

Actieprogramma



***Samen naar een
toekomstbestendige arbeidsmarkt.***

2011 t/m 2013

Platform



**Onderwijs Arbeidsmarkt
Achterhoek**

Inhoudsopgave

Inleiding	blz. 2
Deel 1. Arbeidsmarkt en de ontwikkelingen in de Achterhoek	blz. 3
• <i>Conclusies</i>	blz. 7
Deel 2. Visie en missie	blz. 8
Deel 3. Speerpunten actieprogramma 2011-2013	blz. 10
Deel 4. Rollen en taken POA Achterhoek	blz. 16
• <i>Achtergrond POA & participanten</i>	blz. 16
• <i>De organisatie van de uitvoering</i>	blz. 16
• <i>De financiering/ risicoanalyse</i>	blz. 18
Deel 5a. Activiteiten POA	blz. 19
Deel 5b. Projecten partijen	blz. 21
Deel 5c. Structurele projecten	blz. 44
Bijlage 1 Bestuursleden en werkgroepleden POA	blz. 50
Bijlage 2 Overzicht activiteiten en projecten per speerpunt	blz. 51

Inleiding

1. Voorwoord

Voor u ligt het actieprogramma " Samen naar een toekomstbestendige arbeidsmarkt". Dit programma is gericht op een effectieve en efficiënte aanpak van arbeidsmarktknelpunten in de Achterhoek voor de periode 2011 t/m 2013, gebaseerd op een lange termijn visie over de arbeidsmarkt. Dat POA Achterhoek een onderdeel is van een alles omvattend samenwerkingsverband in de regio mag blijken uit de recentelijk binnen de Achterhoek tot stand gekomen Achterhoek Agenda 2020. Naadloos passen de, in dit beleidsdocument, beschreven projecten en speerpunten in deze ambitieuze Agenda 2020 onder Innovatieve Economie en Vitale leefomgeving. Door de Agenda Achterhoek 2020 is de positie van POA Achterhoek alleen maar versterkt en zullen we de uitdagingen die daarin worden gesteld breed oppakken. Er is in het onderhavige actieplan voor een raamwerk gekozen waarbinnen de acties worden beschreven die in de genoemde periode dienen te worden uitgevoerd. Voor de komende beleidsperiode is meer expliciet nadruk gelegd op de verschillende rollen en taken van POA binnen het samenwerkingsverband als ook op de taken en verantwoordelijkheden van de partners uit het onderwijs, het bedrijfsleven en de overheid. Daarnaast zijn een aantal speerpunten geformuleerd waarbinnen een aantal concrete thema's zijn uitgewerkt. Middels dit actieprogramma willen de betrokken partijen ook 'best practices' zichtbaar en overdraagbaar maken.

Dit actieprogramma dient niet alleen als leidraad voor de uit te voeren activiteiten in de periode tot en met 2013, maar is tevens de basis voor een jaarlijks op te stellen uitvoerings- en monitoringsplan. Hierin staan de in het betreffende jaar uit te voeren activiteiten nader omschreven, inclusief kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen en ook de evaluatie en verantwoording. Het actieprogramma moet worden gezien als een levend document, er kunnen gedurende de genoemde periode projecten aan worden toegevoegd.

Het actieprogramma is tot stand gekomen na overleg binnen het POA, zowel in het bestuur als binnen de werkgroep. Tevens zijn derden gevraagd te reageren op deze notitie. Voor een snel overzicht van alle projecten en activiteiten verwijs ik u naar bijlage 2 van dit actieprogramma.

Meer informatie over het POA is te vinden op www.poa-achterhoek.nl

Ir. G.J.A.M. Theeuwes, onafhankelijk voorzitter POA

Deel 1. Arbeidsmarkt en de ontwikkelingen in de Achterhoek

1.Foto van de regio

Het verzorgingsgebied van het POA is de regio Achterhoek en betreft de gemeenten Aalten, Berkelland, Bronckhorst, Doetinchem, Montferland, Oost Gelre, Oude IJsselstreek, Winterswijk.

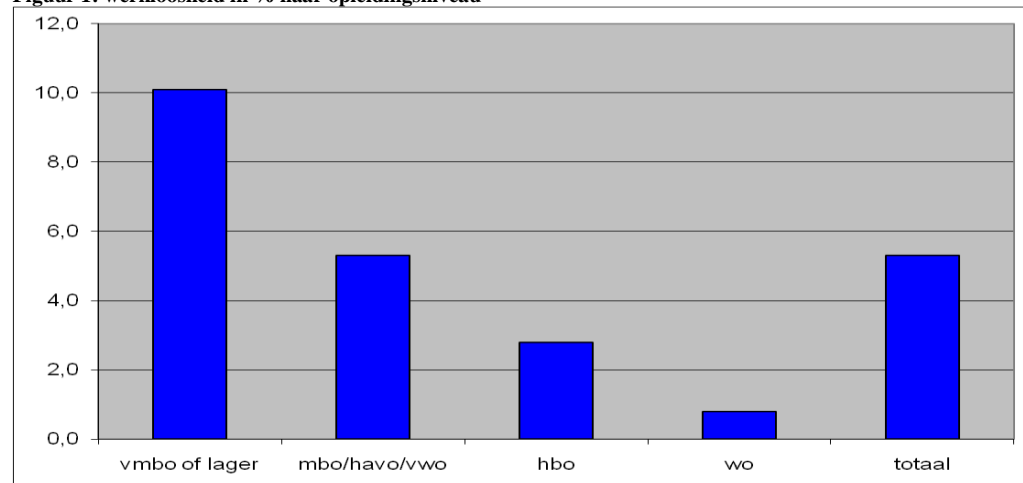
Sectorstructuur

De Achterhoek kent vooralsnog een sectorstructuur die enigszins afwijkt van de sectorstructuur in Gelderland. De aandelen van de sectoren landbouw en nijverheid (industrie en bouw) zijn relatief groter en het aandeel van de commerciële dienstverlening is relatief kleiner dan in Gelderland.

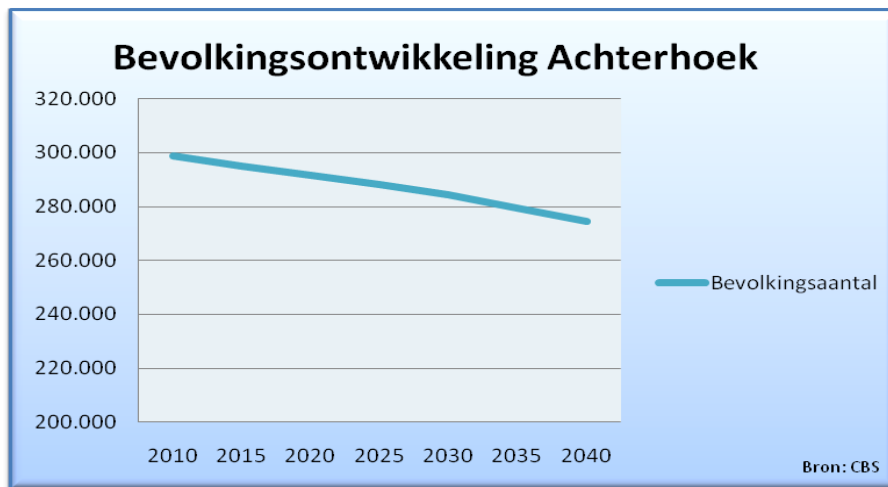
Er is echter een tendens waarneembaar van een geleidelijke verschuiving naar het gemiddelde van Gelderland. De Achterhoek kent een meer dan gemiddelde vergrijzing van de nog beschikbare werkzoekenden en tevens een meer dan gemiddelde laaggeschooldheid van deze werkzoekenden. Deze gegevens en de beroepsachtergrond van de werkzoekenden leveren een steeds grotere discrepantie op tussen de openstaande vacatures en de beschikbare werkzoekenden.

Het werkloosheidspercentage neemt af naarmate het opleidingsniveau hoger wordt. De werkloosheid onder HBO-ers of hoger bedraagt nog geen 3%, bij de categorie VMBO of lager heeft 1 op de 10 geen betaalde baan.

Figuur 1: werkloosheid in % naar opleidingsniveau



Demografische ontwikkelingen



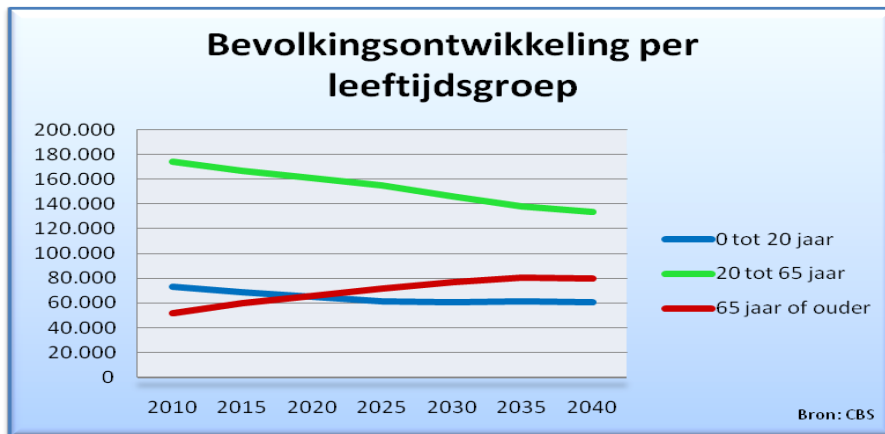
De komende periode krijgt de Achterhoek te maken met de effecten van een dalende bevolking. Alhoewel volgens prognoses de Nederlandse bevolking pas vanaf 2040 gaat krimpen, zal in de komende twintig jaar meer dan de helft van de Nederlandse gemeenten te maken krijgen met teruglopende bevolkingsaantallen. De drie belangrijkste krimpgebieden van Nederland zijn Parkstad Limburg en Noordoost-Groningen met een krimp van vijftien procent en Zeeuws-Vlaanderen met een krimp van tien procent. Hierna komt de Achterhoek met een krimp van acht procent in dertig jaar.

