelgroep (werkzoekenden in het onbenut arbeidspotentieel en werkgevers) te zijn gegenereerd: bestaande activiteiten zijn geïntensiveerd en nieuwe activiteiten zijn geïnitieerd, met het bereiken van meer werkzoekenden en werkgevers tot gevolg. Hoewel werkzoekenden en werkgevers in het kader van dit onderzoek niet rechtstreeks zijn bevraagd, is het wel aannemelijk dat het actieplan onder beide groepen tot positieve veranderingen heeft geleid. De voornaamste aanleiding hiervoor is dat arbeidsmarktregio's aangeven dat er dankzij het actieplan (extra) activiteiten ontplooid konden worden. Gezien de aard van deze activiteiten is het waarschijnlijk dat de bereikte werkgevers zijn gestimuleerd om anders naar hun werving te kijken. Daarnaast is het waarschijnlijk dat de bereikte werkzoekenden zijn gestimuleerd om aan het werk te gaan of aan een leerwerktraject deel te nemen.

Tevens zijn nieuwe samenwerkingsverbanden gesmeed en bestaande samenwerkingsverbanden verder versterkt, waarmee een begin is gemaakt aan de beoogde impact zoals beschreven in de beleidstheorie. Hierbij is het ook aannemelijk dat het intensiveren van samenwerkingsverbanden heeft bijgedragen aan het bereiken van de doelen van het actieplan. Concluderend kan worden gesteld dat met de uitvoering van de activiteiten op zowel landelijk als regionaal niveau een bijdrage is geleverd aan het bereiken van met name het tweede doel van het actieplan, namelijk het dichterbij elkaar brengen van werkgevers en werkzoekenden via de inzet van de vier wervingsroutes. Door het actieplan Dichterbij dan je denkt zijn er samenwerkingen ontstaan die anders niet zouden zijn ontstaan. Op strategisch en tactisch niveau hebben verschillende partijen samen behoeften vastgesteld en uitvoeringskaders bepaald. Ook op operationeel niveau hebben partijen samengewerkt. Deze samenwerkingen kunnen ook in de nabije toekomst meerwaarde hebben. De nieuwe en verbeterde samenwerking tussen relevante partijen had onder meer als gevolg dat (budgettaire) kaders werden ontschot. Andere effecten die worden genoemd zijn meer focus op gezamenlijke doelen, naamsbekendheid van lokale initiatieven en uniformering van gebruikte terminologie. Daarnaast zijn er activiteiten gericht op het verminderen van krapte uitgevoerd die anders niet zouden zijn uitgevoerd, en heeft er opschaling plaats kunnen vinden. Daarbij moet worden opgemerkt dat het binnen de kaders van dit onderzoek niet vast te stellen is of het actieplan (ook) op de lange termijn de krapte op de arbeidsmarkt heeft verlicht. Het actieplan kende een relatief korte looptijd waarin veel is gebeurd, en in veel regio's is men na een periode van planning en voorbereiding nog maar relatief kort bezig met de uitvoering van activiteiten. Veel van deze activiteiten hebben tijd nodig voordat hun maximale impact is bereikt, pas dan kan worden bekeken in hoeverre sprake is van impact en van welke impact.

Onder andere de bestedingsvrijheid heeft een positief effect gehad op de doeltreffendheid

Kijkend naar de mate waarin de wijze waarop invulling is gegeven aan het actieplan heeft geleid tot het al dan niet bereiken van de doelen van het actieplan, valt een aantal factoren op die hier naar alle waarschijnlijkheid een effect op hebben gehad:

- Het beleids- en bestedingsvrije karakter van de decentralisatie-uitkering en de relatief hoge mate van vrijheid voor de regio's in het algemeen lijkt een *positief effect* te hebben gehad op de mate waarin de uitgevoerde activiteiten hebben geleid tot het bereiken van de doelen van het actieplan. Regio's waren in staat de uitkering te besteden op een manier die bij hen past, wat vooral heeft geleid tot het intensiveren van bestaande activiteiten, het breder uitvoeren van bestaande activiteiten en in mindere mate het initiëren van nieuwe activiteiten. Het is aannemelijk dat met name het intensiveren en breder uitvoeren van bestaande activiteiten heeft geleid tot het bereiken van de doelen van het actieplan. Het is ook aannemelijk dat dit heeft geleid tot het beter bereiken van de reeds in beeld zijnde doelgroep en, in mindere mate, het bereiken van doelgroepen die voorheen buiten beeld bleven. De regio's hebben de beleids- en bestedingsvrijheid ervaren als positief.
- De relatief korte looptijd van het actieplan lijkt een *negatief effect* te hebben gehad op de mate waarin de uitgevoerde activiteiten hebben geleid tot het bereiken van de doelen van het actieplan. Op zowel landelijk als regionaal niveau geeft men aan dat het uitrollen van de activiteiten op korte termijn een uitdaging was en het is aannemelijk dat dit gevolgen heeft gehad voor de balans tussen het intensiveren van bestaande activiteiten en het initiëren van nieuwe activiteiten en daarmee voor de mate waarin nieuwe doelgroepen zijn bereikt en effecten zijn gerealiseerd. Hierbij moet worden opgemerkt dat op het moment van schrijven nog geen compleet beeld van de effecten van het actieplan kan worden gevormd.

Lessen voor toekomstige actieplannen

Naast de bovenstaande conclusies kunnen we ook een aantal geleerde lessen voor toekomstige actieplannen formuleren.

