

Verkennd onderzoek zij-instroom projecten in de technische maak- en installatiebranche in Limburg



Datum: 20-12-2019

Projectnummer: ACIM-19.134

Inhoudsopgave

1. Inleiding en achtergrond	1
2. Resultaten inventarisatie	2
3. Conclusies, key-succes factoren en aanbevelingen	5
3.1 Conclusies & key-succes factoren	5
3.2 Aanbevelingen	7
3.3 Techniek X-perience	9
Bijlagen	11
Bijlage 1 Overzicht gesprekspartners	11
Bijlage 2 Overzicht regelingen t.b.v. zij-instroom van de opleidingsfondsen	12
Bijlage 3 UWV: overzicht financiële regelingen voor werkgevers	14
Bijlage 4 UWV: Regelingen voor de proefplaatsing	16
Bijlage 5 UWV: Regelingen voor de scholingsvoucher	17
Bijlage 3 Overzicht zij-instroominitiatieven (excel)	
Bijlage 4 Techniek Experience	

1. Inleiding en achtergrond

Technologische ontwikkelingen in de maakindustrie gaan snel. Steeds geavanceerdere fabricagetechnieken doen hun intrede en machine- en procesbesturing wordt complexer. Dit stelt steeds hogere eisen aan medewerkers, die direct en indirect zijn betrokken bij deze processen. Daarbij is de huidige arbeidsmarkt voor technisch personeel erg krap en is de nood aan personeel groot bij bedrijven in de sector techniek zowel landelijk alsook in Limburg. Echter, door demografische krimp in Limburg, met name Zuid-Limburg, vergeleken met de rest van Nederland, zal de instroom van jonge mensen in de technieksector vanuit het onderwijs in deze regio duidelijk achterblijven. Daarnaast zorgt vergrijzing wederom voor hoge uitstroom van zittend personeel.

Metaalunie, FME en Techniek Nederland en OOM, A&O en OTIB hebben de handen ineen geslagen en werken als Techniekcoalitie samen met de vakbonden aan een gezamenlijk plan om de technische maak- en installatiebedrijven in Limburg beter voor te bereiden op alle ontwikkelingen en ook in de toekomst personeel met de juiste competenties en skills te krijgen en behouden.

Eén mogelijke oplossing voor het tekort aan vakmensen is de inzet van zijinstromers. Hier valt te denken aan verschillende doelgroepen. Zo zijn er bijvoorbeeld leerlingen die voor de verkeerde branche of opleiding gekozen hebben en die nu een tweede kans zoeken. Andere groepen zijn (langdurig) werkzoekenden die geen technische opleiding gehad hebben of statushouders die op zoek zijn naar passend werk. Er lopen veel initiatieven in Limburg om zijinstromers naar de techniek toe te leiden. Het is een versnipperd landschap met veel projecten waar weinig lijn en coördinatie is, geïnitieerd door diverse organisaties die bovendien allemaal verschillende regelingen kennen.

Vanuit de techniekcoalitie is de behoefte ontstaan aan een verkennend onderzoek naar de huidige stand van zaken van zij-instroom projecten in de technische maak- en installatiebranche in Limburg. Aranco is gevraagd om dit onderzoek uit te voeren door middel van enerzijds deskresearch en anderzijds interviews met partijen betrokken in zij-instroomtrajecten. Het verkennend onderzoek is bedoeld als voorbereiding voor de ontwikkeling van een gerichte aanpak binnen de Techniekcoalitie hiervoor.

Aangezien het landschap van initiatieven continu verandert is in onderhavig verkennend de huidige situatie in Limburg in zo goed mogelijk in kaart gebracht (momentopname) en zijn tevens aanbevelingen geformuleerd worden voor een goede integrale aanpak door de samenwerkende partijen.

2. Resultaten inventarisatie

In het kader van het verkennend onderzoek is informatie opgehaald bij een fors aantal stakeholders over zij-instroomprojecten in de techniek in Limburg. Hierbij zijn naast een aantal kerngegevens over de verschillende initiatieven zoals betrokken partijen, aantallen participanten etc. ook succesfactoren, kansen, uitdagingen en belemmeringen in beeld gebracht. In dit hoofdstuk zullen hiervan de resultaten gepresenteerd en geanalyseerd worden om vervolgens in hoofdstuk 3 gerichte aanbevelingen te formuleren voor de techniekcoalitie over de mogelijke vervolgaanpak van toekomstige zij-instroom projecten. Voor een overzicht van gesproken personen wordt verwezen naar Bijlage 1. Het overzicht van geïdentificeerde zij-instroominitiatieven in Limburg is opgenomen in een aparte (excel) bijlage 3 .

Belangrijk is het ook even stil te staan bij de **definitie van zij-instroom**. Deze is **niet eenduidig**. Zoals in de inleiding reeds aangegeven kunnen er meerdere doelgroepen als zij-instromers gezien worden, zoals werkzoekenden die opgeleid zijn voor een andere branche, maar ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, vroegtijdige schoolverlaters, arbeidsmigranten enz. Door de verschillende uitgangspunten en definities die door de diverse partijen betrokken bij initiatieven gehanteerd worden t.a.v. wat een zij-instroominitiatief is, is het lastig om tot een eenduidige inkadering en daarmee een eenduidig overzicht te komen. Hierdoor is het ook lastiger de diverse projecten met elkaar te vergelijken.

Ook loopt de hoeveelheid beschikbare informatie over de diverse zij-instroom projecten nogal uiteen. Er worden veel zij-instroom initiatieven genoemd maar bij doorvragen is de kennis hierover beperkt. Van een aantal projecten waarin sprake is van zij-instroom opleidingstrajecten is relatief veel informatie beschikbaar, van enkele andere projecten is de hoeveelheid beschikbare info, bijvoorbeeld over aantallen mensen die gestart zijn op moment x respectievelijk mensen die succesvol een traject hebben afgerond, beperkt. Hoe lang de mensen bij een bedrijf in de technieksector in dienst blijven nadat ze succesvol een zij-instroomtraject doorlopen hebben is bijna nooit bekend. Ook dit gegeven maakt het lastiger een helder en eenduidig vergelijkbaar beeld van alle zij-instroom initiatieven te schetsen. De focus binnen dit onderzoek ligt op een goede kwalitatieve analyse van de belangrijkste initiatieven in termen van aantal deelnemende zij-instromers en de hoeveelheid bekende informatie.