Krimp is een structureel verschijnsel, dat voornamelijk wordt veroorzaakt door een negatieve natuurlijke groei. Er worden minder kinderen geboren, dan dat er mensen sterven. Deze bevolkingsontwikkeling kan niet of nauwelijks worden bijgestuurd.

Gevolgen van demografische ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

De daling van de leeftijdsgroep 20-65 jaar betekent tegelijkertijd ook een terugloop van het aantal arbeidskrachten. Voor de Achterhoek zal rekening gehouden moeten worden met een terugloop van het arbeidspotentieel met 40.000 personen in de leeftijdsgroep 20-65 jaar. Bij het herstel van de werkgelegenheid zal dit uiteindelijk leiden tot een daling van de werkloosheid naar het frictieniveau van 3%. Dit zorgt voor een structurele krapte op de arbeidsmarkt. De arbeidsparticipatie zal tevens dalen doordat er gemiddeld meer ouderen binnen de groep 20-65 jaar zitten, zij hebben over het algemeen een lagere participatiegraad dan jongeren. De totale participatiegraad van de Achterhoek wijkt nauwelijks af van provinciale en landelijke cijfers. De mannelijke beroepsbevolking in de leeftijdscategorie 45-60 bevindt zich zelfs boven het provinciale en landelijke gemiddelde (Technocentrum Zuidelijk Gelderland, 2009, p. 28). Het vertrek van jongeren naar andere delen van het land waar meer kansen zijn voor studie en passend werk, is een ander probleem voor de krimpende beroepsbevolking. Vertrek van deze jongeren betekent een beperkte instroom van werkenden aan de aanbodkant.

Een kans voor de Achterhoek is om in te zetten op de groep 25-34 jarigen die in de meest mobiele levensfase zitten en vaak relatief meer talent, inkomsten en of koopkracht hebben. Deze kans kan benut worden door jongeren een carrière met opvolgende kansen te bieden in de Achterhoek (Nicis Institute, 2009, p. 85).



De structurele krapte op de arbeidsmarkt zal volgens W. Derks e.a. (2006) invloed uitoefenen op de ontwikkeling van de werkgelegenheid per sector. Zo zullen volgens dit rapport regiogebonden activiteiten blijven bestaan, maar zullen onderdelen van niet regiogebonden activiteiten, waaronder productieonderdelen van industrie en transport, versneld naar lage lonenlanden gaan. Het zal voor werkgevers ook steeds moeilijker worden om personeel te vinden, hierdoor zal concurrentie tussen bedrijven toenemen. Daarnaast zal door de vergrijzing de vraag naar personeel in de zorgsector drastisch toenemen. Het zal lastig worden deze toenemende vraag te beantwoorden. Werving en opleiding van personeel zal hiervoor een belangrijke opgave worden, om zo het toekomstige 'zorggat' te dichten. Samenwerking tussen bedrijven, opleidingen en overheid is hierbij een voorwaarde. Er zal ook gekeken moeten worden naar efficiënte productieprocessen om de arbeidsproductiviteit te verhogen, dit kan de krapte op de arbeidsmarkt voor een deel opvullen (W. Hovens, & Klinkers, 2006).

De effecten van de vergrijzing

De grote stijging van het aantal personen van 65 jaar en ouder kent vooral grote gevolgen voor de zorgsector, voorzieningen en de woningbouw. Bij vergrijzing is er sprake van een verschuiving van de consumptie in de richting van goederen en diensten voor ouderen, waaronder zorg en persoonlijke dienstverlening. Dit vraagt om een structurele aanpassing van de economie. Deze structurele aanpassing lijkt niet meer goed in te vullen, voornamelijk omdat het arbeidspotentieel tussen 20-65 jaar zal dalen, dit betekent dat er minder mensen zijn die voor meer mensen moeten zorgen. In het beleid zal op deze belangrijke verandering naar de arbeidsvraag moeten worden ingespeeld. We zullen op zoek moeten gaan naar een oplossing om de behoefte aan zorg en ondersteuning van ouderen op een goed peil te houden, maar met een mindere druk op de arbeidscapaciteit van professionals in de zorg (Nicis Institute, 2009, p. 103).

Van blauwdruk naar Monitoring

De ontwikkelingen in de werkgelegenheid, werkloosheid en openstaande vacatures zijn belangrijke indicatoren voor de huidige en de verwachte knelpunten op het terrein onderwijs-arbeidsmarkt. Aangezien deze gegevens sterk fluctueren in de beleidsperiode van POA zullen actuele arbeidsmarktgegevens meermalen per jaar worden gepresenteerd op de website www.poa-achterhoek.nl en via de digitale

nieuwsbrief van POA Achterhoek. Bijstellingen van het actieprogramma kunnen zo flexibeler worden ingepast op basis van relevante kenmerken en resultaten.

2. Recente ontwikkelingen in de regio

Agenda Achterhoek 2020

De Agenda Achterhoek 2020 sluit aan bij de geschetste beleidslijnen. Het Masterplan Meesterschap bevordert de innovatie door samenwerking van bedrijven en bestaand beroepsonderwijs met omringende kennisinstellingen, zowel universitair als HBO. Door het voortdurend bouwen aan de doorlopende leerlijn vmbo-mbo-hbo-leven-lang-leren wordt kennis vergaard en het beroepsonderwijs naar een steeds hoger peil gebracht. De bedrijven in de Achterhoek zijn met hun vakmanschap bij uitstek geschikt om de schakel te vormen van kennis/wetenschap naar toegepaste technieken. De uitgangspunten van het Masterplan Meesterschap vindt u terug in de keuze voor de speerpunten en de daarbij ingediende projecten van POA voor de komende jaren.

De Agenda Achterhoek 2020 sluit aan bij de Europese Agenda 2020.

De inzet van de EU gaat om meer werk en een beter bestaan. Dit wordt bereikt langs een aantal themalijnen.

Voor Onderwijs en Arbeidsmarkt zijn de themalijnen "Slimme groei" en "Inclusieve groei" van belang. Er wordt toegewerkt naar een op kennis en innovatie gebaseerde economie en naar een economie met veel werkgelegenheid en sociale en territoriale cohesie.

Voor het bereiken van deze streefcijfers zijn een aantal actiepunten geformuleerd:

- Jongeren in beweging: moet de resultaten in het onderwijs verbeteren en jongeren gemakkelijker toegang tot de arbeidsmarkt bieden
- Agenda voor nieuwe vaardigheden en banen:
Moet de arbeidsmarkten moderniseren en de mensen meer kansen geven door een leven lang leren mogelijk te maken, zodat de participatiegraad toeneemt en vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter op elkaar worden afgestemd, onder meer dankzij een grotere arbeidsmobiliteit
- In het onlangs gesloten nationale regeerakkoord is opgenomen dat er betere vakmensen nodig zijn voor de 21e eeuw. Waar mogelijk wordt de oriëntatie in het onderwijs op ondernemerschap en arbeidsmarkt versterkt door samenwerking met het bedrijfsleven
- Het Kansenboek 2040 van de provincie Gelderland ziet mogelijkheden voor jonge ondernemers, onder andere via de opzet van een Career Centre

Het voorliggende actieprogramma "Samen naar een toekomstbestendige arbeidsmarkt" sluit aan bij de recente ontwikkelingen, Achterhoek Agenda 2020, in de regio.

3. Sectoren (markten) die belangrijk zijn voor de achterhoek

Op basis van de huidige gegevens zijn een aantal sectoren (markten) voor de Achterhoek als belangrijk te typeren:

- Bouw
- Groot- en detailhandel
- Transport & Logistiek
- ICT
- Installatie/metalektro
- Voedingsindustrie
- Zorg en Welzijn
- Metaal

Op basis van de actuele arbeidsmarktgegevens zullen prioriteiten aangegeven moeten worden voor het opstarten van projecten binnen deze sectoren (markten) door de partijen binnen POA.