- Zet actieplannen in samenwerking met landelijke en regionale partijen op. Het actieplan Dichterbij dan je denkt heeft laten zien dat er in de verschillende arbeidsmarktregio's en op landelijke niveau al veel bestaande werkzame activiteiten zijn die zich richten op een van die vier wervingsroutes. Daarom is het van belang dat goede voorbeelden gedeeld worden, om te voorkomen dat regio's die nieuwe activiteiten willen opzetten niet opnieuw het wiel moeten uitvinden. Het onderling uitwisselen van ideeën kan daarbij ook innovatie stimuleren. Ook is er landelijk veel expertise beschikbaar, waar regio's gebruik van kunnen maken en de uitvoering van regionale activiteiten kan versterken. Daarnaast is het ook van belang dat er op regionaal niveau voldoende draagvlak is, om te voorkomen dat er van landelijke subsidieprogramma's beperkt gebruik wordt gemaakt.
- Geef arbeidsmarktregio's beleids- en bestedingsvrijheid. Om een actieplan zoals Dichterbij dan je denkt mogelijk te maken, liggen (slechts) twee mogelijke financieringsvormen voor de hand; een decentralisatie-uitkering of een specifieke uitkering. Ten opzichte van een specifieke uitkering heeft een decentralisatie-uitkering het voordeel dat de verantwoordingseisen voor arbeidsmarktregio´s relatief beperkt zijn. Zoals hierboven beschreven werd de beleids- en bestedingsvrijheid als positief ervaren door arbeidsmarktregio's. Regio's kunnen op deze manier activiteiten laten aansluiten bij hun eigen visie en behoeften. Dit komt de doeltreffendheid van een actieplan ten goede. Ook zorgt de beleids- en bestedingsvrijheid ervoor dat regio's, afhankelijk van de bestaande dienstverlening, kunnen bepalen of zij de middelen willen besteden aan nieuwe of bestaande activiteiten. De beleids- en bestedingsvrijheid heeft tevens als voordeel dat de regeldruk voor arbeidsmarktregio's relatief beperkt is. We merken overigens op dat er ook arbeidsmarktregio's zijn die juist behoefte hebben aan meer sturing vanuit het ministerie van SZW.
- Schets arbeidsmarktregio's ook een langetermijnperspectief. Het actieplan Dichterbij dan je denkt is een kortetermijnactieplan met een korte doorlooptijd. Tegelijkertijd is (kwalitatieve) krapte op de arbeidsmarkt inmiddels een structureel probleem. Het opzetten en uitvoeren van activiteiten kost tijd, zeker als die activiteiten een innovatief karakter moeten hebben om nieuwe doelgroepen binnen het onbenut arbeidspotentieel te bereiken. Het is dus niet vreemd dat arbeidsmarktregio's behoefte hebben aan langetermijnperspectief en aandacht vragen voor het belang van voldoende structurele middelen. Arbeidsmarktregio's hebben uiteraard ook zelf een taak om samenwerkingen en succesfactoren te borgen.

Lessen voor de praktijk van arbeidsmarktregio's

- Vul de inzet van middelen samen met de belangrijkste partijen in. Draagvlak bij samenwerkingspartners voor de inzet van middelen uit een actieplan zoals Dichterbij dan je denkt is onmisbaar voor succes. In regio's die partners vroegtijdig betrekken is de kans op succes uiteindelijk groter. Een keerzijde hiervan is dat de uitvoering van het actieplan een langere (aan)looptijd nodig heeft.
- Gebruik de beleids- en bestedingsvrijheid ook om innovatie te stimuleren. De tijdelijke middelen die in het kader van Dichterbij dan je denkt werden aangereikt kenden een hoge mate van bestedingsvrijheid. Dat biedt mogelijkheden om ook te innoveren en experimenteren. Nieuwe, innovatieve manieren om werkgevers en werkzoekenden met elkaar te verbinden kunnen ertoe leiden dat er nieuwe werkgevers en werkzoekenden worden bereikt. Daarnaast kan innovatie leiden tot nieuwe kennis en nieuwe samenwerkingsverbanden die op de lange termijn van meerwaarde kunnen zijn. Hierbij is het een uitdaging om succesfactoren uit experimentele activiteiten, nieuwe kennis en nieuwe samenwerkingsverbanden in staand beleid of de staande praktijk te borgen.
- Zet ontmoetingen in om gedragsverandering aan te jagen. Meerdere arbeidsmarktregio's hebben de middelen uit het actieplan gebruikt om ontmoetingen tussen werkgevers en werkzoekenden te organiseren. In lijn met gedragstheorieën kunnen deze ontmoetingen een belangrijke rol spelen in het veranderen van beelden en houdingen en daarmee van daadwerkelijk gedrag. Middelen uit een actieplan zoals Dichterbij dan je denkt lijken zeer geschikt te zijn voor het investeren in die ontmoetingen. Mits zorgvuldig georganiseerd, met oog voor een goede match tussen werkgevers en werkzoekenden, kunnen deze ontmoetingen ook daadwerkelijk leiden tot plaatsing. Het actief opvolgen van ontmoetingen, bijvoorbeeld door werkgevers en werkzoekenden na te bellen, kan de kans op een daadwerkelijke plaatsing vergroten.

REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Bijlagen

B

Bijlage – Casusstudies

Om verder zicht te krijgen op de wijze waarop arbeidsmarkregio's invulling hebben gegeven aan het actieplan Dichterbij dan je denkt, is een negental casusstudies uitgevoerd. Per casestudie beschrijven we op welke wijze regio's invulling hebben gegeven aan het actieplan, welke keuzes zij hebben gemaakt en op welke manier het proces van deze keuzes zijn verlopen. Ook beschrijven we in elke regio een of meerdere activiteiten.

Amersfoort

De regio Amersfoort heeft voor het actieplan Dichterbij dan je denkt geen regionaal actieplan opgesteld. Het actieplan is onderdeel gemaakt van een bestaande toekomstagenda en regionaal uitvoeringsplan. Hierdoor kan men activiteiten uit verschillende programma's met elkaar verbinden en versterken en wordt voorkomen dat een apart plan moet worden opgesteld voor programma's die verwant aan elkaar zijn (zoals Perspectief op Werk). Men was dan ook heel blij met de beleids- bestedingsvrijheid van Dichterbij dan je denkt. De middelen van Dichterbij dan je denkt gebruikt de regio voor het voortzetten van activiteiten die vanuit Perspectief op Werk zijn opgestart en waarvan is gebleken dat deze van meerwaarde zijn. Ook gebruikt men de middelen voor het uitvoeren van pilotprojecten, wat vrijheid geeft om nieuwe dingen uit te proberen. Partijen in de regio kunnen een idee voor een activiteit pitchen. Zo is er bijvoorbeeld een activiteit gepitcht m.b.t. het ontwikkelen van een leerroute in de kinderopvang voor mensen die geen gebruik kunnen maken van reguliere onderwijsroutes. De middelen worden eveneens gebruikt om in de regio gezamenlijk activiteiten uit te voeren, omdat veel partijen normaal gesproken geen middelen hebben om bij te dragen aan de uitvoering van regionale activiteiten. Voor de middelen van Dichterbij dan je denkt heeft men niet specifiek de focus gelegd op één van de wervingsroutes, doelgroepen of werkgevers. Wel heeft men kritisch gekeken of de vier wervingsroutes uit het actieplan voldoende geborgd zijn door bestaande activiteiten in de regio. Op basis hiervan is besloten om accountmanagers van het WSP een training te geven over jobcarving en functiecreatie. Ook is ervoor gekozen om de middelen alleen in te zetten voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Hieronder wordt nog een activiteit toegelicht.