Constateringen inventarisatie.

1. Er is een **grote diversiteit** aan zij-instroominitiatieven in de provincie Limburg en het aantal projecten in de afgelopen jaren is vaak heel gefragmenteerd opgezet met een groot aantal verschillende partijen die betrokken zijn bij de uitvoering ervan.
2. Hoewel er een veelheid van zij-instroom initiatieven in de afgelopen jaren in Limburg is opgezet en uitgevoerd, is het beeld (lastig te vormen door het niet eenduidig bekend zijn van aantallen bij verschillende initiatieven) dat het **aantal zij-instromers** dat daadwerkelijk succesvol ingestroomd is in de techniek **niet groot**.
3. Kijkend naar de diverse deelsectoren binnen de techniek zijn er duidelijke **verschillen** te zien voor wat betreft het aantal zij-instroominitiatieven **per deelsector**. Zo blijkt dat het opleidingsfonds

OOM momenteel nog bij weinig zij-instroomtrajecten betrokken is. Oorzaak hiervoor is o.a. de ervaren complexiteit door het aangesloten bedrijven c.q. de onbekendheid met de regelingen wellicht ook door de diversiteit aan bedrijven in de deze subsector van de maakindustrie. Hierdoor zijn er in de laatste jaren weinig zij-instromers vanuit OOM ingestroomd. Bedrijven moeten bovendien zelf het initiatief nemen om gebruik te maken van financiële ondersteuning voor zij-instromers. Op te merken is wel, dat OOM samen met MU initiatiefnemer is van het zij-instroom project metal@work (ook medegefinancierd), waar al jaren succesvol zij-instromers voor een baan in de techniek opgeleid worden. Ook vanuit opleidingsfonds A+O worden aangesloten leden niet proactief benaderd voor zijinstroom. Wel wordt de subsidieaanvraag voor bedrijven of intermediaire organisaties zoals Podium24 zo laagdrempelig mogelijk gehouden. Het opleidingsfonds OTIB heeft een andere werkwijze. OTIB stelt middelen ter beschikking aan Mettechnica, een landelijke opererend arbeidsmarkt- en bemiddelingsbureau, om zij-instromers naar de techniek toe te leiden. De tabel in bijlage 2 toont een overzicht van ingezette regelingen voor zij-instroominitiatieven per opleidingsfonds. Hieruit blijkt dat de opleidingsfondsen niet alleen verschillende regelingen hanteren maar grotendeels ook alleen bijscholingen financieren voor zij-instromers bij aangesloten bedrijven uit de eigen branche. Hoewel bijvoorbeeld OOM in het verleden via het regiobudget en jobstart ook projecten in andere sectoren financieel ondersteunde, belemmert de verschillende regelgeving nogal de intersectorale mobiliteit. Bedrijven zijn bij verschillende opleidingsfondsen aangesloten en deze kunnen op dit moment geen financiële middelen geven voor bijscholing van de zijinstromer voor een andere branche. Er lopen echter ontwikkelingen bij de opleidingsfondsen, zoals bijvoorbeeld bij A+O, waar onder de voorwaarde van betrokkenheid van aangesloten werkgevers in de toekomst wel financiële ondersteuning van intersectorale zij-instroom projecten mogelijk zal zijn.

Naast de financieringsmogelijkheden van de opleidingsfondsen is er ook vanuit het UWV financiële ondersteuning voor werkgevers mogelijk om de zij-instroom te faciliteren. Deze sluiten vaak aan of zijn te combineren met andere regelingen en voordelen van de belastingdienst, gemeenten, de provincie en werkgevers zelf. Zie bijlage 3 voor een overzicht van de financiële regelingen van het UWV. Er zijn echter ook standaardproducten zoals persoonsafhankelijke scholingsfondsen. Hoewel er ook standaard voorwaarden voor gelden wordt alles getoetst op persoonsniveau en werkomgeving. Zo is bijvoorbeeld het type uitkering dat iemand ontvangt van invloed op het scholingsfonds. Het financieren van scholing van een Wajonger of WIA kandidaat verloopt anders en is groter dan van iemand die een WW uitkering ontvangt. Voor werkzoekenden die een WW-uitkering ontvangen wordt voornamelijk gebruik gemaakt van 'proefplaatsing' en de 'scholingsvoucher UWV'. Voor meer informatie en voorwaarden wordt verwezen naar bijlage 4 en 5.

4. Bij nagenoeg alle initiatieven blijkt er standaard een **grote gap** tussen de aanbodzijde (het competentieniveau van de kandidaat), en de vraagzijde, zijnde de gestelde eisen aan de nieuwe medewerker vanuit het bedrijfsleven. Bedrijven "eisen" vaak minimaal opleidingsniveau mbo 3 in de hun bekende (technische) opleidingsrichtingen. Aan dit soort eisen kunnen zeker potentiële zij-instroom kandidaten niet voldoen. Om succesvol zij-instroom initiatieven te kunnen opzetten is dan ook **altijd maatwerk nodig**, waarbij aan de vraagzijde verder gegaan wordt dan het ophalen van de (standaard) behoeftes van werkgevers. Maar ook maatwerk aan de aanbodzijde om potentiële zij-instromers op een passende (bij hun belevingswereld aansluitende) wijze te