4. Conclusies *structurele krapte op de arbeidsmarkt geen bedreiging maar kans!!*

1. Met de Achterhoek Agenda 2020 wordt de inzet van POA van groot belang op de domeinen Innovatieve economie en Vitale leefomgeving. De geformuleerde speerpunten binnen dit actieprogramma sluiten geheel aan bij de in de Agenda 2020 genoemde ambities. POA heeft daardoor een sterke positie verkregen in de regio. Een positie die ook opnieuw daadkracht en lef vergt.
2. Demografische krimp, in zijn verschillende vormen, zal ook de Achterhoek en haar gemeenten bereiken. De totale bevolking van de Achterhoek zal in dertig jaar dalen van 300.000 inwoners in 2010 naar 275.000 inwoners in 2040. Per gemeente is de bevolkingsdaling verschillend maar wel zal elke gemeente ermee te maken krijgen. Instroom van elders is in deze modellen niet meegenomen.
3. De grootste bedreiging voor de arbeidsmarktontwikkeling in de Achterhoek ligt in de ontgroening en vergrijzing van de regio. De leeftijdsgroep 0 tot 20 jaar zal in de periode 2010-2040 met ruim 16 procent dalen en ook de leeftijdsgroep 20 tot 65 kent een forse daling van 23 procent. Terwijl deze twee groepen een daling kennen, stijgt de leeftijdsgroep 65 jaar of ouder erg sterk met 53 procent in de periode 2010-2040. Dit heeft onder meer grote gevolgen voor het onderwijs, de arbeidsmarkt, de zorgsector en de woningbouw. Het voorgaande betekent dat de beroepsbevolking een extra krimp zal laten zien. Niet alleen zal het aantal inwoners van 20 t/m 64 jaar flink dalen, ook zal het aandeel van categorie 45+ binnen de beroepsbevolking toenemen. Deze groep kent een lagere participatiegraad dan gemiddeld (66% vs 70%).
4. De daling in de leeftijdsgroep 20 tot 65 jaar zal in de toekomst zorgen voor een structurele krapte op de arbeidsmarkt. Dit betekent onder meer dat de groter wordende vraag voor zorg door de stijging van het aantal ouderen niet goed

opgevangen kan worden. De huidige instroommogelijkheden voor jongeren in de zorg sluit slecht aan bij de lange termijn behoefte.

5. De regio Achterhoek kent een relatief groot aantal laaggeschoolden. De kwetsbaarheid van deze laaggeschoolde werkzoekenden neemt toe door:
 - hogere eisen werkgevers (MBO als bodem)
 - verdere verdringing
 - minder instroom in SW / meer uitstroom vanuit Sociale Werkvoorziening
 - toestroom vanuit WAO
 - grotere concurrentie(werknemers) uit nieuwe EU-landen

Arbeidsmarktperspectief Arbeidsgehandicapten (WIA en WAJONG) zal gezien de economische noodzaak een grote groei doormaken en daarom vragen om een andere aanpak die leidt tot hogere arbeidsparticipatie.

Deel 2. Visie en missie

1. Visie en missie

Inleiding

De Stichting Platform Onderwijs Arbeidsmarkt Achterhoek, verder te noemen POA, is het platform dat zich bezighoudt met en sterk maakt voor het verbeteren van de regionale arbeidsmarkt. In POA Achterhoek hebben de geledingen onderwijs, overheid en ondernemers (de 3 O's) de krachten sinds 2004 gebundeld. Doel van POA Achterhoek is het verbeteren van de aansluiting van de hele onderwijskolom op de regionale arbeidsmarkt en alles dat daarmee rechtstreeks of zijdelings verband houdt of daartoe bevorderlijk kan zijn.

Visie en missie

POA Achterhoek staat aan het begin van een nieuwe beleidsperiode van 3 jaar. Het is inmiddels al de derde termijn die POA in de Achterhoek, sinds haar oprichting, ingaat. De visie van POA Achterhoek is sinds haar oprichting eigenlijk nog steeds actueel en behoeft geen wijziging daar de problematiek ten aanzien van de arbeidsmarkt nog steeds aanwezig is. Wel is het zo dat de inspanningen van voorgaande jaren meer en meer het inzicht hebben opgeleverd dat we op de goede weg zijn:

Visie

Uitvoering geven aan en verder ontwikkelen van het opgestelde actieplan waarmee de regionale arbeidsmarktproblemen in onderlinge samenhang en betrokkenheid van partijen uit de driehoek Onderwijs, Overheid en Ondernemers aangepakt kunnen worden. Het POA heeft een uitgesproken rolopvatting. Het initieert projecten en acties en faciliteert de voortgang daarvan. Het POA zelf zal dus geen projecten op inhoud uitvoeren maar belegt deze bij derden die al dan niet deelnemen in het POA.

Missie

Op basis van de twee voorafgaande beleidsperioden heeft het POA steeds gezocht naar aanscherpingen, lees verbeteringen, van haar intermediaire rol en taak. Was in de beginperiode van het POA het vooral van belang om partijen te bewegen tot meer samenwerking teneinde successen met betrekking tot geconstateerde knelpunten op de arbeidsmarkt te realiseren, nu is het accent vooral gericht op consolidatie en duurzaamheid voor een langere periode. Dit mede door de komende krimp van de bevolking en de grote druk op een duurzame samenleving.

Als missie van de nieuwe beleidsperiode is dan ook gekozen:

"Samen naar een toekomstbestendige arbeidsmarkt".

Waardebepaling vanuit de regioanalyse, visie en missie

Op basis van de in deel 1 in de conclusies gesignaleerde specifieke kansen in de regio Achterhoek en de recent vastgestelde Achterhoek Agenda 2020 heeft het POA bestuur besloten haar beleid voor de voorliggende beleidsperiode te concentreren rondom 4 speerpunten betreffende de beroepsbevolking:

- Vitaliteit en inzetbaarheid
- Optimale arbeidsparticipatie
- Flexibilisering van de arbeidsmarkt
- Toekomstbestendig werven en opleiden

Genoemde speerpunten vormen de uitgangspunten, het kader, van waaruit alle activiteiten worden gestart. Op speerpuntniveau worden de doelen geformuleerd voor de komende beleidsperiode. Uiteindelijk moeten alle speerpunten weer samen bijdragen aan de realisatie van de missie:

"Samen naar een toekomstbestendige arbeidsmarkt".

Deel 3. Speerpunten actieprogramma 2011-2013

Inleiding

Voor het functioneren van het bedrijfsleven is het van groot belang dat er voldoende en goed gekwalificeerd arbeidspotentieel is. Dit betekent dat gerichte activiteiten nodig zijn om ervoor te zorgen dat via scholing en investeringen in de kwaliteit van de beroepsbevolking, kan worden voldaan aan de vraag van het bedrijfsleven in de nabije toekomst.

Strategische keuzes

Steeds meer worden we ons ervan bewust dat de demografische ontwikkelingen en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in ons land gevolgen hebben voor de personele bezetting. Gevolgen op dit moment maar ook voor de toekomst zowel op kwantitatief als op kwalitatief gebied. Het verwachte dieptepunt zal, volgens het CBS, in 2040 zijn. Dan zijn er door de combinatie van vergrijzing en ontgroening zo'n miljoen minder arbeidskrachten beschikbaar. Uit de arbeidsmarktgegevens in de Achterhoek (zie deel 1) wordt ook duidelijk dat bij niets doen er op termijn sprake zal zijn van een groeiende discrepantie op de regionale arbeidsmarkt. Uit de verschillende arbeidsmarkt gegevens wordt duidelijk dat we de komende periode te maken krijgen met:

- a. Kwetsbaarheid laaggeschoolde werkenden en werkzoekenden door:
 - hogere eisen werkgevers (MBO als bodem)
 - verdere verdringing laaggeschoolden door hoger opgeleiden
 - minder instroom in SW / meer uitstroom vanuit SW
 - grotere toestroom vanuit WAO
 - grotere concurrentie uit nieuwe EU-landen
 - verslechterend arbeidsmarktperspectief Arbeidsgehandicapten (WIA en WAJONG)
 - Overschot aan laaggeschoolde werkzoekenden
 - Zittende beroepsbevolking is relatief laaggeschoold
- b. Vergrijzing en ontgroening
- c. Bij school- en beroepskeuze speelt arbeidsmarktperspectief amper een rol
- d. Te weinig instroommogelijkheden jongeren in de zorg
- e. Te weinig om- en bijscholingsmogelijkheden
- f. "Bankzitters problematiek" bouw(installatie)
- g. Veel werkzoekenden hebben geen beeld van wat ze willen / kunnen
- h. Een verwacht tekort aan beroepskrachten in de zorg
- i. Te weinig om- en bijscholingsmogelijkheden voor ouderen
- j. Een groeiend aantal ZZP'ers en niet vaste arbeidskrachten

Om bovengenoemde ontwikkelingen op de arbeidsmarkt effectief en doelmatig tegemoet te treden heeft het POA voor de komende beleidsperiode een 4-tal speerpunten geformuleerd welke onderling bovendien voor de nodige samenhang moeten zorg dragen.

Speerpunten Actieprogramma 2011-2013

1. Vitaliteit en inzetbaarheid

De laatste jaren hebben grote veranderingen plaatsgevonden op de arbeidsmarkt. Zo is de baan zekerheid afgenomen. Door globalisering, snelle technologische ontwikkelingen en reorganisaties is niemand meer zeker van zijn baan en is een (tijdelijke) transitie naar werkloosheid voor velen een reële bedreiging op enig moment in de loopbaan. Ook is er meer diversiteit onder de werknemers. Steeds meer werknemers hebben er behoefte aan werken te combineren of kortstondig af te wisselen met leren, zorgen en of rusten of willen zich verder ontwikkelen in ander werk. De transitie op de arbeidsmarkt zijn door deze ontwikkelingen toegenomen. Dat vraagt van werknemers dat ze duurzaam vitaal en inzetbaar blijven. Ook de veranderingen in het stelsel van de sociale zekerheid en de noodzaak langer door te werken vragen daarom. Werknemers dragen daarvoor zelf een grote verantwoordelijkheid, maar ook werkgevers hebben een rol door werknemers te faciliteren bij onderhoud en ontwikkeling van hun vitaliteit en inzetbaarheid. Dat geldt in het bijzonder ook voor de kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. CAO afspraken en activiteiten vanuit brancheorganisaties gericht op HRM beleid in bedrijven kunnen daarvoor de kaders bieden.