Praktijkleren in het MBO

In 2022 is in het kader van Perspectief op Werk een projectvoorstel opgesteld voor een pilot praktijkleren met een praktijkverklaring. Gemeenten, UWV, onderwijsinstellingen, SBB, het leerwerkloket en het WSP hebben samen toegewerkt naar een concreet werkproces om met name werkenden zonder startkwalificatie concrete trajecten aan te bieden om een praktijkverklaring te behalen. Via het WSP is contact gelegd met werkgevers die hiervoor openstaan. Hierbij krijgt een kandidaat een leerbaan bij een erkend leerbedrijf waarin werken en leren worden gecombineerd. Voor de geleerde werkzaamheden ontvangt de kandidaat van een mbo-instelling een passend mbo-bewijsstuk: een diploma, een mbo-certificaat of een praktijkverklaring. Dit bewijsstuk is herkenbaar voor andere werkgevers en onderwijsinstellingen en draagt bij aan een leven lang ontwikkelen. Daarnaast is ook gewerkt aan een route voor jongeren die binnenkomen bij het RMC/Jongerenloket en voor wie een reguliere onderwijsroute (BOL of BBL) niet passend is. De middelen van Dichterbij dan je denkt worden gebruikt om deze activiteit in 2023 verder voor te zetten.

Flevoland

In regio Flevoland zijn regionale partijen gevraagd om met plannen voor activiteiten te komen. Vervolgens zijn deze plannen regionaal beoordeeld door een beoordelingscommissie en een externe commissie. Hier wordt gecheckt op eventuele overlap tussen plannen, welke voorliggende partij deze activiteit zou moeten uitvoeren en of de activiteit regionaal kan worden uitgevoerd. Daaruit is een bundeling van activiteiten op regionaal en lokaal niveau uitgerold. Veel activiteiten moeten nog opstarten: het heeft veel tijd gekost om het actieplan onder de aandacht te brengen in de regio, nut en noodzaak van het actieplan uit te leggen, het verschil met Perspectief op Werk duidelijk te maken en om met partijen in de regio te besluiten welke plannen worden uitgevoerd. In de regio is in het actieplan geen focus gelegd op een specifieke wervingsroute, doelgroep en/of werkgevers. De middelen van Dichterbij dan je denkt zijn

met name gebruikt om bestaande activiteiten en/of instrumenten in te zetten, verder te brengen of om te leren wat wel en niet werkt. Het zijn geen activiteiten die zonder de middelen van Dichterbij dan je denkt niet zouden plaatsvinden, maar vooral voor de bestendiging van activiteiten. Ook helpen de middelen om in gezamenlijkheid met partijen in de regio sneller tot activiteiten te komen die regionaal kunnen worden uitgevoerd.

Dichterbij-Markten

Deze activiteit richt zich op het letterlijk dichterbij elkaar brengen van werkgevers en werkzoekenden, door de ontmoeting op een andere manier te laten plaatsvinden. Hiervoor zijn verschillende ruimtes ingericht. Eén ruimte waar werkgevers worden voorbereid op de ontmoeting van werkzoekenden in een kennismakingsgesprek. Hierbij is het belangrijk dat werkgevers letten op het taalgebruik en meer weten over de verschillende doelgroepen, waarom deze mensen een afstand tot de arbeidsmarkt hebben en hoe werkgevers daar in het gesprek rekening mee kunnen houden. Eén ruimte waar werkzoekenden worden voorbereid op het gesprek met werkgevers, leren hoe zij zichzelf kunnen presenteren en in een korte pitch iets over zichzelf kunnen vertellen. Eén ruimte waar de ontmoeting plaatsvindt, waarin zowel werkzoekenden en werkgevers drie kaartjes krijgen en beide partijen ervoor moeten zorgen dat ze gedurende de bijeenkomst in ieder geval drie kaartjes van de andere partij bemachtigen. Dit event is heel succesvol geweest omdat het een spelelement bevat die de ontmoeting tot stand brengt en zowel de werkgevers als werkzoekenden worden voorbereid op het gesprek. Hierdoor worden mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt ook bereikt. De Dichterbij-Markten zijn ook apart voor statushouders georganiseerd, waarbij werkgevers een veel beter beeld hebben wie ze voor zich krijgen en waar je in een gesprek met statushouders rekening mee moet houden. Ook de statushouder zelf voelen zich meer gesteund, omdat ze niet meer in concurrentie zijn met andere werkzoekenden.

Groningen

De regio Groningen heeft duidelijk in beeld wat de komende jaren de uitdagingen zijn: vergrijzing, ontgroening en een arbeidsmarkt die de komende twintig jaar krap blijft. Om het hoofd te bieden aan deze uitdagingen heeft het samenwerkingsverband Werk In Zicht (bestaande uit gemeenten, UWV, leerontwikkelbedrijven en de provincie Groningen) een overkoepelende aanpak geformuleerd, namelijk ‘Een stap vooruit’. Deze aanpak is erop gericht om de komende jaren 20.000 inwoners een stap vooruit te helpen en bestaat uit drie onderdelen: 1) het *bereiken* van mensen in het onbenut arbeidspotentieel, 2) het *ontwikkelen* van deze mensen naar (ander) werk en 3) het leveren van een bijdrage aan de *duurzame inzetbaarheid* van deze mensen. Men kiest er bewust voor om verschillende projecten en bronnen van financiering ten dienste van deze overkoepelende aanpak te stellen. De regio Groningen was dan ook blij met de beleids- en bestedingsvrije decentralisatie-uitkering, omdat deze uit te geven was op een manier die past bij wat de arbeidsmarktregio nodig heeft. Desgevraagd geeft men echter ook aan dat de huidige uitdagingen op de regionale arbeidsmarkt vragen om een goede organisatie van de arbeidsmarktregio, een stevig kernteam en een meerjarige aanpak, waarvoor structurele middelen wenselijk zijn.

De vier wervingsroutes hebben een prominente plek in de aanpak: in het kader van het actieplan Dichterbij dan je denkt heeft men bijvoorbeeld een infographic ontwikkeld (in de eigen huisstijl) waarop de vier wervingsroutes staan uitgewerkt en zijn voorzien van relevante links, activiteiten, video’s en de contactgegevens van experts. Deze infographic is ontwikkeld om door de werkgeversdienstverlening te worden gebruikt als praatplaat, voorsorterend op eventuele vragen van werkzoekenden en werkgevers als gevolg van de landelijke communicatie in het kader van het actieplan Dichterbij dan je denkt. Men heeft slechts beperkt gebruikgemaakt van de landelijke communicatiemiddelen, al zijn delen ervan wel verwerkt in de eigen communicatie. Men vindt dat het actieplan Dichterbij dan je denkt in de regio Groningen heeft bijgedragen aan meer creativiteit, meer ondernemerschap en meer (innovatieve) projecten. In het kader van dat laatste heeft men er concreet voor gekozen om projecten te financieren waar men anders geen mogelijkheden (meer) voor had gehad. Met de projecten die in het kader van Dichterbij dan je denkt zijn gefinancierd zijn tot nu toe enkele tientallen inwoners opgeleid naar een duurzame baan en hebben veel inwoners kennis kunnen maken met werk, hetgeen zonder het actieplan niet (of in

mindere mate) was gelukt. Daarnaast is men in de context van het actieplan Dichterbij dan je denkt actiever gaan samenwerken met andere regionale partijen, zoals VNO-NCW en SBB. Dit samenwerkingsverband heeft geleid tot het actieplan Durf Jij?