informereren en enthousiasmeren over kansen binnen de technieksector. Een goed voorbeeld is de aanpak die vanuit enkele WSP's gehanteerd wordt waarbij werkprocessen geanalyseerd worden om deze anders in te richten door bijvoorbeeld mbo 3 functies naar deeltaken uit te splitsen en bepaalde taken te bundelen in nieuwe functies op lagere niveaus (job carving). Bij de invulling van deze functies ligt de focus vervolgens meer op de benodigde competenties van een kandidaat i.p.v. zijn diploma of algemeen opleidingsniveau. Daarnaast is een goede selectieprocedure van de kandidaten van belang. Volgens de HRM-functionaris van een MKB-bedrijf, dat in het verleden aan een zij-instroom traject participeerde, was het te lage niveau van de kandidaten uiteindelijk de reden waarom men ontevreden was met de resultaten van dit traject. Bij VDL Nedcar is men positief over de participatie van een lopend zij-instroom project waarin vakmensen die momenteel niet te vinden zijn, zoals een MBO4 Technicus E/I, in een leerwerk overeenkomst structureel opgeleid worden. Toch bleek na 6 maanden dat ongeveer 20% van de zij-instromers niet geschikt waren o.b.v. houding, gedrag of verborgen problemen. Het vooraf testen van kandidaten op houding en geschiktheid en een voorschakeltraject worden daarom als belangrijk gezien om de uitval zo laag mogelijk te houden.

5. Bij de realisatie van zij-instroominitiatieven blijken er in meerdere opzichten **verschillen tussen kleinere MKB'rs en grotere bedrijven** te zijn. Onder ander bij de onder punt 4 genoemde job-carving aanpak is voorwaarde dat bedrijven goed kunnen aangeven welke competenties bij welke functie "echt" geëist worden. Dit blijkt een grote uitdaging te zijn voor de ondernemers, met name de kleinere MKB- bedrijven hebben moeite om dit te concretiseren. Grote bedrijven (zoals bv VDL) hebben vaak een HR-afdeling met de nodige expertise die zich met dit soort vraagstukken bezig houdt, terwijl kleinere MKB bedrijven deze expertise vaak missen. Ook hebben grotere bedrijven vaak meer kennis van de regelingen waar ze gebruik van kunnen maken en contacten met opleiders waardoor ze makkelijker mee kunnen denken in het opzetten en uitvoeren van maatwerktrajecten voor zij-instromers.

3. Conclusies, key-succes factoren en aanbevelingen

Op basis van het uitgevoerde verkennend onderzoek en de interviews met een groot aantal verschillende stakeholders worden in dit hoofdstuk een aantal conclusies getrokken, key-succes factoren voor succesvolle zij-instroom initiatieven geformuleerd en aanbevelingen gedaan voor de opzet van zijinstroominitiatieven voor de technieksectoren in Limburg.

3.1 Conclusies & key-succes factoren

Voor een succesvolle aanpak van zij-instroominitiatieven zijn onderstaande punten belangrijk:

1. Positieve profilering technieksector.

Ook (maar uiteraard niet alleen) voor de werving van nieuwe zij-instroom vakmensen in de techniek is een positieve profilering van de sector belangrijk. Dit geldt uiteraard voor jongeren die nog een keuze moeten maken in welke richting ze willen gaan. Beter voorlichting voor zowel ouders en kinderen over wat werken in de techniek inhoudt, beter verwachtingen managen waardoor jonge mensen goede keuzes maken, voortijdige uitval lager wordt en de instroom in de techniek groter en succesvoller (werknemers die ook in de sector actief blijven). Dit geldt evenzo voor de verschillende zij-instroom doelgroepen, waar mensen die in een andere richting opgeleid en werkzaam zijn (geweest) positief getriggerd moeten worden om voor een omscholing naar een technisch beroep en daarna een job bij een technisch bedrijf te kiezen. Dat marketing vaak tekort komt omdat de financiële middelen hiervoor ontbreken geven meerdere gesprekspartners aan. Investeren in gerichte (doelgroep)marketing is zinvol om de werving van zij-instromers effectiever en efficiënter te kunnen organiseren. Een kenmerkende gemaakte opmerking hierbij is ook dat we wellicht af moeten van de huidige gehanteerde terminologie. In plaats van het woord zij-instroom gebruiken is een beter uitgangspunt dat *“we mensen moeten interesseren voor een beroep waar ze zelf in eerste instantie niet aan gedacht hebben”*.

2. Gerichte maatwerk aanpak cruciaal.

Uit de analyse van de bestaande zij-instroom initiatieven volgt nadrukkelijk dat een goede “passende” maatwerk aanpak zeer belangrijk is. Dit geldt zowel aan de aanbodzijde (vinden & triggeren van de juiste kandidaten) alsook aan de vraagzijde waar het in beeld brengen van de vraag vanuit bedrijven passend bij de doelgroep zij-instromers essentieel is. Ook het slim gebruik maken van de kracht van elke betrokken partner (waaronder dus ook de opleiders) bij het inrichten van een maatwerk aanpak zal bijdragen aan succesvolle initiatieven.

Key succesfactoren bij de ontwikkeling van een maatwerk aanpak zijn:

- De **“echte” vraag** van bedrijven scherp in beeld brengen.
Goede voorbereiding op en met elk bedrijf is essentieel. Een vraag moet beginnen bij de ondernemer zelf. Hij/zij moet af van de bestaande vooroordelen en denken in “oude” functies en opleidingsniveau’s. Hij/zij moet kritisch kijken naar zijn “echte” behoefte aan mensen met specifieke kerncompetenties & (te ontwikkelen) vaardigheden. Ook zaken als job-carving (zie ook hoofdstuk 2) kunnen in dit gesprek meegenomen worden. Verder blijkt uit onderzoek van het WSP in Noord-Limburg dat bedrijven, met name het “kleinere” MKB, over het algemeen beperkt zicht hebben op de ontwikkeling van hun personeelsbestand over

de komende jaren en de behoefte aan instroom van specifieke vakmensen, hetgeen het inbeeld brengen van de echte vraag niet makkelijker maakt. Cruciaal en een key-succesfactor is dat de persoon die hierover met de ondernemer het gesprek aangaat de juiste skills & competenties heeft (kennis van het bedrijfsleven i.h.a., proceskennis maakindustrie, analytisch vermogen, communicatieve vaardigheden) heeft om deze gesprekken goed te voeren met de gewenste output als resultaat.