Thema's

- Levensfasebewust personeelsbeleid
- Leven lang leren, na- en bijscholing
- Ervaringscertificering
- Fysieke inzetbaarheid
- Mobiliteit

Ambitie en doelen

1. Het bevorderen van de vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van de werknemer bij de eigen werkgever en zondig of gewenst ook buiten het eigen bedrijf
2. Het faciliteren van vrijwillige- al dan niet partiële- transitie in verband met zorg voor anderen, zelfzorg en scholing en het ook omkeerbaar maken van deze transitie
3. Het voorkomen van transitie naar werkloosheid en arbeidsongeschiktheid
4. Het tot stand brengen van maatwerk en keuzemogelijkheden gezien de diversiteit en veranderingen bij werknemers en het stimuleren van de eigen verantwoordelijkheid van werknemers

2. Optimale arbeidsparticipatie

Onder arbeidsparticipatie wordt wel verstaan de deelname aan betaalde arbeid wat tevens weer een belangrijk criterium is voor de emancipatie van bevolkingsgroepen. Niet alleen sociaal, maar ook macro-economisch heeft arbeidsparticipatie grote betekenis. Het aantal mensen met werk, en de arbeidsuren die zij maken, is dus een bepalende factor van de omvang en de groei van de economie. Een hogere arbeidsparticipatie is tenslotte ook gunstig voor de betaalbaarheid van de vergrijzing. In de regio Achterhoek is hier nog veel te winnen.

Partijen binnen POA willen voor de komende beleidsperiode actief projecten starten om de participatiegraad te verhogen onder gehandicapten, voortijdig schoolverlaters, laaggeschoolden, allochtonen en 45-plussers. Tevens zal ook aandacht moeten komen voor de vervangingsvraag naar arbeidskrachten op termijn door de krimpfactoren.

Thema's

- Arbeidsmarktreserve (zoals Wajong, WWB en andere potentiële werknemers)
- Voortijdig schoolverlaters
- Laaggeschoolden
- Allochtonen
- Oudere medewerkers

Ambitie en doelen

1. Uitstroom van minimaal 1500 oudere werkzoekenden uit het bestand per jaar (met name in branches waar veel moeilijk vervulbare vacatures zijn, zoals de metaal)
2. Het komen tot een gezamenlijke sluitende aanpak voor uitstroom van Wajong-ers naar een structurele betaalde baan
3. Kwetsbare doelgroep jongeren (15- ca. 19 jaar) de kans geven een zelfstandig bestaan op te bouwen en daarnaast het tekort aan vakpersoneel binnen de metaal terug te dringen
4. Realiseren dat voortijdig schoolverlaters door middel van een duaal leertraject (leren- werken) alsnog een startkwalificatie behalen
5. Het vaststellen van de vervangingsvraag naar arbeidskrachten op termijn bij bepaalde sectoren zoals de zorg

3. Flexibilisering van de arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt kenmerkt zich door vraag en aanbod op macro- en microniveau (intern in het bedrijf). Werkgevers zijn vooral, wat hun personele bezetting betreft, sterk intern gefocust. De opleidingen die ze voor hun werknemers inzetten zijn veelal intern gericht en leeftijds specifiek. Hoe ouder, hoe minder opleidingsbudget.

De werknemer zoekt vooral baanzekerheid en gaat ook uit van het principe van loon naar anciënniteit.

De partijen binnen POA willen in de komende beleidsperiode inzetten op een verdere flexibilisering van de arbeidsmarkt.

Werkgevers moeten hun personeelsformatie in zowel kwalitatieve als kwantitatieve zin meer simuleren in diagnostische modellen. Wat heb ik straks nodig en voor hoelang?

De werkgevers zullen ook minder naar promotie van medewerkers binnen het bedrijf moeten streven maar meer naar een netwerksituatie buiten het bedrijf.

Werknemers zullen mentaal meer naar werkzekerheid moeten opschuiven in plaats van baanzekerheid. Werknemers zullen zelf ook meer verantwoordelijkheid moeten nemen voor hun eigen positie op de arbeidsmarkt. Momenteel dienen zich steeds meer werknemers aan als ZP'er (zelfstandige professionals). In het algemeen zijn zij te typeren als flexibele arbeidskrachten die zich niet binden maar vooral laten boeien.

Werkgevers moeten meer in scenario's leren denken en attent zijn op prikkels vanuit de markt. Flexibele arbeidskrachten zijn ruim voorhanden binnen het MKB en organiseren zich ook meer en meer. Pooling van arbeidskrachten verdient verdere aandacht.

Thema's

- ZP'ers
- (Jong) Ondernemerschap
- Flexibele arbeid & inzetbaarheid uitzendkrachten
- Netwerken voor flexibele arbeidskrachten

Ambitie en doelen

1. Realiseren dat de Achterhoek een goed klimaat biedt voor ZP'ers en Jong Ondernemerschap
2. Afspraken maken met uitzendorganisaties over scholing uitzendkrachten richting tekort sectoren/ hoger kwalificatieniveau
3. Tot stand brengen van netwerken voor ZP'ers

Toekomstbestendig werven en opleiden

Het lineaire denken over arbeidsmarkt vraagstukken zowel op macro als micro niveau heeft plaatsgemaakt voor een meer flexibele en wendbare denkwijze door met scenario's te werken. Onderwijsinstellingen hebben al een omslag gemaakt van een meer op de vraag georiënteerde opleiding in plaats van aanbod gestuurd. Toch blijken beroepsopleidingen lang niet altijd passend te zijn voor de vraag uit het bedrijfsleven.

Thema's

- Bevorderen instroom in tekortsectoren
- Behoud van personeel in tekortsectoren
- Grensoverschrijdende arbeid/internationalisering
- Bevorderen kennis over "nieuwe" markten/sectoren
- Optimaliseren van beroepskeuze
- Bevorderen voldoende hoog opgeleiden
- Regio Marketing

Ambitie en doelen

1. Het geven van voorlichting aan leerlingen van het VMBO en het MBO over arbeidsmarktgegevens
2. Het laten behalen van startkwalificaties en het bieden van ondersteuning bij het zoeken naar geschikt werk, naar een geschikte beroepsopleiding en of hulpverlening
3. Verbetering van de beroepenoriëntatie van VMBO-scholieren in eerste instantie binnen de sector zorg en welzijn, later ook binnen de sectoren techniek en handel en economie
4. Er voor zorgen dat meer jongeren affiniteit ontwikkelen met wetenschap en techniek

Deel 4. Rollen en taken POA Achterhoek

Achtergrond POA & participanten

In de Achterhoek¹ zijn verschillende organisaties actief op het gebied van arbeidsmarktbeleid, elk vanuit hun eigen taak en achterban. Het huidige Platform Onderwijs Arbeidsmarkt Achterhoek (POA) is in november 2004 ontstaan door een samenvoeging van het Platform Onderwijs Achterhoek en het Regionaal Platform Arbeidsmarkt Achterhoek. Het POA kent drie geledingen, te weten de overheid (de gemeenten) en het UWV, het (beroeps)onderwijs (VMBO, MBO en HBO) en het bedrijfsleven.

Daarnaast werkt POA nauw samen en stemt zij haar activiteiten af met andere relevante organisaties zoals de Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (KBB's), het Achterhoekse Centrum voor Technologie (ACT) en andere Regionale Platforms Arbeidsmarkt in den lande.

De organisatie van de uitvoering

Rol en taken van POA versus rol en taken partijen

POA:

- Draagt zorg voor een samenhangend pakket aan maatregelen teneinde een toekomstbestendige arbeidsmarkt te bereiken
- Pleegt een set aan interventies om de samenhang te realiseren én initiatieven te ontplooien
- Draagt bij aan het versterken van de regionale infrastructuur & samenwerkingscultuur

Het is goed om op basis van bovenstaande op een aantal specifieke taken en rollen van POA nader in te zoomen namelijk daar waar het gaat om *arbeidsmarkt informatie* en het *versterken van de regionale infrastructuur*. Hierbij zijn de volgende rollen te onderscheiden :

1. Makelaar: het bij elkaar brengen van partijen, zorgen voor kennisuitwisseling tussen partijen. Activiteiten die hierbij horen zijn: bijeenkomsten organiseren (zowel vergaderingen als inhoudelijke themabijeenkomsten), deelnemen aan overleggen, kennisbankfunctie, verspreiden van informatie (nieuwsbrief, website)
2. Initiator: witte vlekken benoemen, nieuwe kansen/bedreigingen aangeven. Activiteiten die hierbij horen zijn: overzicht verschaffen van lopende projecten, deelnemen aan overleggen (ook buiten de regio) om zo nieuwe kennis in te brengen
3. Monitoring: zorgdragen voor beschikbaarheid actuele arbeidsmarkt informatie, zorgdragen voor een transparante arbeidsmarkt, per speerpunt goede 0-meting, evalueren voortgang van uitvoering van projecten. Activiteiten die hierbij horen zijn: laten uitvoeren van

¹ Onder de Achterhoek wordt verstaan het werkgebied van de gemeenten Aalten, Berkelland, Bronckhorst, Doetinchem, Montferland, Oost Gelre, Oude IJsselstreek, Winterswijk

- onderzoek, kennisbankfunctie, partijen aanzetten tot het leveren van voortgangsrapportages, verspreiden van informatie over voortgang actieprogramma (nieuwsbrief, website, bijeenkomsten organiseren)
4. Adviseur: meedenken over inhoud activiteiten/projecten, samenhang brengen tussen projecten. Activiteiten die hierbij horen zijn: overzicht verschaffen, deelnemen aan overleggen

De concretisering van de hierbij behorende activiteiten treft u aan in deel 5a pagina 20.

