

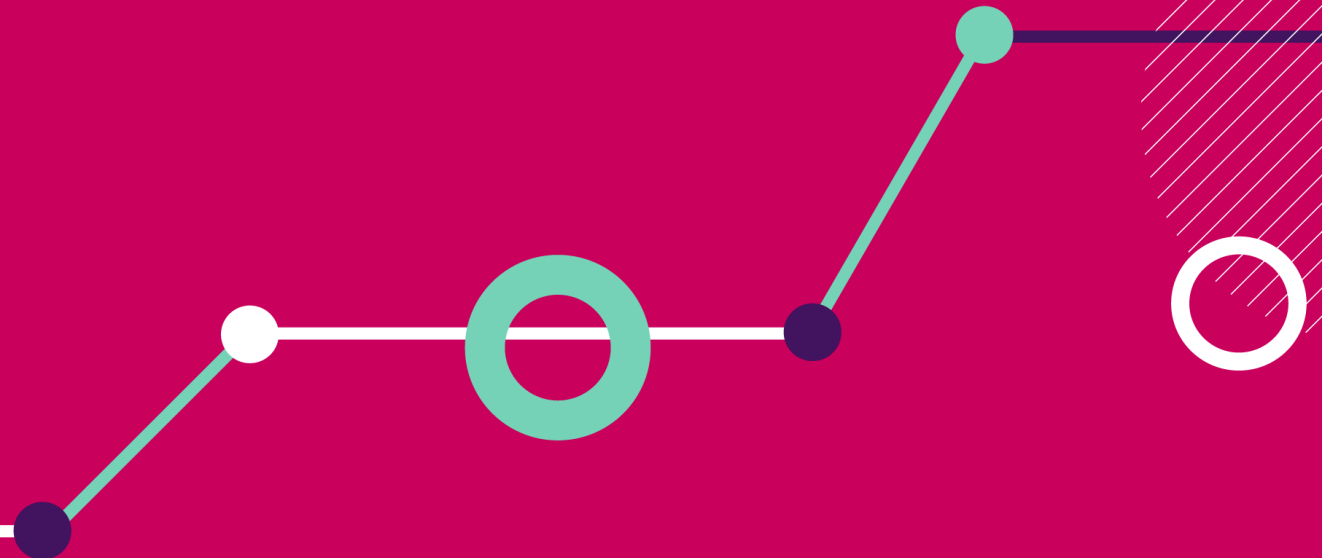


Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Eerste (gezamenlijke) acties van de *thema* *arbeidstoeleiding*

10 november 2021

Werkagenda





We stimuleren de totstandkoming van meer leer-werktrajecten.



We ondersteunen kandidaten en werkgevers met intensieve begeleiding en maatwerk.



We delen kennis en ervaring met elkaar.



Werkgevers zien de meerwaarde van een inclusieve organisatie en zijn op hoogte van de mogelijkheden om dit te bereiken.



Klantmanagers, intercedenten en andere begeleiders zijn in staat om effectieve begeleiding te bieden.



1. We stimuleren de totstandkoming van meer leer-werktrajecten.

Voor onszelf zien we de volgende concrete acties:

- *Randstad* gaat aan de slag om statushouders aan een betaalde baan te helpen door middel van leer-werktrajecten. Om mensen duurzaam aan het werk te helpen, is *Randstad* bereid om samen met UWW, gemeenten en werkgevers te kijken waar nog meer mogelijkheden zijn voor leer-werktrajecten.
- *SZW* gaat samen met in ieder geval de *SER*, brancheorganisaties, de *MBO Raad* en het *Leerwerkloket* bekijken wat nodig is om de lessen uit de pilot *Leren en Werken* breder toe te passen en ook afspraken maken over verspreiding van de inzichten en handreikingen van de pilots.
- De *SER* gaat de kennis vanuit *VIA* over leerwerktrajecten publiceren op de werkwijzer vluchtelingen.
- In oktober 2021 is er een bijeenkomst over leerwerktrajecten van de pilot *Leren en Werken* van *VIA*. De *SER* is daarbij betrokken en gaat na de bijeenkomst met de partijen in gesprek over mogelijke vervolgacties.
- *SZW* en deelnemers *Werkgroep VIA* delen handreikingen en brochure van de pilot *Leren en Werken*.
- *Gemeente Utrecht* wil mooie voorbeelden delen van werkgevers die het lukt om in deze lastige tijden kandidaten een plekje te geven.
- Het *Leerwerkloket* wil praktijkvoorbeelden van leer-werktrajecten voor statushouders delen zodat anderen hiervan kunnen leren.
- *Vluchtelingenwerk* start in 2022 een eerste traject met vijftien vluchtelingen die als docent aan de slag willen. Samen met de werkgroep, *SZW*, *VWS* en de werkgevers wil *Vluchtelingenwerk* verkennen wat er voor nodig is om dit ook voor vluchtelingen die als zorgprofessionals aan de slag willen, rond te krijgen.