- Aan de **aanbodzijde** is het zoeken en vinden van een juiste groep mensen die potentieel in aanmerking zouden kunnen komen (lijst niet te “eng” maken) is belangrijk. Uiteraard is dit zoeken en vinden afhankelijk van de doelgroep. Belangrijk is dat de hierbij meest betrokken organisaties goed samenwerken en afstemmen (bv gemeenten en UWV). De focus hierbij moet zijn het kijken naar wat mensen wellicht zouden kunnen en niet alleen naar opleiding of vaardigheden die in de systemen vastgelegd zijn. Vervolgens is de wijze waarop er gecommuniceerd wordt met potentiële kandidaten essentieel. Mensen uit de bijstand die al lang werkeloos zijn en vaak weinig zelfvertrouwen hebben doordat ze bijvoorbeeld vaak zijn afgewezen hebben een bijzondere benadering nodig. Vaak gaat het erom om mensen te interesseren voor een beroep waar ze zelf in eerste instantie niet aan gedacht hebben. Daarom is goede **zorgvuldige communicatie (passend woordgebruik) en waardering geven essentieel** om de mensen te interesseren/motiveren ook buiten de voor hun normale functies te kijken en op kansen bij werkgevers in te gaan. Motivatie wordt namelijk gezien als één van de belangrijkste voorwaarden voor een succesvolle plaatsing van een zij-instromer. Hierbij kunnen ook eerder succesvol geplaatste zij-instromers helpen die als ambassadeurs toekomstige zij-instromers informeren en inspireren door hun verhaal te vertellen.
- Vervolgens is een goed ingericht (maatwerk)selectie/assessmentproces, de juiste begeleiding & ondersteuning hierbij, betrokkenheid van (meerdere) werkgevers & opleiders, het organiseren van eventuele voorschakeltrajecten etc. belangrijk om tot een passende match en toekomstige instroom van zij-instromers te komen. Waarbij voor het hele proces geldt dat de juiste persoon (passende competenties & vaardigheden) die het traject opzet en de diverse onderdelen ervan uitvoert cruciaal is. De focus moet resultaatgericht zijn en men moet zowel de vraagzijde van werkgevers begrijpen en hierop kunnen inspelen alsook samen met o.a. gemeenten en UWV verder kunnen gaan dan de gangbare paden om succesvol te zijn.
- Onderwijsconcepten voor zij-instromers, uitgevoerd in samenwerking tussen onderwijs (publiek en/of privaat) en het bedrijfsleven, moeten op maat en heel praktisch georiënteerd zijn. Eén mogelijk idee om dit te ondersteunen is het opzetten van een digitale platform waarin men met elkaar laagdrempelig en efficiënt kan communiceren. Hierdoor kan voor onderwijsinstellingen en bedrijven het leerproces van de zijinstromer op verschillende aspecten inzichtelijk gemaakt worden en kan indien nodig meteen geïntervenieerd worden.
- Begeleiding & ondersteuning van (potentiele) kandidaten in alle fases van een traject is zoals hiervoor al gememoreerd heel belangrijk. Effectiever nog is het als de begeleiding van kandidaten (wellicht enigzins op afstand) ook als een vorm van nazorg uitstrekt over de eerste periode na plaatsing van een kandidaat. Mensen die in uitkeringen zitten hebben vaak moeite met een nieuw levenspatroon (weer werken) en ook vaak financiële problemen, waar ze niet meer uitkomen en wat hun blijft achtervolgen tijdens en ook na het traject. Goede praktijkbegeleiders op een passende locatie met gereedschappen en theorieelokaal zijn volgens werkgevers eveneens belangrijke succesfactoren om te slagen, net als baangaranties

en anti cyclisch opleiden (d.w.z. in slechte economische tijden opleiden als er voldoende kandidaten in het bestand van gemeenten en UWV zijn).

Bij het ontwikkelen van een maatwerk aanpak is het goed te realiseren dat een groot deel van de elementen in elke aanpak vergelijkbaar is en dat vaak 80% “standaard” kan zijn. Essentieel voor een maatwerk aanpak is dus de 20% die inspeelt op de specifieke vraag-aanbod situatie.

3.2 Aanbevelingen

Naast de voor de hand liggende aanbeveling om maximaal in te spelen op de conclusies en key-succes factoren genoemd in het vorige hoofdstuk zijn hieronder nog een aantal additionele aanbevelingen geformuleerd.

1. Samenwerking als basis voor meer impact en een grotere zij-instroom

Het opzetten van maatwerktrajecten voor zij-instromers is geen eenvoudig iets, waarbij de kennis en ervaring die opgedaan wordt bij eerdere projecten (zowel van zaken die goed gegaan zijn alsook van mindere ervaringen) heel belangrijk is voor een succesvolle opzet van nieuwe initiatieven. Hoe meer ervaringen gedeeld worden hoe beter. Gezien de veelheid van verschillende initiatieven en de versnippering in de huidige uitvoering kan er in belangrijke mate aan kracht, impact & effectiviteit gewonnen worden als er veel meer samengewerkt wordt. Beter kennis delen, schaalgrootte realiseren (maar wel vanuit een maatwerk aanpak zoals hiervoor geschetst) en ondersteunende regelingen beter (bv vanuit de opleidingsfondsen) op elkaar afstemmen kan de succeskans aanzienlijk vergroten. Hier ligt een uitgesproken kans voor de Techniekcoalitie Limburg om deze verbindende, overkoepelende rol te vervullen.