Durf Jij?

Het actieplan Durf Jij? is een initiatief van Werk In Zicht, SBB en VNO-NCW, met als doel 'het verleiden van werkgevers om gezamenlijke acties te ontwikkelen in het kader van bereiken, ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid'. Op 16 maart is een bewustwordingsdiner georganiseerd, dat heeft plaatsgevonden in Assen. Ongeveer tachtig werkgevers hebben deelgenomen aan deze bijeenkomst, waar o.a. lezingen over open hiring en duurzame inzetbaarheid op het programma stonden. Men spreekt zelf van een mooie en inspirerende sessie waarmee een bijdrage is geleverd aan bewustwording. De intentie was om de betrokkenheid van de aanwezige werkgevers te 'verzilveren' in vervolgafspraken, maar dat is helaas slechts beperkt gelukt: tien werkgevers hebben zich aangemeld voor de vervolgbijeenkomsten. Deze vervolgbijeenkomsten zijn rondetafelgesprekken waarin één van de drie eerdergenoemde onderdelen van 'Een stap vooruit' aan bod komt.

Groot-Amsterdam

De regio Groot-Amsterdam heeft met de stuurgroep bepaald hoe ze de middelen van Dichterbij dan je denkt willen besteden. Dit is vastgelegd in een oplegnotitie. Ook heeft de stuurgroep een format ontwikkeld wat partijen kunnen gebruiken om een plan in te dienen voor een activiteit. Het format bevat de volgende onderdelen: beschrijving activiteit, doel, verwachte resultaten, financiering, tijdsplanning, en samenwerkende partijen. Het regionale plan in de regio bestaat uit de oplegnotitie, met de plannen van activiteiten aan de hand van het format. Men heeft onder partijen in de regio een uitvraag gedaan voor activiteiten. Een aanvraag voor een activiteit wordt in de stuurgroep ingebracht en inhoudelijk en financieel beoordeeld. De criteria voor de inhoudelijk beoordeling zijn: 1) Aansluiting doelen bij actieplan, 2) Vernieuwend in methode, instrument, samenwerking, etc., 3) Vernieuwende aanpak om (vindplaatsen van) onbenut talent te bereiken, 4) Samenwerking stakeholders in regio bevorderen en 5) Impact zoveel als mogelijk in regio als naar andere plekken in de regio. De regio heeft ook besloten om de middelen bij voorkeur te besteden aan activiteiten die bijdragen aan het bereiken van het onbenut arbeidspotentieel en het gebruik van open hiring. Daarbij wordt de aansluiting bij bestaande activiteiten gezocht, met name op onderwerpen waar men al mee bezig is en die met de middelen van Dichterbij dan je denkt kunnen worden voortgezet en verder kunnen worden gebracht. De eerste activiteiten gaan nu pas van start, omdat de gemeente een tekort aan personeel heeft en het besluitvormingsproces om te bepalen hoe de middelen verdeeld worden tijd kost. Daarnaast moeten partijen die met de activiteit aan de slag gaan tijd vrijmaken voor de voorbereiding en uitvoering. Momenteel worden er voor de tweede decentralisatie-uitkering nieuwe plannen opgehaald. Het eerste deel van de decentralisatie-uitkering is bijvoorbeeld besteed aan het organiseren van banenmarkten dicht bij de inwoners in bijvoorbeeld wijkcentra of buurthuizen. Een andere activiteit is om lokaal de aandacht te vergroten voor scholingsmogelijkheden en leerwerktrajecten bij zowel arbeidsbemiddelaars als bij werkgevers en het in samenwerking met werkgevers ontwikkelen van leerwerktrajecten op maat. Het grootste gedeelte van de activiteiten die worden uitgevoerd bestond al. Alleen bij Schiphol is een activiteit uitgevoerd waar men tot dusver onbekend mee was: banenmarkten die zich op alle doelgroepen richten en waar werkzoekenden en werkgevers in de beveiliging, logistiek, horeca, retail en facilitair met elkaar in contact worden gebracht. Hieronder wordt de activiteit Ongekend talent toegelicht.

Ongekend talent

Ongekend talent is een project dat ervoor wil zorgen dat meer mensen van het onbenut arbeidspotentieel behoren de (eerste) stap naar werk kunnen gaan zetten. Dit doet men door verbinding te zoeken met buurtorganisaties die een groot bereik hebben onder deze doelgroep en via deze organisaties extra ondersteuning bieden bij het zetten van de laatste stap naar een baan. Men gaan het gesprek aan met buurtorganisaties om te bepalen wat er is nodig is. Het is een grote zoektocht om te bepalen op welke plekken het onbenut arbeidspotentieel kan worden bereikt en met wie hierover in gesprek kan worden

gegaan. Momenteel is men in gesprek met drie buurtorganisaties, waar 36 kandidaten in beeld zijn gebracht. Men is bijvoorbeeld in gesprek gegaan met een buurtorganisatie die een mbo-opleiding naar de wijk heeft gehaald, zodat mensen dichtbij huis een opleiding kunnen volgen. Vanuit het project 'Ongekend talent' zijn laptops aangeschaft. Daarnaast is er in Amsterdam Zuidoost een grote Afrikaanse gemeenschap, waar 20 mensen kunnen worden opgeleid tot monteur van zonnepanelen. Deze mensen spreken geen Nederlands, wat het volgen van een opleiding lastig maakt. Daarom is men in gesprek met werkgevers die ervoor open staan om deze mensen op te leiden, om te bepalen wat daarvoor nodig is. De middelen van Dichterbij dan je denkt zijn ingezet om de projectleiders in dit project te bekostigen, de overige kosten voor dit project worden uit het RMT-budget betaald. Er is namelijk veel tijd nodig voor het voeren van gesprekken met organisaties. Dit project wordt ook gebruikt om een netwerk van buurtorganisaties op te bouwen. Het uiteindelijke doel is om minimaal 20 nieuwe netwerkpartners te verkrijgen en 500 nieuwe kandidaten in beeld te krijgen. Ook wil men met elke kandidaat een afspraak maken over de ondersteuning die zij ontvangen en wat er gebeurt als die is afgerond. Die afspraken kunnen bijvoorbeeld gaan over het faciliteren van een laptop voor het volgen van een opleiding en wat er dan gebeurt als de kandidaat een opleiding heeft afgerond. Het project wordt als waardevol gezien omdat mensen op weg worden geholpen richting de arbeidsmarkt en het project voor zowel de maatschappij als de arbeidsmarkt van toegevoegde waarde is.