Partijen:

- Uitvoeren van concrete activiteiten/projecten om de gestelde doelen op speerpuntniveau te realiseren
- Rapporteren over de voortgang van de activiteiten/projecten m.b.t. behaalde doelen en resultaten, gespiegeld aan de speerpunten
- Mobiliseren van deelname van de "achterban" aan de activiteiten/projecten waar de betreffende partij zich verantwoordelijk voor weet

De concretisering van de hierbij behorende projecten treft u aan in deel 5b pagina 22.

Rol en taken van het bestuur POA

Het POA bestuur is mede verantwoordelijk voor een efficiënte en effectieve aanpak van arbeidsmarktvoorstellen in de regio Achterhoek en voor de realisatie van de overeengekomen kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen daarbij. Het bestuur bevordert in dit kader dat dergelijke initiatieven in haar programma worden opgenomen. Het bestuur stuurt op hoofdlijnen en delegeert de voorbereidende, uitvoerende en coördinerende activiteiten aan de werkgroep. Het bestuur komt 5x per jaar bijeen. Deelnemende partijen aan het POA zijn de Regio Achterhoek (vertegenwoordigd door de gemeente Doetinchem en Winterswijk) UWV Werkbedrijf, KvK Centraal Gelderland, VNO-NCW Achterhoek, MKB- Oost Nederland, Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn Oost Nederland, SW bedrijven, Profijt (V(MB)O en ROC Graafschap College/AOC Oost (MBO) Hogeschool Iselinge (HBO) en FNV/CNV. Het bestuur wordt voorgezeten door een onafhankelijk voorzitter. De andere leden van het bestuur vertegenwoordigen de verschillende partijen.

Rol en taken van de werkgroep POA

Onder het POA bestuur is een werkgroep actief. De organisaties die deelnemen aan deze werkgroep zijn het ROC Graafschap College, UWV Werkbedrijf, RMC Achterhoek, KvK Centraal Gelderland, VNO-NCW Achterhoek, Kenniscentrum Bèta Techniek, Samenwerkende kenniscentra, Sociale Dienst Oost Achterhoek, gemeente Doetinchem, Regio Achterhoek en Profijt (VMBO). De werkgroep houdt zich op operationeel niveau bezig met de voortgang van de projecten, afstemming van initiatieven, nieuwe ontwikkelingen en signalen etc. De werkgroep komt 5x per jaar bijeen. Daarnaast zullen er thematische bijeenkomsten worden georganiseerd door de werkgroep per speerpunt om zo de samenhang van de projecten per speerpunt te bevorderen en een verdere verdieping binnen het speerpunt te realiseren.

De financiering

Voor een effectieve uitvoering van het meerjarig programma is de beschikbaarheid van voldoende personele en financiële inzet van cruciaal belang.

Voor de komende POA periode is er een dekking van de gezamenlijke kosten van het bureau, het organiseren van bijeenkomsten en het voeren van PR en communicatieactiviteiten die voor 50% wordt gedragen door de regionale partijen en voor 50% wordt gefinancierd door de provincie Gelderland. Op het moment van afronding van dit meerjarenbeleidsplan is duidelijk geworden dat de provincie Gelderland voor het beleidsjaar 2011 maximaal € 85.000,- als financiering beschikbaar stelt voor de ondersteunende taken van POA Achterhoek (huisvesting, loonkosten etc.). De participerende partijen hebben gezamenlijk € 95.000,- voor 2011 toegezegd. Over de volgende jaren is nog niets bekend.

Financiering ondersteunend vermogen

Alle partijen die deelnemen aan de werkgroep stellen in meer of mindere mate personele ondersteuning beschikbaar voor het onderwerp onderwijs-arbeidsmarkt. Daarnaast is er voor de periode tot eind 2011 een secretaris voor 24 uur per week aangetrokken en een projectmedewerker voor 20 uur per week. Op het moment van samenstelling van deze beleidsnotitie is het bureau van POA ondergebracht bij het UWV WERKbedrijf op het Werkplein Oost Achterhoek in Winterswijk en aldaar gekoppeld aan het Regionaal Mobiliteits Centrum Achterhoek.

De uitvoering van het actieprogramma

Elk actiepoint kent een 'trekker' en een uitvoerende partij. De trekker van het actiepoint is verantwoordelijk voor de uitvoering van het project volgens het afgesproken tijdsplan en de afgesproken kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen. Onder uitvoerende partijen worden die partijen verstaan die in meer of mindere mate betrokken zijn bij de uitvoering van het project of partijen die gebruik kunnen maken van de opbrengst en kennis die wordt opgedaan met het betreffende project.

Gedurende de projectperiode zullen er meerdere evaluatiemomenten worden ingelast om de voortgang van de uitvoering goed te kunnen monitoren.

POA ziet erop toe dat de opbrengst en kennis van succesvolle projecten beschikbaar worden gesteld en overdraagbaar worden gemaakt voor de relevante partijen in de regio zoals gemeenten, UWV Werkbedrijf, bedrijfsleven en onderwijs.

Planning projecten

Bij elk project is aangegeven wanneer het zal worden uitgevoerd en welke doelen en resultaten worden beoogd. Sommige projecten zijn kortdurend en kennen in de komende jaren een eindtijd, andere projecten zijn erop gericht om een structurele wijziging van beleid te realiseren en zullen derhalve gedurende de volledige periode van dit actieprogramma worden uitgevoerd.

Deel 5a. Activiteiten POA

POA ziet het als haar verantwoordelijkheid, zie missie en visie deel 2, helder te communiceren over trends en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en zorg te dragen voor het realiseren van een optimale infrastructuur voor de 3 O's door het organiseren van bijeenkomsten, het geven van voorlichting en het versterken van de samenwerking tussen de partijen. De volgende activiteiten worden in de nieuwe beleidsperiode uitgevoerd. NB. Een totaal overzicht van alle projecten treft u aan in bijlage 2.

Naam activiteit 1	Onderzoek arbeidsmarkt(signaleren, trends en ontwikkelingen)
Relatie met speerpunt	Heeft relatie met alle speerpunten
Rol POA	initiator
Verdere betrokken partijen	SER, Provincie Gelderland, UWV, gemeenten
Doel van de activiteit	Inzichten in ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en het tijdig signaleren van trends en ontwikkelingen
Doelgroep	Alle partijen die betrokken zijn bij POA
Korte beschrijving activiteit	Relevante en up to date gegevens genereren over de ontwikkelingen op de regionale arbeidsmarkt die inzicht geven over het uit te voeren beleid met betrekking tot de geformuleerde speerpunten.
Kwantitatieve Doelstelling (SMART)	Een regionale update per jaar
Kwalitatieve Doelstelling(SMART)	Actuele en concrete gegevens die direct toepasbaar zijn.
Tijdpad uitvoering	2011-2013
Financiering	Provincie, POA en regionale partijen

Naam activiteit 2	Instroom-/doorstroomgegevens onderwijs
Relatie met speerpunt	Heeft relatie met alle speerpunten
Rol POA	monitoring
Verdere betrokken partijen	VO, MBO
Doel van de activiteit	Per sector/opleiding inzichtelijk maken van in- door en uitstroomgegevens van leerlingen/ studenten
Doelgroep	Vmbo- scholen, mbo-scholen
Korte beschrijving activiteit	Afzetten van actuele leerlinggegevens binnen de onderwijssectoren naar ontwikkelingen op de regionale arbeidsmarkt per sector.
Kwantitatieve Doelstelling (SMART)	Jaarlijks opleveren van een rapportage over instroom- en doorstroomgegevens van VMBO naar MBO
Kwalitatieve Doelstelling(SMART)	Beroepskeuze en beroepsimago inzichtelijk maken voor partijen binnen POA
Tijdpad uitvoering	Jaarlijks oktober/november
Financiering	Profijt

Naam activiteit	3	Voorlichting/ informatiebijeenkomsten
Relatie met speerpunt		Heeft relatie met alle speerpunten
Rol POA		Initiator/makelaar
Verdere betrokken partijen		Regio Achterhoek
Doel van de activiteit		Betrokkenheid en commitment genereren bij aangesloten partijen met betrekking tot het leveren van inspanning voor ontwikkelingen regionale arbeidsmarkt
Doelgroep		Alle partijen die betrokken zijn bij POA
Korte beschrijving activiteit		Het organiseren van voorlichting/ informatiebijeenkomsten in de regio Achterhoek om commitment te genereren
Kwantitatieve Doelstelling (SMART)		Maximaal 10 bijeenkomsten per jaar op verschillende locaties
Kwalitatieve Doelstelling(SMART)		Elke bijeenkomst zal geëvalueerd worden op doelmatigheid en effectiviteit.
Tijdpad uitvoering		2011-2013
Financiering		Betrokken partijen POA