2. Inspelen op specifieke doelgroepen.

Uit onderzoek van de gemeente Heerlen blijkt dat zij-instroom projecten waarin werkgevers meer inzicht in en begrip hebben voor de uitdagingen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een hogere slagingspercentage hebben voor succesvolle plaatsing van de werkzoekende. Vaak is de leerbaarheid van oudere zij-instromers langzamer dan bij jonge leerlingen doordat zij/hij vaak al langer werkloos is en niet “gewend” is een leerproces te doorlopen. Hierdoor heeft zij/hij soms meer tijd nodig om nieuwe kennis op te doen wat nogal onderschat wordt door praktijkopleiders die de snellere leerbaarheid van jonge leerlingen gewend zijn. Het SBB zet in om samen met bedrijven praktijkopleiders op te leiden, zodat praktijkopleiders bijvoorbeeld door regelmatige voortgangsgesprekken met zij-instromers voldoende zicht hebben op en inleven kunnen in hun leerproces. Adviseurs van het SBB helpen ook praktijkopleiders met vraagstukken op de bedrijfslocatie. Er wordt geadviseerd om gebruik te maken van deze dienst van het SBB om de praktijkopleider goed voor te bereiden voor de begeleiding van de zij-instromer. Ook moeten praktijkopleiders het mandaat en voldoende capaciteit hebben om zij-instromers goed te kunnen begeleiden. De praktijkopleider is in de maakindustrie geen formele functie in tegenstelling tot de bijvoorbeeld de sector zorg. Vaak wordt van bedrijven verwacht dat men deze activiteit als nevenfunctie uitoefent waardoor de kwaliteit van begeleiding kan lijden. Een mogelijke oplossing hiervoor is het creëren van een pool van mensen (bv. semi-gepensioneerde) uit verschillende bedrijven met het behouden van flexibiliteit tussen eigen productiviteit en begeleiding van (o.a.) zij-instromers.

Een andere belangrijke doelgroep zijn **arbeidsmigranten**. Momenteel zijn er 50.000 werkzaam in Limburg en de verwachting is dat het aantal zal toenemen. Naast de eerder genoemde opleidingen om de kennis en vaardigheden op niveau te brengen, is taalkennis vaak een knelpunt. Er is dus een duidelijke behoefte aan taalcursussen, vaak bovenop de cursussen die al door deelnemende onderwijsinstellingen worden aangeboden. Verder zijn voor deze doelgroep ook cultuurverschillen en huisvesting een grote uitdaging. Het proces van integratie van deze doelgroep moet in zijn geheel goed geregeld zijn wil men zich in de toekomst kunnen profileren als concurrerend migratieland tegenover b.v. Duitsland en België. Ook allochtonen die in hun thuisland al een beroepsopleiding gevolgd hebben, bijvoorbeeld tot lasser, hebben een intensievere begeleiding nodig.

Als mogelijke oplossing voor het inspelen op specifieke doelgroepen werd het idee van een centraal 'opleidingscentrum' genoemd waar verschillende groepen zij-instromers vaardigheden kunnen leren zonder druk op productie en op het moment dat ze een geschikt niveau bereikt hebben sneller in de werkprocessen van een bedrijf geïntegreerd worden. In hoeverre deze oplossing effectief en efficiënt is (haalbaarheid) zal naar onze overtuiging eerst verder onderzocht moeten worden.

3. Financiering & oplossen van praktische knelpunten

Veel gesproken personen geven aan dat passende financiering van zij-instroom projecten belangrijk is maar niet altijd gegeven kan worden. Hierdoor ontstaan een aantal knelpunten die organisaties bij de uitvoering van trajecten ervaren, waaronder:

- Zoals eerder aangegeven wordt een brede oriëntatie & instroom van zij-instromers naar de techniek belemmert doordat technische bedrijven aangesloten zijn bij verschillende opleidingsfondsen en deze geen financiële middelen geven voor bijscholing van de zij-instromer voor een andere branche. Ter bevordering van intersectorale mobiliteit van zijinstromers is de reeds onder punt 1 genoemde samenwerking (ook dus vanuit en in afstemming met de opleidingsfondsen) wenselijk om de bekostiging te kunnen garanderen.
- Bij zij-instroom projecten zoals 'metal@work' ontvangen kandidaten tijdens het traject van een half jaar geen uitkering of andere inkomsten. Dit is voor velen, met name diegenen die alleenverdieners van een gezin zijn, een hoge drempel om te participeren. Hierdoor nemen uiteindelijk maar een beperkt aantal mensen deel aan de projecten. Maatwerk financiële ondersteuning zou het mogelijk maken om meer kandidaten op te leiden en ook meer trajecten per jaar te kunnen starten.
- Meerdere organisaties geven aan dat vaak de financiële middelen voor een goede werving van kandidaten ontbreken. Uitgaande van bredere samenwerking en gerichte gezamenlijke adressering van knelpunten zou een passende invulling hiervan geregeld moeten kunnen worden.
- Specifiek voor de doelgroep arbeidsmigranten/statushouders is onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal vaak een knelpunt voor zijinstroom projecten. Organisaties die deze trajecten uitvoeren geven aan dat er behoefte is aan financiële middelen om taalcursussen aan te kunnen bieden.

Voor veel werkzoekenden/potentiele zij-instromers is mobiliteit een aandachtspunt en het bv niet hebben van een auto een knelpunt voor de deelname aan zij-instroom projecten zeker als de woon-, opleidingslocatie en bedrijfslocatie(s) ver uit elkaar liggen. Aangezien het openbaar vervoer in veel

gevallen ook onvoldoende is het passend hierop kunnen inspelen (we regelen “iets”) heel belangrijk. Als voorbeeld werd het idee van een mobiele opleiding genoemd.

4. Gerichte aanpak kleinere MKB-bedrijven

Zoals in hoofdstuk 2 al genoemd hebben met name kleinere MKB- bedrijven vaak weinig inzicht in de ontwikkeling van hun personeelsbestand zowel m.b.t. de uitstroom van zittend personeel maar ook de concrete behoefte van het type benodigde vakmensen in de toekomst. Ook zijn veel kleinere bedrijven niet op de hoogte van de regelgeving voor o.a. zij-instroom en wanneer kosten van duale opleidingen gedekt worden door opleidingsfondsen. Deze bedrijven hebben geen specifiek HR personeel en ondernemers zelf hebben niet de tijd om zich te informeren waardoor er veel onwetendheid is. Een gerichte aanpak met extra ondersteuning (bv vanuit de Techniekcoalitie) kan zeer van nut zijn om in te spelen op de specifieke behoefte van deze bedrijven. Deze extra ondersteuning (vanuit zij-instroom-optiek) moet focussen op:

- Toekomstige personeelsontwikkeling kwantitatief en kwalitatief in kaart te brengen
- Identificeren van kansen/noodzaak voor zij-instroomkandidaten (de vraag scherp krijgen)
- Eventueel optimaliseren/herorganiseren van bedrijfsprocessen en bepaalde taken en functies anders inrichten (job carving) zodat toekomstige instroom makkelijker ingevuld kan worden
- Het in samenwerking met andere MKB’rs bij het opzetten en uitvoeren (inclusief praktijkbegeleiding) van zij-instroom trajecten

NB: Over het algemeen is de organiserende kracht van kleinere MKB relatief laag zodat ook de samenwerking tussen betrokken MKB’rs zelf effectief ondersteund moet worden.