Midden-Limburg

De regio Midden-Limburg heeft een regionaal plan van aanpak opgesteld met verschillende activiteiten en suggesties voor mogelijke actiepunten en activiteiten. De activiteiten worden voorgelegd aan een stuurgroep die beoordeelt of activiteiten gefinancierd kunnen worden met de middelen van Dichterbij dan je denkt. Het actieplan is breed in de regio uitgezet onder allerlei verschillende partijen. Deze zijn opgeroepen met de vraag of zij goede ideeën hebben die onder de doelen van het actieplan Dichterbij dan je denkt vallen, maar een tekort aan middelen hebben. De regio heeft zich in het plan van aanpak niet gefocust op één route en/of specifieke doelgroep, maar laat juist de partijen in de regio de activiteiten bepalen. De middelen van Dichterbij dan je denkt worden met name gebruikt voor het stimuleren van activiteiten die al aanwezig waren, maar met de extra middelen nu echt van de grond kunnen komen. Ook kunnen de middelen worden ingezet voor pilotactiviteiten. Op deze manier kunnen partijen experimenteren en als dat tot goede resultaten leidt, kan het project mogelijk voor langere duur gefinancierd worden. Als laatste zijn dit soort middelen ook goed in te zetten voor kleinschalige activiteiten, zoals banenmarkten. Op deze manier wordt de drempel lager gemaakt om kleine activiteiten te organiseren. De regio zou ook graag zien dat structureel geld voor wordt vrijgemaakt voor dit soort kleine activiteiten. In de eerste decentralisatie-uitkering zijn twee activiteiten gehonoreerd en van start gegaan: 1) Zorgstart, een programma in de zorg waarin zorgaanbieders in de regio met elkaar samenwerken om het voor mensen gemakkelijker te maken om in de zorgsector te werken en 2) Door Limburg, een project waarbij gemeenten samen met een welzijnsstichting en een woningbouwvereniging in de wijk braderieën kunnen organiseren om inwoners met lokale werkgevers te verbinden en om hen warm te maken om bij een WSP naar binnen te lopen. Verder is er een project dat door de stuurgroep opnieuw beoordeeld moet worden. In dit project wil een Limburgse werkgeversvereniging een platform opzetten om arbeidsmarktkennis en best practices beter toegankelijk te maken en waar bedrijven met elkaar ervaringen kunnen uitwisselen, van elkaar kunnen leren en kunnen samenwerken rondom HR-vraagstukken en andere manieren van werven en het behouden van personeel. Ook worden de middelen gebruikt voor banenmarkten, lunchbijeenkomsten en ontbijtsessies met werkgevers. Hieronder wordt de activiteit Zorgstart verder toegelicht.

Zorgstart

Het doel van Zorgstart is om mensen drempelloos te laten kennismaken met de zorg, om zoveel mogelijk extra mensen te interesseren voor de zorg en naar de zorg toe te leiden (nieuw potentieel). Zorgstart is voor mensen die geen kwalificatie in de zorg hebben of niet in de zorg werkzaam zijn geweest en is een pre-on-boarding traject van drie maanden waarin potentiële zorgmedewerkers zich op een laagdrempelige manier kunnen oriënteren en kennis kunnen maken met de zorg. Er worden diverse activi-

teiten georganiseerd, gericht op het begeleiden naar een leerwerktraject, leerwerkbaan of ongekwalificeerde baan in de zorg. Indien nodig zal middels jobcarving worden bekeken of functies kunnen worden aangepast naar wat iemand kan. Dit project is in oktober 2022 gestart en wordt deels gefinancierd met middelen vanuit Dichterbij dan je denkt, deels vanuit Perspectief op Werk en deels door werkgevers. Werkgevers die actief participeren komen voornamelijk uit de ouderenzorg, gehandicaptenzorg en GGZ. Deze werkgevers dragen financieel bij, waar dan ook actief deelnemers worden voorgedragen. Dat neemt niet weg dat deelnemers ook bij andere zorginstellingen aan de slag kunnen. Er is actief ingezet op werving van deelnemers door gebruik te maken van vertegenwoordigers van werkgevers, afgevaardigden van participatiecoaches van gemeenten en UWV en een campagne op social media. Dit heeft geleid tot veel meer deelnemers dan verwacht. Ook zijn er al 30 mensen uitgestroomd naar een baan in de zorg. Het hoge aantal deelnemers zorgde er ook voor dat werkgevers in een veel kortere tijd banen moesten creëren. Men wil voorkomen dat deelnemers moeten wachten op een baan en daardoor afhaken of buiten de zorg een baan vinden. Het blijft een uitdaging om werkevers op een andere manier naar kandidaten te laten kijken die niet een-op-een op een vacature passen. Om toch die match tot stand te brengen gaan ze met werkgevers in gesprek over de mogelijkheden. Werkgevers hebben ook gevraagd om gezamenlijke sessies te faciliteren, zodat ze van elkaar kunnen leren en succesverhalen en uitdagingen met elkaar kunnen delen. In dit project heeft men in korte tijd veel mensen weten te bereiken en er is een goede samenwerking ontstaan tussen werkgevers, gemeenten, UWV en onderwijspartners. Ook is veel uitstroom gerealiseerd naar de zorgsector en hebben veel werkgevers die nog niet deelnemen ook interesse om deel te nemen aan dit project.

Noordoost-Brabant

In de regio Noordoost-Brabant is een regionaal plan geschreven dat aan de stuurgroep is voorgelegd. Hierbij is per wervingsroute een pijler met bijbehorende projectgroep opgezet. Partijen die activiteiten uitvoeren moeten als doel hebben om het project op grotere schaal te kunnen uitvoeren. Daarom moet elke projectgroep uit minimaal drie partners uit de regio bestaan. Wanneer het project maar bij één partij is belegd, blijft de opschaling van activiteiten onzeker. Naast de vier pijlers voor de wervingsroutes zijn er ook twee paraplupijlers opgezet: een pijler m.b.t. deskundigheidsbevordering van professionals en een pijler m.b.t. het onbenut arbeidspotentieel. In totaal zijn er dus zes pijlers met elk een eigen projectgroep. Elke projectgroep heeft eerst opgehaald wat er in de regio al beschikbaar is qua kennis, lopende initiatieven, door wie deze initiatieven worden uitgevoerd en welke activiteiten al goed lopen. Er waren in de regio veel vergelijkbare activiteiten, maar met kleine verschillen en onder een ander naam vaak uitgevoerd. Daarom is er in elke projectgroep ook gekeken welke vergelijkbare activiteiten al worden uitgevoerd in de regio en hoe die op een goede manier aan elkaar kunnen worden verbonden. Hierbij is ook gekeken wat de verschillen zijn tussen activiteiten, waarop deze vervolgens zijn omgebouwd naar één activiteit, zodat deze regionaal kan worden opgeschaald en door alle partijen in de regio gebruikt kan worden. Alle activiteiten zijn nu in een opstartende fase. De helft van de middelen van Dichterbij dan je denkt worden gebruikt voor nieuwe activiteiten en de andere helft voor het versterken van bestaande activiteiten. Dichterbij dan je denkt is een aanjager geweest in het meer inzichtelijk krijgen in welke activiteiten er in de regio worden uitgevoerd en hoe die beter aan elkaar kunnen worden verbonden. Hieronder worden enkele activiteiten toegelicht die voortkomen uit de projectgroepen:

Activiteiten

- De projectgroep ‘sociaal en rendabel ondernemen’ focust zich op hoe werkgevers inclusief kunnen ondernemen. Binnen dit project richt men zich bijvoorbeeld op de campagne ‘kies inclusief’, voor meer bewustwording onder werkgevers over het bieden van kansen aan mensen die langs de kant staan en wat dat betekent voor de mensen in je bedrijf en bedrijfsvoering en de regionale opschaling van de Harrie training, omdat deze training vooralsnog alleen werd uitgevoerd door UWV.
- Het project ‘praktijkleren’, waar in de projectgroep naar voren kwam dat veel partijen niet goed genoeg op de hoogte zijn van praktijkleren en dat daarom eerst meer kennis en bewustwording m.b.t. praktijkleren moet worden gecreëerd op verschillende plekken.

- De projectgroep ‘deskundigheidsbevordering’ is geënt op het faciliteren van kennis en het intensiveren van samenwerkingen onder professionals in de werkgeversdienstverlening. Dit tracht men te bereiken door workshops, inspiratiefestivals en werkbezoeken te organiseren, zodat professionals beter weten wie wat doet en hoe men elkaar beter kan vinden.
- De projectgroep ‘onbenut arbeidspotentieel’, waarin naar voren kwam dat er veel verschillende initiatieven in de regio zijn om in contact te komen met het onbenut arbeidspotentieel. Hierdoor worden dezelfde plekken door verschillende partijen overvraagd. In deze projectgroep probeert men al deze initiatieven samen te nemen, zodat partijen meer met elkaar gaan samenwerken en dat mensen ook sneller naar de juiste plek kunnen worden doorverwezen voor begeleiding of ondersteuning. Hiervoor is men een matrix aan het bouwen om een overzicht te creëren van bestaande initiatieven en welke verbindingen er tussen die initiatieven zijn.

Rijnmond

De regio Rijnmond heeft partners in de regio uitgenodigd om met ideeën voor activiteiten te komen, omdat men het belangrijk vindt dat de inhoud bij de uitvoering ontstaat. De arbeidsmarktregio beoordeelt of de voorstellen onder één van de vier wervingsroutes van Dichterbij dan je denkt vallen. Voor elk van de wervingsroutes is een deel van de financiële middelen gereserveerd. De enige voorwaarde die aan partijen is gesteld is dat activiteiten een proactieve benadering moeten bevatten voor het benaderen van werkgevers en werkzoekenden. Ook richt men zich op kansrijke sectoren, zoals de horeca, detail- en groothandel. Vanuit de tweede decentralisatie-uitkering worden er extra middelen besteed aan de kinderopvangsector, omdat in de regio blijkt dat hier een grote uitdaging ligt: alleenstaande moeders die willen werken moeten namelijk ook de mogelijkheid hebben om hun kinderen naar de opvang te brengen. Gezien de noodzaak om snel in actie te komen en de korte doorlooptijd van het actieplan is het grootste gedeelte van de middelen besteed aan bestaande activiteiten die breder in de regio kunnen worden uitgevoerd en niet alleen in een gemeente of cluster. Activiteiten vinden dan bijvoorbeeld al plaats in een gemeente, krijgen met de middelen van Dichterbij dan je denkt een impuls en kunnen door meerdere partners in de regio worden uitgevoerd. Daarnaast hebben met name kleinere gemeenten met een beperkt budget de middelen van Dichterbij dan je denkt gebruikt om nieuwe activiteiten uit te voeren die al in een andere grotere gemeente werden uitgevoerd. Ook zijn de middelen gebruikt om de samenwerking in de regio te verbeteren. De middelen van Dichterbij dan je denkt stimuleren volgens de regio geen innovatie; er gebeuren niet heel veel nieuwe dingen en de vier wervingsroutes werden in de regio al toegepast. Ook zat er heel veel druk op het uitvoeren van activiteiten, waardoor je vervalt in activiteiten die al werden uitgevoerd en innovatie uitblijft. Voor het stimuleren van innovatie is tijd nodig. Tegelijkertijd vindt men de tijdsdruk ook begrijpelijk, omdat de arbeidsmarktkrapte een acuut probleem is en het actieplan zicht focust op wervingsroutes waarvan ze al weten dat het werkt. Ook betreft het tijdelijke middelen, wat partijen niet uitnodigde om grote nieuwe activiteiten op te zetten. Deze activiteiten kunnen in theorie een vervolg krijgen, maar daarvoor moet men opnieuw op zoek naar middelen. Hieronder worden twee activiteiten toegelicht.

‘Aan tafel met’

Dit is een talkshow event om de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt te delen met werkgevers, de noodzaak duidelijk maken van het aanpassen van het zoekgedrag en werkgevers tools aanreiken om dit te doen. Dit event bestond uit een presentatie en een tafelgesprek met een host en wisselende gasten. Onderwerpen die aan tafel zijn besproken waren bijvoorbeeld Open Hiring en Functiecreatie. Verder zijn deelnemers in de zaal geïnspireerd met praktijkvoorbeelden van werkgevers, die vertelden waar zij tegenaan zijn gelopen en hoe ze dat hebben opgelost. Mensen uit de zaal is ook de kans geboden om vragen te stellen aan de tafelgasten. Dit event had een bekende host, namelijk Humberto Tan, die als trekpleister fungeerde voor werkgevers om zich aan te melden. Uiteindelijk hebben er 113 werkgevers en 27 medewerkers uit de regio, van bijvoorbeeld UWV, deelgenomen. Van dit event is een officiële opname gemaakt om op een later tijdstip te verspreiden en als promotiemateriaal te gebruiken. Ook is er een aftermovie: Aftermovie 'Aan tafel met...' onder leiding van Humberto Tan - YouTube. Met dit event heeft men werkgevers ‘out of the box’ laten nadenken over hun wervings- en selectieprocessen en kennis gedeeld over andere wervingsroutes. Veel werkgevers hadden bijvoorbeeld nog nooit gehoord van

Open Hiring. Daarnaast heeft het event ook voor meer verbinding en samenwerking gezorgd tussen werkgevers, UWV en WSP. Dit event was succesvol omdat het een feestelijk tintje had waarbij de inhoud goed aansloot bij de behoeften van deelnemers en met veel energie en passie is overgebracht.