Naam activiteit	4	Versterking samenwerking HBO/WO
Relatie met speerpunt		Heeft relatie met alle speerpunten
Rol POA		adviseur
Verdere betrokken partijen		Iselinge Hogeschool, HAN, Saxion, TU Twente, Radboud Universiteit Nijmegen, WUR, werkgeversorganisaties
Doel van de activiteit		Bevorderen van instroom HBO- WO geschoolden in de regionale arbeidsmarkt.
Doelgroep		Studenten van HBO- en WO opleidingen die van oorsprong uit de Achterhoek en het Achterhoekse bedrijfsleven komen.
Korte beschrijving activiteit		De werkgroep HBO, bestaande uit alle betrokken partijen, onderzoekt de verschillende mogelijkheden voor het aantrekken van HBO en WO afgestudeerden voor de regio.
Kwantitatieve Doelstelling (SMART)		10% meer instroom HBO- en WO afgestudeerden in het Achterhoekse bedrijfsleven.
Kwalitatieve Doelstelling(SMART)		Toename van kenniscirculatie en kennisdeling tussen kennisinstellingen en bedrijfsleven.
Tijdpad uitvoering		2011-2013
Financiering		Betrokken partijen POA

Deel 5b. Projecten partijen POA

In onderstaand overzicht zijn de projecten door partijen weergegeven geclusterd naar de geformuleerde speerpunten.

Speerpunt: vitaliteit en inzetbaarheid

Naam project 1	Stimulering leeftijdsspecifiek personeelsbeleid in de zorg
Relatie met speerpunt	Vitaliteit en inzetbaarheid
Rol POA	monitoring
Bestuurlijk verantwoordelijk/Trekker	WGV Zorgsector Twente en Achterhoek
Verdere betrokken partijen	zorginstellingen
Doel van het project	Verzamelen en ontsluiten van arbeidsmarktinformatie met het doel de urgentie voor een leeftijdsspecifiek personeelsbeleid in de sector zorg en welzijn duidelijk te maken en instellingen te ondersteunen bij het maken van een plan van aanpak daarvoor. Een blijvende inzetbaarheid en vitaliteit van medewerkers is daarbij de invalshoek. In dat kader worden instellingen gestimuleerd het instrument van de Workability-index te gebruiken.
Doelgroep	Directies en management van instellingen
Korte projectbeschrijving	De Workability-index (werkvermogensmonitor) is een in Finland ontwikkeld instrument, dat het uitvalsrisico van medewerkers in beeld brengt. Dit instrument is in Nederland verder opgepakt en verbreed tot een vitaliteitscan, waarbij werkgevers via het bevragen van hun medewerkers (via een digitale vragenlijst), geanonimiseerd, informatie krijgen die hen in staat stelt vroegtijdig interventies te plegen om een dreigende vermindering van de inzetbaarheid van medewerkers te voorkomen.
Kwantitatieve Doelstelling	N.v.t.
Kwalitatieve Doelstelling	Versterking van de bewustwording en een vertaling daarvan in het HRM-beleid van werkgevers in de regio
Tijdpad uitvoering	2011-2012
Financiering	Subsidie Ministerie van SZW

Naam project	2	Stimulering leven lang leren, na- en bijscholing
Relatie met speerpunt		Vitaliteit en inzetbaarheid
Rol POA		Monitoring, adviseur
Bestuurlijk verantwoordelijk/Trekker		Samenwerkingsverband Leerwerkloket Achterhoek Henk Korten (manager UWV WERKBedrijf Winterswijk)
Verdere betrokken partijen		De onderwijsinstellingen en opleidingsinstituten in de regio, UWV WERKBedrijven, Sociale Diensten en SW Bedrijven en de werkgevers in de regio.
Doel van het project		Centraal organiseren van een loket waar iedereen met vragen over scholing en loopban terecht kan.
Doelgroep		werkgevers, werknemers, scholieren en werkzoekenden
Korte projectbeschrijving		Het project Opleiding en Beroep kan feitelijk worden gezien als de voorloper van dit project. Dezelfde partijen zijn hierbij betrokken en de algemene doelstellingen komen overeen.
Kwantitatieve Doelstelling		Nog nader te bepalen.
Kwalitatieve Doelstelling		Versterken van het netwerk van onderwijs, werkgevers en arbeidsmarkt toeleidende partijen. Met als doel een bijdrage te leveren aan een beter functionerende arbeidsmarkt en de doelstellingen vanuit Leven lang Leren.
Tijdpad uitvoering		2011-2012
Financiering		Landelijk budget via directie leren en werken.

Speerpunt: Optimale arbeidsparticipatie

Naam project 3	Ouderen aan het werk
Relatie met speerpunt	Optimale arbeidsparticipatie
Rol POA	Adviseur
Bestuurlijk verantwoordelijk/Trekker	UWV Werkbedrijf Achterhoek / H. Korten
Verdere betrokken partijen	Werkgevers(organisaties), gemeenten, praktijkonderwijs, sociale werkvoorziening, re-integratiebedrijven
Doel van het project	Het succesvol bemiddelen van ouderen naar regulier werk
Doelgroep	Oudere werkzoekenden (45+)
Korte projectbeschrijving	Werkgevers: door gerichte aanpak werkgevers meer ontvankelijk maken voor het in dienst nemen van oudere werkzoekenden (voorlichting, acquisitie, bemiddeling). Werkzoekenden: via workshops, competentietesten, scholing, bemiddeling en jobhunting forse bijdrage leveren aan arbeidsinpassing van ouderen
Kwantitatieve Doelstelling (SMART)	Uitstroom naar werk minimaal 1600 per jaar.
Kwalitatieve Doelstelling(SMART)	Uitstroom naar "duurzaam" werk
Tijdpad uitvoering	2011-2013
Financiering	Re-integratiebudgetten UWV en gemeenten, waar mogelijk aangevuld met derde geldstroom

Naam project 4	Regionaal mobiliteitscentrum Achterhoek (RMCA)
Relatie met speerpunt	Vitaliteit en inzetbaarheid Optimale arbeidsparticipatie Flexibilisering van de arbeidsmarkt Toekomstbestendig werven en opleiden
Rol POA	Adviseur
Bestuurlijk verantwoordelijk/Trekker	UWV Werkbedrijf Achterhoek / H. Korten
Verdere betrokken partijen	Werkgevers(organisaties), O&O-fondsen, gemeenten, onderwijs, sociale werkvoorziening, re-integratiebedrijven
Doel van het project	Het RMCA draagt substantieel bij aan een goede aansluiting tussen vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt.
Doelgroep	Werkgevers en (toekomstig) werkzoekenden.
Korte projectbeschrijving	<p>Rol van RMCA</p> <ul style="list-style-type: none"> - levert informatie ten behoeve van de arbeidsmarktanalyse - coördineert op terrein regionale arbeidsmarkt vraagstukken (mobiliteit, in- en uitstroom) - analyseert moeilijk vervulbare vacatures - bouwt vraaggerichte arrangementen i.s.m. derden (bv scholingsprojecten horeca, metaal, zorg) - vertaalt landelijke afspraken (o.a. sectoraal, doelgroepen) naar regionale acties - coördineert activiteiten rondom de verschillende brancheservicepunten - ondersteunt Werkpleinen bij "bovenregionale" werkgevers (danwel op afroep bij overige) - ondersteuning werkgevers m.b.t. deeltijd WW - marktwerkingsactiviteiten gericht op arbeidsinpassing Wajong-ers
Kwantitatieve Doelstelling (SMART)	
Kwalitatieve Doelstelling(SMART)	
Tijdpad uitvoering	2011-2013
Financiering	UWV en partijen die formatie inbrengen

Naam project	5	WAJONG-eren aan het werk
Relatie met speerpunt		Optimale arbeidsparticipatie
Rol POA		Adviseur
Bestuurlijk verantwoordelijk/Trekker		UWV Werkbedrijf Achterhoek / H. Korten
Verdere betrokken partijen		Werkgevers(organisaties), gemeenten, praktijkonderwijs, sociale werkvoorziening, re-integratiebedrijven
Doel van het project		Het succesvol bemiddelen van WAJONG-eren naar regulier werk
Doelgroep		WAJONG-eren
Korte projectbeschrijving		Door gerichte aanpak werkgevers meer ontvankelijk maken voor het in dienst nemen van WAJONG-eren (voorlichting, acquisitie, bemiddeling en begeleiding)
Kwantitatieve Doelstelling (SMART)		2011-2013: 200 succesvolle bemiddelingen naar reguliere baan bij minimaal 150 werkgevers. Aandeel met dienstverband > 1 jaar: ..%
Kwalitatieve Doelstelling(SMART)		Werkgevers zijn tevreden over de WAJONG-ere en de begeleiding die zij hebben gekregen bij het aantrekken ervan
Tijdpad uitvoering		2011-2013
Financiering		Re-integratiebudgetten UWV en gemeenten, zo mogelijk aangevuld met derde geldstroom