5. Regie

Om de voorgaande aanbevelingen ook daadwerkelijk invulling te kunnen geven is een krachtige regierol bij het organiseren ervan belangrijk. Het gaat niet vanzelf. Iemand moet het initiatief nemen, andere organisaties erbij betrekken en de noodzakelijke samenwerking organiseren. Het “landschap” van zij-instroom initiatieven en hierbij betrokken organisaties in de technieksector van de provincie Limburg overziend is de Techniekcoalitie uitstekend gepositioneerd om deze regierol op zich te nemen. We adviseren dan ook dat de Techniekcoalitie deze regierol oppakt en het voortouw neemt bij het implementeren van de aanbevelingen.

3.3 Techniek X-perience

Een voorbeeld van een actueel initiatief in Zuid Limburg dat uitstekend past in de voorgestelde (samenwerkings-) werkwijze zoals verwoord in dit verkennend onderzoek is de “*Techniek X-perience*”

De techniek x-perience richt zich op latent talent dat in het verleden een andere keuze (niet voor de techniek dus) heeft gemaakt, maar het wel in zich heeft om een waardevolle werknemer in de techniek te worden. Middels een modulaire aanpak wordt ervoor gezorgd dat een kandidaat zich breed kan oriënteren en zijn latent talent inzichtelijk krijgt waardoor hij/zij de juiste richting kan kiezen binnen de techniek (breed). Een beschrijving van het initiatief is opgenomen in de separate bijlage 4.

De focus van dit initiatief is dat betrokken partijen heel gericht in een brede regio samenwerken en elke partner vanuit zijn eigen deskundigheid een maximale inbreng kan hebben bij de uitvoering van het initiatief. Opzet bij deze uitvoering is de lange termijn procesmatige aanpak die steeds verder

geoptimaliseerd kan worden. De Techniekcoalitie zou een uitstekende rol kunnen vervullen als “matchmaker” bij het zoeken/vinden van passende bedrijven uit alle technieksectoren die een rol zouden kunnen spelen in verschillende fases binnen het gedefinieerde zij-instroom proces.

Kennis en ervaringen die opgedaan worden in dit initiatief kunnen vervolgens door de Techniekcoalitie weer ingebracht worden bij de toekomstige invulling van andere zij-instroom initiatieven (bv in andere regio's). Op deze wijze vervult de Techniekcoalitie naast de rol van (techniekbrede) bedrijvenmatchmaker, ook een nadrukkelijke & groeiende rol als kennis en expertise partner voor zij-instroom initiatieven voor de hele provincie Limburg.

Bijlagen

Bijlage 1 Overzicht gesprekspartners

Organisatie	Naam	Functie
Gemeente Heerlen	Yvonne Bemelmans	ESZL programmamanager
Gemeente Sittard-Geleen	Marion Mulkens	Beleidsmedewerker
Leren en Werken Midden-Limburg	Astrid Julicher	Coördinator/projectleider
Gemeente Roermond	Jan Ramakers	Projectleider
LWV	Mark Hendriks	Lobbyist & verenigingsmanager
WSP Noord-Limburg	Hen Schreurs	Accountmanager
WSP Noord-Limburg	Kristel Fleuren	Accountmanager
Leren en Werken Noord-Limburg	Caroline Tebbens	Coördinator/projectleider
Metotechnica	Marjon Hovens	Arbeidsmarktcoach
Keyport & Marketini	Renske Cox	Projectleider & Talentcoach
Goflex	Michaël Elsenbach	Zakelijk adviseur
Brainport Development	Peter Cox	Programmamanager
Keyport & M3 Policy Consultancy	Ton Hagelstein	Programmamanager
MakeTech Platform & ITSN	Eric Drossaert	Programmamanager
UWV WERKbedrijf Zuid-Limburg	Henk Buttink	Bedrijfsadviseur
Leo Loopbaan & Connexio	Ramon Niessen	Kwartiermaker
Podium 24	Jenny Dizij-van Leeuwen	Directeur
Podium 24	Truus Rutjens	Projectleider Metal@work
VDL Nederland	Rob Bloks	Coördinator Praktijkbegeleider
Gemeente Heerlen	Ernie Rijvers	Beleidsmedewerker
Vista College	Sjef Claessens	Accountmanager
Installatiewerk Zuid-Oost	Frank Theeuwen	Manager opleidingen
TEB vakschool	Cees van Nispen	Directeur
A+O	Marion Steinbuch	Projectleider/adviseur
UWV Werkbedrijf Zuid-Limburg	Stefan Last	Adviseur Werkgeversdiensten