1. We stimuleren de totstandkoming van meer leer-werktrajecten.

Dit kan verder versterkt en mogelijk gemaakt worden door:

- Verbinding te zoeken met kennispartijen zoals Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS).
- Vluchtelingenwerk stelt hun netwerk beschikbaar om lessen en ervaringen te verspreiden.
- SBB brengt de scholingsmogelijkheden bij de regionale erkende leerbedrijven in beeld en maakt leerbanen inzichtelijk via leerbanenmarkt.nl.
- SBB kan ondersteunen met advies over de kwalificatiestructuur bij te ontwikkelen (mbo) opleidingsaanbod via BBL of praktijkleren in het mbo leidend tot diploma, mbo certificaat of praktijkverklaring.
- SBB kan informatie verstrekken over (praktijk)leren in het mbo om een mbo diploma, mbo-certificaat of praktijkverklaring.
- SBB beschikt over stage- en arbeidsmarktinformatie over kansrijke beroepen in het mbo. Via KiesMBO brengt SBB de kans op werk in beeld voor alle kwalificaties in het mbo.
- Voor professionals die kandidaten en werkgevers adviseren over de mogelijkheden van kortdurende bij- en omscholing via het mbo hebben SBB, UWV, MBO Raad en NRTO de Inspiratiekaart bij- en omscholing via het mbo voor kansrijke beroepen ontwikkeld.
- Uitzendbureaus ervaren hindernissen bij de toeleiding van statushouders naar een plek op de arbeidsmarkt, omdat zij onvoldoende in contact met deze doelgroep kunnen komen. Als de kandidaatgegevens toegankelijker worden, bijvoorbeeld door gebruikmaking van matching apps zoals Hallo Werk, dan kan een groter deel van de statushouders worden toe geleid naar werk.



2. We ondersteunen kandidaten en werkgevers met intensieve begeleiding en maatwerk.

Voor onszelf zien we de volgende concrete acties:

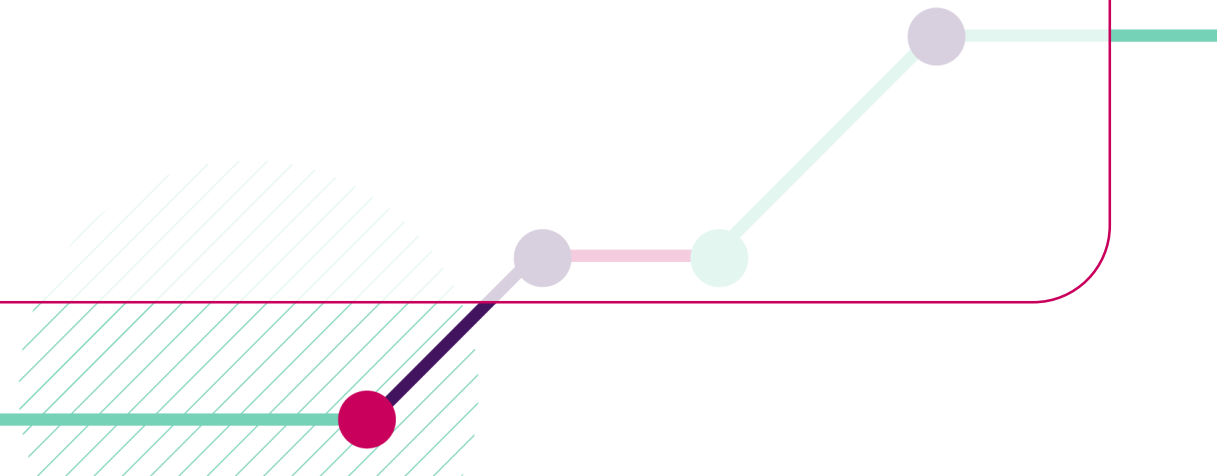
- *Gemeente Almere* gaat in samenwerking met *Randstad* vrouwen met een migratieachtergrond & nareizigers in de bijstand intensiever begeleiden richting participatie en werk. *SZW* gaat dit ondersteunen door een lerend netwerk te faciliteren en waar mogelijk (actie-)onderzoek aan te bieden. *Froukje* gaat als sponsor binnen de *G40* kijken welke gemeenten aan de slag willen met een soortgelijk project.
- Het *UWV* gaat actie ondernemen om te zorgen dat de *Werkverkenner* vaker en vollediger wordt ingevuld. De *werkverkenner* wordt namelijk in onvoldoende mate ingevuld door mensen met een migratieachtergrond. Zo kunnen mensen op een passender manier worden begeleid.
- Het *UWV* gaat bij de bemiddeling naar werk meer rekening houden met culturele achtergrond en taalniveau van de werknemer.
- De *gemeente Amsterdam* gaat statushouders vanaf dag één intensief begeleiden. Het doel is verdere participatie, (betaald) werk of een opleiding. Deze zogenoemde 'vroeg start' wordt mogelijk gemaakt door de inzet van een klantmanager met een lage *caseload*, een *jobhunter* en een coach. Om dit effectief te kunnen doen kijken we welke mogelijkheden er zijn om statushouders te huisvesten in een tussenvoorziening, zodat vanaf het begin van de opvangperiode actieve benadering en begeleiding mogelijk is. *Amsterdam* gaat deze werkwijze monitoren.



2. We ondersteunen kandidaten en werkgevers met intensieve begeleiding en maatwerk.

Dit kan verder versterkt en mogelijk gemaakt worden door:

- Er zijn financieringsmogelijkheden vanuit AMIF en ESF+.
- UWV en UAF kunnen gebruikmaken van de website van de SER om hun acties onder de aandacht te brengen.
- Aansluiting bij de regionale mobiliteitsteam van de crisisdienstverlening en POW.
- Aansluiten bij JWL aanpak voor jongeren.





3. We delen kennis en ervaring met elkaar.

Voor onszelf zien we de volgende concrete acties:

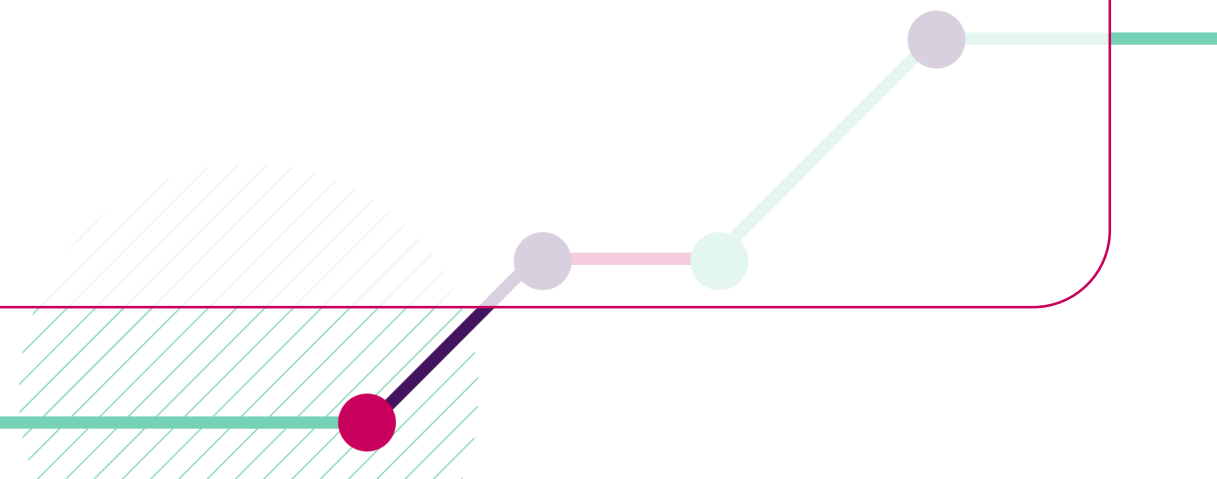
- *SZW* coördineert de opzet van lerende communities van gemeenten en andere partijen.
- *UAF* heeft als ngo vaak de rol als katalysator gehad bij het opstarten van leerwerktrajecten. Inmiddels hebben leerwerktrajecten voor statushouders zich bewezen en gaat het *UAF* zich meer richten op kennisdelen en het ondersteunen van partijen die zich richten op de begeleiding van statushouders met een mbo-3-diploma of hoger.
- *ABU* wil periodiek nog meer aandacht besteden aan het thema diversiteit en inclusie, om goede voorbeelden zichtbaar te maken en de beweging te activeren.
- *VNG*, *Divosa* en *SZW* gaan het komend halfjaar gemeenten extra ondersteunen bij duale trajecten. Deze ondersteuning bestaat uit: informeren en inspireren en gesprekken voeren met de regiocoördinatoren van *Divosa* over wat er nodig is.
- *VNG* wil in de rol van intermediair helpen om de acties uit de werkagenda bekendheid te geven en mogelijk te maken.
- *SZW* gaat samen met o.a. *Divosa* aan de slag om de lessen uit de pilots Intensieve Begeleiding van Langdurig Werkzoekenden te delen.
- *SAM*, de beroepsvereniging voor uitvoerend professionals in het publieke domein, deelt de kennis en ervaring die ze hebben via hun website, nieuwsbrief en workshops.
- *SAM* organiseert intervisiebijeenkomsten voor klantmanagers en beleidsmedewerkers waar aan de hand van concrete casussen van elkaar geleerd wordt en kennis wordt gedeeld.



3. We delen kennis en ervaring met elkaar.

Voor onszelf zien we de volgende concrete acties:

- *Vluchtelingenwerk* blijft de komende jaren kennisevents (online en offline) organiseren om de kennis en het draagvlak voor verbetering van de arbeidsparticipatie van vluchtelingen te vergroten. Specifieke aandacht voor leer-werktrajecten past daar ook in.
- *Vluchtelingenwerk* wil de komende jaren hun landelijke netwerk informeren over de ontwikkelingen in de werkgroep en de input en signalen van verschillende kleinere organisaties weer teruggeven aan de werkgroep.
- Het project Vluchtelingen Investeren in Participeren (VIP) van *Vluchtelingenwerk* was een succes. In vijf jaar tijd (2015-2020) hebben meer dan 3000 vluchtelingen deelgenomen. Het project is inmiddels afgelopen, maar *Vluchtelingenwerk* blijft de komende jaren samen met gemeenten zoeken naar mogelijkheden en financiering om zoveel mogelijk vluchtelingen te laten profiteren van deze methode.