Naam project 6	Brancheservicepunten
Relatie met speerpunt	Vitaliteit en inzetbaarheid Optimale arbeidsparticipatie Toekomstbestendig werven en opleiden
Rol POA	Adviseur
Bestuurlijk verantwoordelijk/Trekker	UWV Werkbedrijf Achterhoek / H. Korten
Verdere betrokken partijen	Werkgevers(organisaties), O&O-fondsen, Kenniscentra, onderwijs
Doel van het project	Het opzetten van brancheservicepunten voor die branches die een substantieel aandeel hebben in de "regionale omzet" van arbeid. Concreet gaat het om de branches bouw, techniek (metalektro), zorg, horeca en transport/logistiek.
Doelgroep	Werkgevers en (toekomstig) werkzoekenden
Korte projectbeschrijving	Werkgevers en werkzoekenden kunnen bij de Brancheservicepunten op de Werkpleinen in Doetinchem en Winterswijk terecht voor: <ul style="list-style-type: none"> - vacatures - bemiddeling - EVC/POP/CTC - loopbaanadvies - scholingsadvies - scholingsarrangementen - van werk-naar-werk trajecten (outplacement)
Kwantitatieve Doelstelling (SMART)	5 actieve brancheservicepunten
Kwalitatieve Doelstelling(SMART)	Klanttevredenheid werkgevers en werkzoekenden minimaal 7
Tijdpad uitvoering	2011
Financiering	Regulier

Naam project 7	Toeleiding voortijdig schoolverlaters / kwetsbare jongeren naar de metaal
Relatie met speerpunt	Optimale arbeidsparticipatie / Toekomstbestendig werven en opleiden
Bestuurlijk verantwoordelijk/Trekker	Stichting Bedrijfstakschool Anton Tijdink M.C.G. Broekhuizen
Verdere betrokken partijen	Aangesloten lidbedrijven
Doel van het project	Een kwetsbare doelgroep jongeren (tot 15 jongeren tot 19 jaar) de kans geven een zelfstandig bestaan op te bouwen en daarnaast het tekort aan vakpersoneel binnen de metaal terug te dringen. <i>Project komt te vervallen indien gemeenten komen tot structurele afspraken omtrent deze zorggroep (bijdrage € 170.000,- per jaar), binnen de huidige looptijd!</i>
Doelgroep	Leerlingen afkomstig van praktijkscholen, voortijdig schoolverlaters, reclassering, etc.
Korte projectbeschrijving	Structurele aanpak van de groep kwetsbare jongeren op een wijze zoals hierboven omschreven. Jongeren die anders zonder enige kwalificatie de arbeidsmarkt opgaan en zich niet zelfstandig in hun levensonderhoud kunnen voorzien. Het zijn leerlingen uit de Achterhoekse gemeenten. Tevens wordt de metaalsector structureel versterkt door een extra instroom van jonge vakkrachten, vakkrachten die zij anders niet of slechts moeizaam binnen krijgen. Het project is voor alle Achterhoekse gemeenten relevant, alleen kan niet precies worden aangegeven uit welke gemeente de leerlingen jaarlijks vandaan komen.
Kwalitatieve en kwantitatieve doelstelling	Jaarlijks tot zo'n 15 leerlingen uit de hierboven omschreven doelgroep opleiden naar een baan, waar mogelijk doorstromen naar een startkwalificatie en aansluitend een baan. Tevens leerlingen uit de doelgroep de mogelijkheid geven om enkele dagen stage te lopen voor kennismaking met de opleiding voor een goede instroom het lesjaar daaropvolgend.
Tijdpad uitvoering	Looptijd twee jaar (2012-2013).
Financiering	Gemeente = € 160.000,- en provincie = € 180.000,- AT = € 340.000,- (de helft)

Naam project	8	Omzetten instapbanen/ongeschoolde arbeidsplaatsen naar leerbanen
Relatie met speerpunt		Optimale arbeidsparticipatie
Rol POA		monitoring
Bestuurlijk verantwoordelijk/Trekker		MKB-Midden A. Huethorst
Verdere betrokken partijen		VMBO scholen, ROC, RMC, UWV WERKbedrijf, bedrijfsleven, uitzendorganisaties, Jouw Unit
Doel van het project		Realiseren dat voortijdig schoolverlaters door middel van een duaal leertraject (leren-werken) alsnog een startkwalificatie behalen
Doelgroep		jongeren tot 23 jaar die geen startkwalificatie hebben
Korte projectbeschrijving		Door de krapte op de arbeidsmarkt stromen jongeren zonder startkwalificatie makkelijk in op de arbeidsmarkt op ongeschoolde arbeidsplaatsen. Hierdoor zijn ze op dit moment uit beeld en komen vaak pas weer in beeld als ze op hun 23 ^{ste} te oud zijn voor het ongeschoolde werk en zich alsnog aanmelden bij het UWV voor een uitkering. Met het RMC is afgesproken dat deze jongeren niet worden uitgeschreven zodat het mogelijk wordt deze jongeren gericht te benaderen. Doel van het project is om in overleg met werkgevers/uitzendorganisaties de ongeschoolde arbeidsplaats om te vormen tot een leerbaan zodat de jongere alsnog een startkwalificatie kan behalen.
Kwantitatieve Doelstelling		100 werkende jongeren zonder startkwalificatie opleiden binnen bedrijf
Kwalitatieve Doelstelling		Verhogen opleidingsniveau van de jongeren die uitstromen op de arbeidsmarkt Verbeteren kansen op structurele arbeid voor jongeren die voortijdig het onderwijs hebben verlaten.
Tijdpad uitvoering		2011-2013
kosten		€300.000,- (3 jaar a €100.000)
Financiering		Vanuit subsidie provincie (regiocontract) is nog financiering mogelijk voor 2011. In 2011 dient financiering gevonden te worden voor deze succesvolle activiteit voor de jaren 2012 en 2013

Naam project	9	Integrale aanpak voortijdig schoolverlaten en wet WIJ
Relatie met speerpunt		Optimale arbeidsparticipatie
Rol POA		Monitoring
Bestuurlijk verantwoordelijk/Trekker		Bestuur RMC Achterhoek (portefeuillehouders onderwijs)
Verdere betrokken partijen		Scholen bmo onderwijs Gemeenten (sociale zaken) UWV WERKbedrijf
Doel van het project		Afstemming van de aanpak voortijdig schoolverlaten en de begeleiding van jongeren in het kader van de wet WIJ, (indien mogelijk) gericht op het behalen van een startkwalificatie.
Doelgroep		Jongeren zonder startkwalificatie in de leeftijd van 18 tot 27 jaar
Korte projectbeschrijving		<p>Uit de arbeidsmarktgegevens in de Achterhoek wordt duidelijk dat bij niets doen er op termijn sprake zal zijn van een groeiende discrepantie op de regionale arbeidsmarkt. Voor de uitvoering van de Wet Investeren in Jongeren is van belang welk accent wordt gelegd ten aanzien van de na te streven doelstelling voor de individuele jongere. Dit betreft met name de keus tussen twee uitgangspunten van het reïntegratiebeleid die mogelijk tegenstrijdig aan elkaar kunnen zijn, te weten: "de kortste weg naar werk" en "structureel verbeteren van kansen op de arbeidsmarkt".</p> <p>Gezien de hiervoor vermelde discrepantie op de arbeidsmarkt, kiest het POA voor het laatste. Vanuit dit project wordt met alle partijen overlegd over de implementatie van deze keuze in de gehele Achterhoek en de afstemming van het aanbod op dit gebied. Een eerste aanzet wordt gedaan door de intensieve samenwerking in het kader van JOUW Unit, zoals dat gaat plaatsvinden in de gemeenten Berkelland, Doetinchem, Oost Gelre en Winterswijk. Aan een dergelijke samenwerking moet het formuleren van gezamenlijke doelstellingen ten grondslag liggen.</p>
Kwantitatieve Doelstelling (SMART)		Nader te bepalen in stuurgroep "aanval op de uitval"
Kwalitatieve Doelstelling(SMART)		Een integrale aanpak van jongeren in de leeftijd van 18 tot 27 jaar gericht op het (alsnog) behalen van een startkwalificatie indien mogelijk en/of het structureel verbeteren van de kansen op de arbeidsmarkt.
Tijdpad uitvoering		2011-2013
Financiering		<p>Reguliere middelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gemeenten (o.a. middelen wet WIJ en RMC) • UWV • Onderwijs (o.a. zorgbudgetten en goed onderwijs aanbod) • Eventuele aanvullende middelen voor stimuleringsproject vanuit Provincie