Bijlage 2 Overzicht regelingen t.b.v. zij-instroom van de opleidingsfondsen

Opleidingsfonds	Regeling
<p style="text-align: center;">A+O</p>	<p>A+O biedt een vergoeding aan voor een tegemoetkoming in de kosten voor de functiegerichte training/opleiding én begeleiding van zij-instromers. Dit kan gaan om de kosten voor zowel een intern als extern opleidings- én begeleidingstraject, of een combinatie van beide. Vergoeding van maximaal € 3.000,- per medewerker. Voor de interne kosten is het uurtarief vastgesteld op maximaal €50,- met een maximum van 60 uur begeleiding.</p> <p>Vergoeding komt in aanmerking wanneer de nieuwe medewerkers:</p> <ul style="list-style-type: none"> - een arbeidsovereenkomst heeft bij je bedrijf voor minimaal 6 maanden (inclusief proeftijd) - niet werkzaam was in de metalektro, en/of - werkloos was, en/of - bijstandsgerechtigd was, of - niet uitkeringsgerechtigd was ('Nugger'), of - werkloos is en een verblijfsstatus heeft (statushouder), of - een voortijdig schoolverlater (VSV) is zonder startkwalificatie (opleidingsniveau op mbo niveau 1/Entree of lager), of - een WIA/Wajong-uitkering ontving. <ul style="list-style-type: none"> - De functiegerichte training/opleiding start binnen 3 maanden na start dienstverband. Hierbij mag het niet gaan om een erkende crebo- of croho-opleiding; hiervoor biedt A+O je andere vergoedingen aan. - Selectie en intake vallen buiten de vergoeding. - De vergoeding geldt niet voor 'Van-Werk-Naar-Werk-trajecten' binnen de eigen sector. - Werknemers waarvoor deze vergoeding wordt toegekend, kunnen voor de gedeclareerde activiteiten geen gebruik maken van andere regelingen/vergoedingen van A+O.
<p style="text-align: center;">OOM</p>	<p>OOM biedt een 'Jobstart traject' voor het opleiden en begeleiden van mensen die een technische functie binnen een OOM-bedrijf gaan vervullen. Een 'Jobstart traject' kan alleen worden ingezet voor kandidaten die niet direct inzetbaar zijn voor de technische functie die zij moeten gaan vervullen. Voor het traject wordt een opleidingsplan samen met de regiomanager opgesteld. Hierin staat concreet beschreven wat de kandidaat kan en wat er aan scholing en begeleiding nodig is om de kandidaat geschikt te maken voor de technische functie. Bedrijven ontvangen een eenmalige vergoeding van €500 voor interne scholing en begeleiding, en een vergoeding van maximaal €1.500 voor externe scholing. Dit is ook in te zetten voor een EVC traject of een assessment. Bovendien is er ook eventueel een regionaal budget beschikbaar.</p> <p>De voorwaarden voor het 'Jobstart traject' zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De Jobstart moet voorafgaand aan het arbeidscontract worden gemeld.

	<ul style="list-style-type: none"> • Let op! Met ingang van 1 januari 2019 kan de Jobstart tot 1 maand na aanvang van het dienstverband worden aangevraagd. • De kandidaat krijgt een arbeidscontract van tenminste een half jaar, voor minimaal 19 uur per week. • De periode van het Jobstart traject is minimaal 6 en maximaal 12 maanden. • Jobstart kan worden gecombineerd met regelingen van anderen zoals het UWV WERKbedrijf (bijv. voucher voor kansberoepen) of gemeenten. • Jobstart kan door maximaal 60 bedrijven worden aangevraagd en zolang er budget beschikbaar is.
<p style="text-align: center;">OTIB</p>	<p><i>“Er bestaat een overzicht van regelingen, echter dit gaat niet over de zijinstroomtrajecten. Het ziet er naar uit dat de regeling op korte termijn een aanpassing krijgt. “</i></p>

Bijlage 3 UWV: overzicht financiële regelingen voor werkgevers

Financiële tegemoetkomingen voor werkgevers:

1. Loonkostenvoordeel (LKV): subsidie als een werkgever een werkzoekende in dienst neemt die arbeidsgehandicapt is of bij aanvang dienstverband ouder is dan 56 jaar en uit een uitkeringssituatie komt. De werkgever heeft een doelgroep verklaring nodig om voor loonkostenvoordeel in aanmerking te komen.

2. Lage Inkomensvoordeel (LIV): een subsidie voor de werkgever voor alle werknemers die hij in dienst heeft en die minder dan 125% van het minimumloon verdienen. De werkgever hoeft geen aanvraag te doen, maar ontvangt de tegemoetkoming automatisch in het volgende kalenderjaar van de belastingdienst.

3. Lage Inkomensvoordeel (Jeugd LIV): een subsidie voor de werkgever met medewerkers t/m 20 jaar. Met het jeugd LIV ontvangt de werkgever automatisch in het volgende kalenderjaar een tegemoetkoming van de belastingdienst.

Werkgever betaalt minder loon:

4. Loondispensatie voor Wajong gerechtigden: de werkgever betaalt niet het volle loon, maar slechts dat deel waarvoor de Wajong er productief is. De werkgever moet loondispensatie aanvragen met een aanvraagformulier.

Werkgever ontvangt een compensatie bij ziekte:

5. Compensatieregeling (de No-risk polis) voor mensen met een Wajong of WIA uitkering. Bij ziekte betaalt de werkgever het loon gewoon door, maar kan ter compensatie een ziekte-uitkering in naam van deze werknemer bij UWV aanvragen.

6. Compensatieregeling voor oudere WW gerechtigden (56 jaar of ouder) die al langer dan 1 jaar werkloos zijn geweest. Bij ziekte betaalt de werkgever het loon gewoon door maar kan, na een wachttijd van 13 weken, ter compensatie een ziekte-uitkering in naam van deze werknemer bij UWV aanvragen.

Oriënteren bij een werkgever:

7. Voor alle WW-gerechtigden met een afstand tot de arbeidsmarkt is het mogelijk om maximaal 2 weken vrijblijvend mee te kijken bij een werkgever. Het doel van deze zogeheten 'oriëntatiedagen' is om sfeer te kunnen proeven in een bedrijf of mee te kunnen kijken bij het uitoefenen van een bepaalde functie. De werkzoekende dient dit vooraf aan te vragen bij UWV.

Op proef werken zonder loon te hoeven betalen:

8. Proefplaatsing: De werkgever kan zo in de praktijk zien dat de werkzoekende het werk aan kan. Voor aanvang vult de werkgever samen met de werkzoekende een aanvraagformulier in. Na toestemming van UWV werkt de werknemer 2 maanden met behoud van zijn uitkering.