'Leerlijnen Voorne-Putten'

Voorne-Putten is een sociaal werkbedrijf met vier verschillende leerlijnen voor schoonmaak, vervoer, opslag en transport en werkzaamheden in het groen. Elke leerlijn duurt 4-6 weken waarin deelnemers les krijgen over bijvoorbeeld taken in de schoonmaak of kunnen oefenen met het rijden van een heftruck. Nadat het leertraject is afgerond stromen de meeste deelnemers uit naar een betaalde baan of blijven ze in dienst van het leerwerkbedrijf. Ook kunnen deelnemers een praktijkcertificaat behalen, dat gelijk staat aan een MBO-2 opleiding. De leerlijnen werden al uitgevoerd, maar met de middelen van Dichterbij dan je denkt kunnen kandidaten vanuit partners in de regio gratis aan de leerlijnen deelnemen. Op deze manier kan het leerwerkbedrijf, bijvoorbeeld aan UWV, laten zien wat het volgen van een leerlijn kan opleveren voor deelnemers, zodat dit op de lange termijn kan worden voortgezet. De toegevoegde waarde van Dichterbij dan je denkt is dat het nieuwe samenwerkingen in de regio stimuleert. Het is van belang dat partners in de regio breder kijken dan de eigen gemeente of regio's, hetgeen nu nog te weinig gebeurt. Hierdoor kan het lastig zijn om kandidaten op een juiste manier te begeleiden richting de arbeidsmarkt, of kandidaten naar een andere partner in de regio doorverwijzen, als de kandidaat niet past in een van de leerlijnen die het werkbedrijf in Voorne-Putten aanbiedt.

Twente

In de regio Twente kunnen partijen uit de regio een plan indienen voor een activiteit. Dit plan wordt door een beoordelingskader beoordeeld om te bepalen of het plan past bij de doelstellingen van Dichterbij dan je denkt. Als een activiteit kan starten dan kunnen partijen vanuit de arbeidsmarktregio aanvullende ondersteuning krijgen. Aanvragen voor activiteiten komen met name uit de directe partijen om de arbeidsmarktregio heen, zoals het leerwerkloket en het WSP. Sociale partners, en dan met name vakbonden en werkgevers, zijn terughoudend bij het indienen van plannen. Daarom is de regio ook bezig deze partijen te motiveren om ook een plan in te dienen. Hiervoor richten ze zich op specifieke beroepsgroepen in kansrijke branches. Verder heeft men voor het actieplan geen specifieke focus gekozen. Wel is ervoor gekozen om een deel van de middelen beschikbaar te stellen voor het bereiken van het onbenut arbeidspotentieel, door in te zetten op een communicatiestrategie om de doelgroep beter in beeld te krijgen. Een deel van de middelen wordt ook beschikbaar gesteld voor het professionaliseren van de dienstverlening, door trainingen en boostersessies aan te bieden en wordt een deel beschikbaar gesteld voor het intensiveren van activiteiten via de vier wervingsroutes. Activiteiten gericht op een van de vier wervingsroutes worden uitgevoerd om te laten zien wat activiteiten opleveren en wat daarin wel en niet werkt. Hieronder worden twee activiteiten toegelicht.

Vrouwen aan zet

In deze activiteit is een platform opgezet waar vrouwen vanaf 45+ terecht kunnen die door allerlei omstandigheden, zoals mantelzorg, of een gezin, niet aan het werk zijn maar wel interesse hebben om deze stap te maken. Het platform is te vinden via de volgende website: https://twente.leerwerkloket.nl/ontdek-wat-jij-in-huis-hebt. Voor deze groep vrouwen is het heel moeilijk om de stap richting werk te zetten, omdat zij niet weten waar ze terecht kunnen met vragen. Ook is deze doelgroep vaak niet goed in beeld. Met het platform wil men deze groep vrouwen bereiken en vervolgens een trainingsprogramma met intensieve begeleiding naar een leerwerktraject of een baan aanbieden. De website van het platform is gericht op vrouwen tussen de 45 en 65 jaar. Op de webpagina kunnen vrouwen zich aanmelden voor een laagdrempelig gesprek met een loopbaanadviseur. Het gesprek met de loopbaanadviseur gaat over de huidige positie op de arbeidsmarkt, waar iemand naar toe wil werken en is bedoeld om na te gaan of iemand geschikt is voor het trainingsprogramma. In het trainingsprogramma gaan vrouwen in een groep aan de slag om meer inzicht in hun arbeidsmarktpositie te krijgen te werken aan het zetten van de stap naar de arbeidsmarkt. Wanneer iemand niet geschikt is voor het trainingsprogramma wordt diegene doorverwezen naar een ander passend programma, instrument of begeleiding. De website is op 1 april gelanceerd en er zijn al meer dan 40 vrouwen die zich hebben aangemeld, en 691 vrouwen die de

website bezocht hebben. Het platform is breed kenbaar gemaakt door een campagne op facebook, maar ook door flyers huis-aan-huis, bij sportscholen en bij nagelstudio's te verspreiden. Inmiddels zijn er 25 vrouwen gestart met het trainingsprogramma. De middelen van Dichterbij dan je denkt waren essentieel voor het opzetten van deze activiteit. Door het actieplan is er ook meer bewustwording ontstaan bij het RMT om meer aandacht te geven aan het bereiken van het onbenut arbeidspotentieel. Ook kan men met dit platform een grote groep vrouwen kennis laten maken met het leerwerkloket, ook als ze niet deelnemen aan het trainingsprogramma. Op de lange termijn wordt verwacht dat de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt wordt versterkt en dat zij eerder de stap durven te zetten richting werk.

Creëren van participatiebanen binnen het Medisch Spectrum Twente (MST) door innovatieve manieren van matching, jobcarving en functiecreatie

Het doel van deze activiteit is om te onderzoeken of MST met innovatieve manieren van matching, jobcarving en functiecreatie duurzame functies kan creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. UWV biedt haar dienstverlening aan om een onderzoek uit te voeren, in het kader waarvan op een aantal afdelingen in het ziekenhuis een onderzoeksplan wordt opgesteld om te bepalen waar de uitdagingen liggen en welke functies kunnen worden opgeknipt in gekwalificeerde taken en niet-gekwalificeerde taken. Op deze manier kan het huidige personeel worden ontlast. Uit deze arbeidsanalyse volgt een advies, waarna de herontwerpfase voor het creëren van functies wordt gestart. Uiteindelijk wordt een implementatieplan opgeleverd. De middelen van Dichterbij dan je denkt worden gebruikt om een projectmanager aan te stellen die draagvlak kan creëren in de organisatie, de communicatie en informatie richting betrokkenen verzorgt en verantwoordelijk is voor het implementatieproces. De middelen van Dichterbij dan je denkt zijn een aanjager geweest voor het opzetten van dit project, wat er uiteindelijk toe heeft geleid dat het nu in de opstartende fase zit.