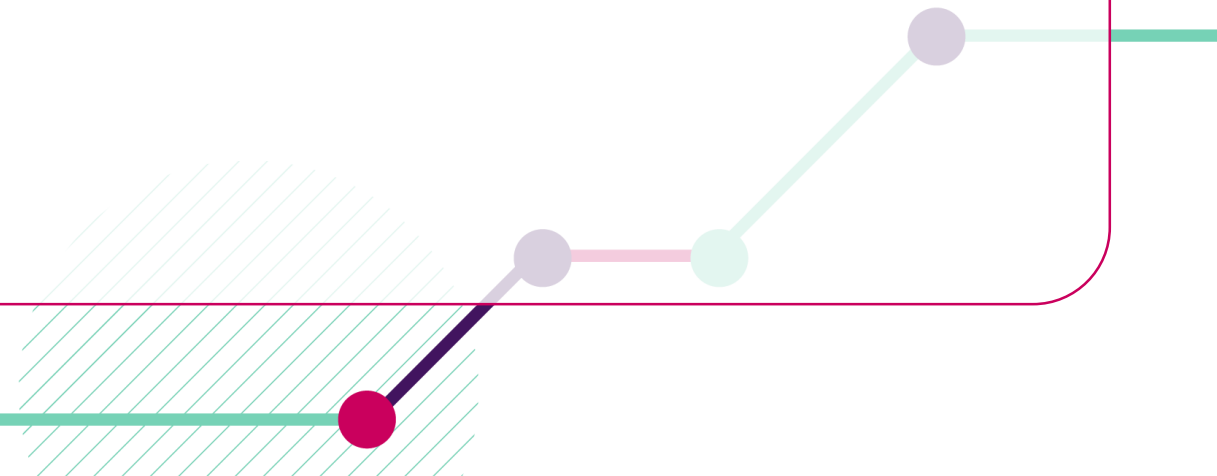




3. We delen kennis en ervaring met elkaar.

Dit kan verder versterkt en mogelijk gemaakt worden door:

- Verbinding te zoeken met kennispartijen zoals Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS).
- Vluchtelingenwerk stelt hun netwerk beschikbaar om lessen en ervaringen te verspreiden.
- UWV en UAF kunnen gebruikmaken van de website van de SER om hun acties onder de aandacht te brengen.

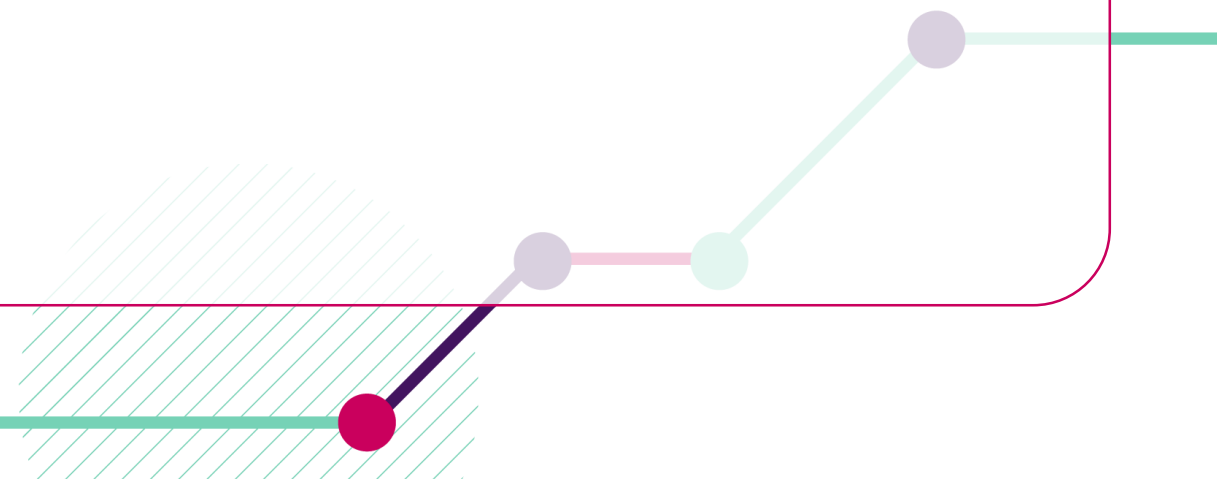




4. Werkgevers zien de meerwaarde van een inclusieve organisatie en zijn op hoogte van de mogelijkheden om dit te bereiken.

Voor onszelf zien we de volgende concrete acties:

- *ABU* en *NBBU* zullen hun leden voorlichten en stimuleren om meer statushouders duurzaam aan het werk te helpen.
- *Olympia* organiseert regelmatig webinars over een inclusieve arbeidsmarkt voor werkgevers uit verschillende branches.
- *Olympia* organiseert voor het *UWV* interactieve sessies om te laten zien wat er mogelijk is om de arbeidsregio inclusiever te maken. De bedoeling is om meer samen op te trekken in het informeren van werkgevers over de mogelijkheden van een inclusieve arbeidsmarkt.