Noodzakelijke aanpassingen:

9. Als u iemand met een ziekte of handicap aanneemt of reeds in dienst heeft, is het misschien noodzakelijk om de werkplek aan te passen of een hulpmiddel aan te schaffen. Hiervoor kan de werkgever een zogenoemde Voorziening aanvragen

Subsidie praktijkleren:

10. Voor de werkgever die een praktijk- of leerwerkplaats aanbiedt is een subsidie beschikbaar van maximaal €2700,- per praktijk- of leerwerkplaats. Dit ter compensatie van de begeleiding op de werkvloer (bestemd voor erkende leerbedrijven). De subsidie kan aan het einde van het studiejaar aangevraagd worden (in 2019 was dat van 2 juni tot 16 september). Informatie en aanvragen

Het financieel CV:

11. Als werkgever kunt u voor sommige werknemers gebruik maken van aantrekkelijke financiële regelingen. Met de regelhulp Financieel CV bepaalt u of dat kan en hoe hoog uw voordeel is.

Bijlage 4 UWV: Regelingen voor de proefplaatsing

Bij een **proefplaatsing** gaat de kandidaat 2 maanden werken bij een werkgever. Hierdoor krijgt zij/hij de kans om ervaring op te doen en zich te bewijzen in de functie. Tijdens de proefplaatsing houdt men zijn uitkering en betaalt de werkgever nog geen salaris.

De werkgever moet wel op papier verklaren dat hij van plan is om de kandidaat een contract aan te bieden van minimaal 6 maanden. Na de proefplaatsing is een proeftijd niet meer nodig. Als kandidaat en werkgever tevreden zijn over de proefplaatsing, kan de kandidaat direct in dienst treden.

Voorwaarden proefplaatsing

Een van de volgende situaties moet voor de kandidaat gelden:

- Zij/hij krijgt een arbeidsongeschiktheidsuitkering en de verwachting is dat zij/hij zonder proefplaatsing moeilijk werk kan vinden.
- Zij/hij heeft een WW-uitkering en de verwachting is dat zij/hij zonder proefplaatsing moeilijk werk kan vinden. Men moet minstens 3 maanden werkloos zijn. Er geldt wel een uitzondering: als men jonger is dan 27 jaar en geen startkwalificatie (een havo-, vwo-, mbo-niveau-2-diploma of hoger diploma) heeft. Of men heeft, voordat men een WW-uitkering kreeg, langere tijd een Ziektewet- of arbeidsongeschiktheidsuitkering gehad en men kan niet meer werken in de oude functie.

Bijlage 5 UWV: Regelingen voor de scholingsvoucher

Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 25 juni 2019, , ten behoeve van het verstrekken van financiële middelen aan het UWV teneinde het UWV een tijdelijk budget te geven voor het inkopen van scholingstrajecten voor werklozen met een grote kans op langdurige werkloosheid (Regeling tijdelijk scholingsbudget UWV 2019)

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelet op de artikelen 3, eerste lid, juncto 9 van de Kaderwet SZW-subsidies en 32d, tweede lid, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;

Besluit:

Artikel 1. Begripsbepaling

In deze regeling wordt verstaan onder:

de minister: de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

het UWV: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.

Artikel 2. Scholingsbudget

1. Het UWV beschikt voor het inkopen van noodzakelijke scholing als bedoeld in de Scholingsregeling WW voor de werknemer die recht heeft op een uitkering op grond van hoofdstuk II van de Werkloosheidswet en die een grote kans heeft op langdurige werkloosheid, alsmede voor de daaraan verbonden uitvoeringskosten, over:

- a. voor het jaar 2019 € 11 miljoen;
- b. voor het jaar 2020 € 11 miljoen.

2. UWV beheert en administreert afzonderlijk de middelen, bedoeld in het eerste lid.

3. In verband met het middelenbeheer wordt de rijksbijdrage, bedoeld in het eerste lid, beschouwd als middelen die deel uitmaken van het Algemeen Werkloosheidsfonds, genoemd in artikel 93 van de Wet financiering sociale verzekeringen.

4. Het UWV kan, na goedkeuring door de minister, afwijken van de onderverdeling, genoemd in het eerste lid.

Artikel 3. Opgave lasten en betaling

1. Voor 1 oktober van elk jaar verstrekt het UWV aan de minister een opgave van het totaalbedrag van de voor het komende jaar geraamde lasten met betrekking tot deze regeling, voor zover de opgave de in artikel 2 genoemde bedragen niet te boven gaat. Hierin wordt onderscheid gemaakt naar scholingsbudget en uitvoeringskosten.

2. De minister stort op de rekening-courant, bedoeld in artikel 5.16, onderdeel b, van de Regeling Wfsv, een periodiek voorschot op het totaalbedrag, bedoeld in het eerste lid, van de geraamde lasten voor het scholingsbudget met als valutadatum de tweeëntwintigste dag van elke maand, en op de uitvoeringskosten met als valutadatum de vijftiende dag van elke maand.

3. De minister kan, na overleg met het UWV, bij de storting, bedoeld in het tweede lid, afwijken van het in het eerste lid bedoelde totaalbedrag.

Artikel 4. Afrekening

1. In de jaarrekening, bedoeld in artikel 49 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, worden de lasten alsmede de ontvangen voorschotten, met betrekking tot deze regeling opgenomen.

2. Na goedkeuring van het besluit tot vaststelling van de jaarrekening, bedoeld in artikel 34, tweede lid, van de Kaderwet zelfstandige bestuursorganen, rekent de minister de lasten alsmede de ontvangen voorschotten met betrekking tot deze regeling en het desbetreffende kalenderjaar af, met als valutadatum 1 juni van het hierop volgende kalenderjaar.

Artikel 5. Verslaglegging

Het UWV brengt aan de minister inhoudelijk en financieel verslag uit over de uitvoering van deze regeling overeenkomstig artikel 49 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.

Artikel 6. Intrekking Regeling tijdelijk scholingsbudget UWV

De Regeling tijdelijk scholingsbudget UWV wordt ingetrokken.

Artikel 7. Inwerkingtreding

1. Deze regeling treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst.

2. Deze regeling vervalt met ingang van 1 januari 2021.