Zwolle

Hoewel het opstellen van een regionaal actieplan in het kader van Dichterbij dan je denkt geen verplichting was, achtte de regio Zwolle het wenselijk om de besteding van de Dichterbij dan je denkt-middelen vast te leggen in een plan. Bij het opstellen van dit regionale actieplan heeft de centrumgemeente (als regisseur van de samenwerking) het voortouw genomen en is er door UWV en sociale partners meegelezen en getoetst. Men heeft voor deze aanpak gekozen vanwege de snelheid ervan, die wenselijk was gezien de relatief korte doorlooptijd van het actieplan Dichterbij dan je denkt. Het regionale actieplan is na de zomer 2022 uitgewerkt en eind 2022 vastgesteld.

De regio Zwolle heeft ervoor gekozen een regionaal actieplan met drie sporen uit te werken dat inhoudelijk aansluit bij de activiteiten die men in de regio reeds uitvoerde of activiteiten die men voornemens was om uit te voeren:

- In de regio Zwolle zet men reeds langere tijd stevig in op twee belangrijke communicatiekanalen: 'Groei vooruit', een campagne gericht op inwoners van de regio, en 'Upgrade jezelf', een campagne gericht op werkgevers/ondernemers in de regio. Omdat men verwachtte dat het gebruiken van deze bestaande (en goed lopende) kanalen effectiever zou zijn dan het openen van een derde kanaal in de context van Dichterbij dan je denkt, heeft men ervoor gekozen een deel van de Dichterbij dan je denkt-middelen te besteden aan het intensiveren van de bestaande communicatiekanalen, zonder hierbij gebruik te maken van de aangereikte communicatiemiddelen.
- Een deel van de Dichterbij dan je denkt-middelen wordt besteed aan het verbeteren van de zichtbaarheid van alle partners in de keten van arbeidsparticipatie. Hiertoe wordt in samenwerking met evenementenbureaus gewerkt aan wat grotere (sub)regionale evenementen waar de (publieke, sociale en meer commerciële) partners zich gezamenlijk presenteren. In de aanloop naar die evenementen, op die evenementen zelf en vooral in de spin-off ervan ziet men kansen om veel mensen te bereiken en bewust(er) te maken en hoopt men op een vliegwieleffect. Gezien de incidentele aard van de Dichterbij dan je denkt-middelen betreft het hier veelal eenmalige evenementen.
- Om op te halen welke interventies de adviseurs werkgeversdiensten effectief achten zijn werksessies georganiseerd, waarin adviseurs werkgeversdiensten konden brainstormen over zowel nieuwe activiteiten als bestaande activiteiten die konden worden geïntensiveerd. Deze werksessies zijn ervaren

als inspirerend en hebben geresulteerd in een lijst van tien à elf activiteiten die vallen onder spoor 2 van het regionale actieplan, waaronder een advertorial in een magazine om werkgevers in de regio op de hoogte te brengen van open hiring en sessies waarin werkzoekenden en werkgevers op een andere manier met elkaar in contact worden gebracht en waarbij de focus ligt op competenties en niet op vacatures.

Men stelt dat in de regio Zwolle al veel aandacht was voor open hiring en functiecreatie en dat voorafgaand aan het actieplan Dichterbij dan je denkt o.a. campagnes, pilots en experimenten hebben gedraaid over competentiegericht matchen en andere manieren van werven. In de context van het actieplan Dichterbij dan je denkt heeft men ervoor gekozen de vier wervingsroutes volledig te omarmen en veel van de reeds bestaande activiteiten te versnellen, te versterken en te vergroten. Hierbij merkt men op dat veel van de innovatieve manieren van matching die deel uitmaken van het actieplan Dichterbij dan je denkt in de regio al gemeengoed waren. Men geeft desgevraagd aan dat er in de context van het (regionale) actieplan Dichterbij dan je denkt is geworsteld met twee zaken. Allereerst de vraag hoe er in het kader van een kortetermijnaanpak met incidentele middelen een goed plan kan worden opgesteld dat zowel snel uit te rollen als effectief is. Men zag het aansluiten bij reeds bestaande activiteiten en het ontplooien van activiteiten die men al van plan was als de beste manier om dit te bewerkstelligen. Daarnaast is het de vraag hoe met deze kortetermijnaanpak ook echt kan worden gewerkt aan het bereiken van het doel van het actieplan Dichterbij dan je denkt. Het in beeld krijgen van de beoogde doelgroep was hierbij een uitdaging: hoe ziet het onbenutte arbeidspotentieel er in deze regio precies uit en hoe laat die groep zich bereiken? Dit was een uitdaging, omdat het onbenutte arbeidspotentieel veelal mensen betreft die (nog) geen gebruik maken van publieke dienstverlening. De beleids- en bestedingsvrijheid in de context van het actieplan Dichterbij dan je denkt is ervaren als positief, maar tegelijkertijd heeft men het idee dat meer verbinding tussen het ministerie en de arbeidsmarktregio's mogelijk en wenselijk is en dat het verzinnen van de vorm bij de opgave beter aan de arbeidsmarktregio's kan worden gelaten.

Online banenmarkt

Eén van de regionale activiteiten die deel uitmaakt van de activiteitenagenda van het WSP in Zwolle, is de online banenmarkt. De online banenmarkt wordt georganiseerd door het WSP en vindt elke eerste dinsdag van de even maanden plaats op LinkedIn, in de vorm van een besloten platform waarop werkgevers, werkzoekenden en intermediairs in een tijdsframe van twee uur met elkaar in contact kunnen komen. In de banenmarkt die plaatsvond op 4 april 2023 werden ruim dertig vacatures en ruim dertig cv's gedeeld, door zowel werkzoekenden en werkgevers als door intermediairs. In aanvulling hierop plaatsen de zeven beheerders van de groep met enige regelmaat berichten. Sommige van deze berichten waren verzamelde vacatures of cv's vanuit het WSP, anderen waren factsheets met betrekking tot onder andere soft skills, anders werven en kansrijke beroepen en sectoren.

REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Regioplan
Jollemanhof 18
1019 GW Amsterdam
T +31(0)20 531 53 15
www.regioplan.nl