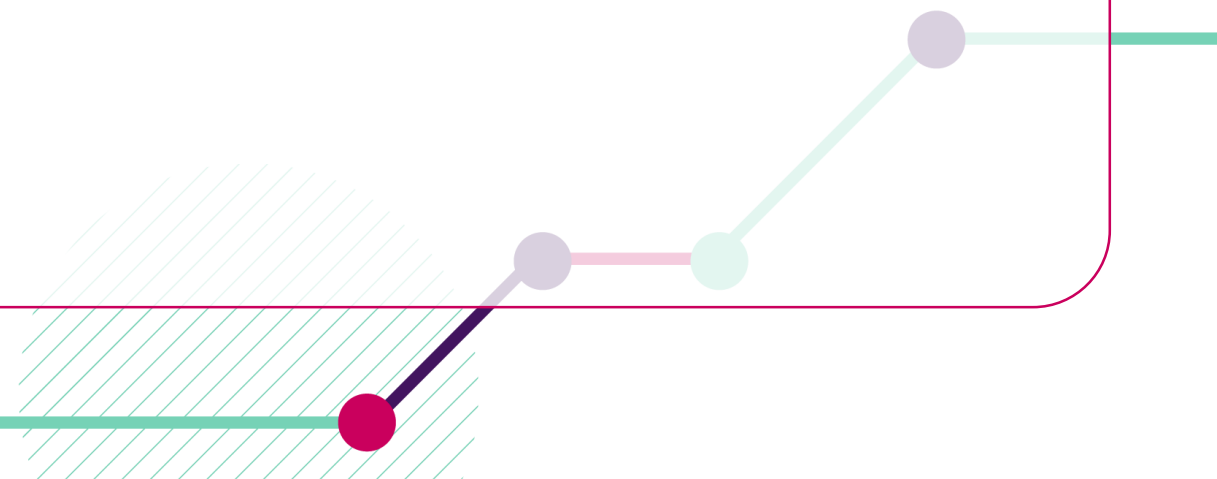




4. Werkgevers zien de meerwaarde van een inclusieve organisatie en zijn op hoogte van de mogelijkheden om dit te bereiken.

Dit kan verder versterkt en mogelijk gemaakt worden door:

- Aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie.
- Acties van het thema meer culturele diversiteit op het werk.





5. Klantmanagers, intercedenten en andere begeleiders zijn in staat om effectieve begeleiding te bieden.

Voor onszelf zien we de volgende concrete acties:

- *FNV* en *Vluchtelingenwerk* maken zich sterk voor een betere bejegening van migranten op de werkvloer en tijdens gesprekken met instanties zoals het *UWV*. De *FNV* helpt mensen hierbij door mee te gaan naar lastige gesprekken.
- Samen met *SAM* het gesprek aangaan met klantmanagers, intercedenten en andere betrokkenen over gelijke kansen en het omgaan met (on)bewuste vooroordelen.
- *ABU* blijft trainingen op het gebied van het objectiveren van de werving en selectie aanbieden aan professionals. Deze trainingen zijn geïntegreerd in de dienstverlening van *ABU*. *ABU* gaat haar expertise delen met andere organisaties die vergelijkbare trainingen willen ontwikkelen.
- *Olympia* organiseert regelmatig bijeenkomsten over een inclusieve arbeidsmarkt voor intercedenten. Tijdens deze bijeenkomsten stimuleert *Olympia* intercedenten om een duurzame relatie met gemeenten en het *UWV* op te bouwen zodat er een netwerk ontstaat dat zich wil inzetten voor een inclusieve arbeidsmarkt.



5. Klantmanagers, intercedenten en andere begeleiders zijn in staat om effectieve begeleiding te bieden.

Dit kan verder versterkt en mogelijk gemaakt worden door:

- Actiever betrekken van klantmanagers en SAM, ook binnen de arbeidsmarktregio's.
- Gelijke kansen is een onderwerp binnen ESF.
- Het ontwikkelen van een quick scan voor gemeenten waarmee ze een goede probleemanalyse kunnen maken van wat zij nodig hebben op het gebied van arbeidstoeleiding van mensen met een migratieachtergrond. Op basis van de analyse worden er oplossingsrichtingen aangegeven. De quick scan is gebaseerd op evidence based informatie uit de VIA-onderzoeken en andere bronnen.