Naam project	10	Actieplan Jeugdwerkloosheid Regio Achterhoek 2009-2011
Relatie met speerpunt		Optimale arbeidsparticipatie
Rol POA		Adviseur/ monitoring
Bestuurlijk verantwoordelijk/Trekker		Wethouder van Dijk
Verdere betrokken partijen		Alle POA-partners, diverse andere organisaties uit de wereld van Overheid, Ondernemers en Onderwijs.
Doel van het project		De gevolgen van de economische tegenwind voor de jeugdwerkloosheid te beperken
Doelgroep		Jongeren van 18 tot 27 jaar, die een steuntje in de rug nodig hebben richting werk en/of scholing
Korte projectbeschrijving		Het Actieplan Jeugdwerkloosheid van de regio Achterhoek is samengesteld op basis van drie hoofdelementen: allereerst de analyse van de arbeidsmarktpositie van jongeren in de Achterhoek. Ten tweede de uitgangspunten op basis waarvan de ketenpartners op het terrein van onderwijs en arbeidsmarkt (inclusief de regiogemeenten) specifiek in dit actieplan hun bijdrage hebben geleverd. Het laatste element zijn concrete projecten die worden uitgevoerd met een bijdrage vanuit het Actieplan.
Kwantitatieve Doelstelling (SMART)		Geen groei van de jeugdwerkloosheid gedurende de planperiode: het aantal niet werkende werkzoekende jongeren is aan het eind van 2011 gelijk aan dat van medio 2009: ongeveer 700
Kwalitatieve Doelstelling(SMART)		<p>Dit plan, de naam zegt het al, is geen visiedocument maar een actieplan. Acties die (extra) resultaten opleveren en die in onderlinge samenhang er voor zorgen dat de gevolgen van de economische crisis voor de jeugdwerkloosheid beperkt blijven. Deze resultaten beperken zich niet tot het vinden van regulier werk, maar betreffen ook het behalen van een startkwalificatie, het vinden van een stageplek of een leerwerkbaan of het langer doorleren op school.</p> <p>Deze extra resultaten zullen wij realiseren door accenten te leggen op jongeren bij de bestaande dienstverlening of volume-uitbreiding bij de specifieke "jongerenprojecten". Daarnaast zullen wij extra resultaten realiseren door middel van nieuwe projecten.</p> <p>Door het uitvoeren van dit actieplan zullen wij in gezamenlijkheid alle jongeren ondersteuning kunnen bieden (sluitende aanpak).</p>
Tijdpad uitvoering		2011
Financiering		Voor de uitvoering van het actieplan is budget beschikbaar vanuit het ministerie en ESF. Budgethouder is de gemeente Doetinchem.

Speerpunt: Flexibilisering van de arbeidsmarkt

Naam project 11	ZZP-ers in the picture
Relatie met speerpunt	Flexibilisering van de arbeidsmarkt.
Rol POA	adviseur
Bestuurlijk verantwoordelijk/Trekker	KvK
Verdere betrokken partijen	VNO-NCW; MKB; Gemeenten en ONZ-Achterhoek
Doel van het project	<p>Flexibilisering is een van de belangrijkste trends die de arbeidsmarkt de laatste jaren heeft gevormd en ook in de toekomst zal bepalen. Het proces van verdere flexibilisering is onomkeerbaar. Vandaar dat het van belang zal zijn om zowel vanuit het bedrijfsleven, onderwijs en overheid aandacht te schenken aan deze trend. Dat betekent verdere flexibilisering voor de diverse partijen en hoe kan daarop worden ingespeeld. Hoe houden werkgevers hun personeel betrokken bij het bedrijf, hoe gaat een werknemer om met tijdelijke dienstverbanden, op welke wijze wordt de toekomstige werknemer in het onderwijs voorbereid op de moderne arbeidsmarkt? Aandacht voor de flexwet in het onderwijs is daarbij van essentieel belang. Jonge starters op de arbeidsmarkt dienen te worden voorbereid op de veranderde arbeidsmarkt en de manier waarop zij instromen.</p> <p>Bouwen van netwerken voor ZZP-ers Informatie verschaffen aan ZZP-ers Duurzaam personeelsbeleid bevorderen</p>
Doelgroep	ZZP-ers P&O ers bedrijfsleven
Korte projectbeschrijving	<p>De enorme toename van het aantal ZZP-ers is één van de uitvloeisels van de flexibilisering van de arbeidsmarkt. We zien een toename in diverse branches waarbij de bouwsector, de techniek, de zorg en de zakelijke dienstverlening een groot aandeel van de groei voor hun rekening nemen. Elke sector heeft eigen specifieke kenmerken en daarmee ook eigen vragen en informatiewensen.</p> <p>Ook zijn er een aantal meer algemene onderwerpen die voor alle ZZP-ers interessant zijn. Hierbij wordt gedacht aan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - netwerken bouwen <p>ZZP-ers moeten elkaar kunnen ontmoeten en kennis uitwisselen. Op dit moment zijn her en der initiatieven aan het ontstaan. Koppelen van initiatieven zal zorgen voor een nog effectiever netwerk.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informatie verschaffen <p>Er blijkt een grote behoefte te bestaan aan informatie over praktische zaken zoals verzekeringen, internationalisering, wet- en regelgeving, arbeidsrecht, innovatie enz.</p>

	Voor werkgevers ontstaan vragen in het kader van een duurzaam personeelsbeleid over hoe je het flexibele personeel betreft bij je organisatie.
Kwantitatieve Doelstelling (SMART)	2 netwerkbijeenkomsten in de regio per jaar
Kwalitatieve Doelstelling(SMART)	Informatievoorziening aan werkgevers/ ZZP'ers Werkgevers weten ZZP'ers uit de regio te vinden.
Tijdpad uitvoering	2011-2013
Financiering	Gezamenlijk door partijen

Naam project	12	Jong ondernemerschap
Relatie met speerpunt		Flexibilisering van de arbeidsmarkt.
Rol POA		adviseur
Bestuurlijk verantwoordelijk/Trekker		KvK
Verdere betrokken partijen		Onderwijs UWV; VNO/NCW
Doel van het project		Flexibilisering is een van de belangrijkste trends die de arbeidsmarkt de laatste jaren heeft gevormd en ook in de toekomst zal bepalen. Het proces van verdere flexibilisering is onomkeerbaar. Vandaar dat het van belang zal zijn om zowel vanuit het bedrijfsleven, onderwijs en overheid aandacht te schenken aan deze trend. Dat betekent verdere flexibilisering voor de diverse partijen en hoe kan daarop worden ingespeeld. Hoe houden werkgevers hun personeel betrokken bij het bedrijf, hoe gaat een werknemer om met tijdelijke dienstverbanden, op welke wijze wordt de toekomstige werknemer in het onderwijs voorbereid op de moderne arbeidsmarkt? Aandacht voor de flexwet in het onderwijs is daarbij van essentieel belang. Jonge starters op de arbeidsmarkt dienen te worden voorbereid op de veranderde arbeidsmarkt en de manier waarop zij instromen Kennis en informatie verschaffen over opvolging/overname van een (familie)bedrijf.
Doelgroep		Jonge ondernemers
Korte projectbeschrijving		Ondernemerschap moet verder worden gestimuleerd. Dit kan op verschillende manieren waarbij onderwijs en bedrijfsleven verder gezamenlijk op dienen te trekken. Naast aandacht voor het ondernemerschap en het starten van een (nieuw) eigen bedrijf in het onderwijs moet er ook aandacht zijn voor zaken met betrekking van "opvolging" . Opvolging/overname van een (familie) bedrijf kent vele facetten en extra aandacht hiervoor vanuit het onderwijs is gewenst. Het gaat enerzijds om concrete informatie en anderzijds om een stuk bewustwording omtrent het ondernemerschap en wat het inhoudt om een familiebedrijf voort te zetten.
Kwantitatieve Doelstelling (SMART)		Nader in te vullen
Kwalitatieve Doelstelling(SMART)		Voorzien van informatie en afstemming onderwijs
Tijdpad uitvoering		2011-2013
Financiering		

Speerpunt: Toekomstbestendig werven en opleiden

Naam project	13 A	Voorlichting m.b.t. kansen arbeidsmarkt voor leerlingen Voortgezet Onderwijs
Relatie met speerpunt		Toekomstbestendig werven en opleiden
Rol POA		monitoring
Bestuurlijk verantwoordelijk/Trekker		Profijt H. Krikhaar en F.Wijnands
Verdere betrokken partijen		Werkplein Doetinchem en Oost Achterhoek, Brancheverenigingen, O&O-Fondsen, VMBO scholen en MBO scholen
Doel van het project		Informatie over arbeidsmarktperspectieven aan leerlingen van het VMBO en het MBO, als onderdeel van de loopbaanoriëntatie en –begeleiding.
Doelgroep		leerlingen VMBO, VO en MBO
Korte projectbeschrijving		Informatie over de arbeidsmarkt, perspectieven van banen, salarisindicaties, rechten en plichten, sollicitatietips etc. per beroepsgroep, is beschikbaar voor leerlingen, decanen en mentoren. De informatie wordt structureel aangeboden via de website van Profijt. De informatie dient up-to-date gehouden te worden. Eventueel worden voorlichtingsbijeenkomsten gegeven op de scholen: zie project 12 B. De voorlichtingen op het ROC Graafschapcollege (MBO) zijn inmiddels van start gegaan.
Kwantitatieve en Kwalitatieve doelstelling		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Het beschikbaar zijn van de arbeidsmarktgegevens op de website www.profijtscholen.nl, als instrument voor het LOB voor alle VMBO en MBO scholen in de Achterhoek ▪ Het geven van tenminste 1 voorlichtingsbijeenkomst per jaar op beide MBO scholen ▪ Realiseren dat het raadplegen van de informatieve of bijwonen van de voorlichtingsbijeenkomsten structureel onderdeel gaan vormen van het lesprogramma ▪ Jongeren beter toerusten voor de arbeidsmarkt ▪ Jongeren hierin ook een eigen verantwoordelijkheid geven (portfolio past ook prima binnen CGO) ▪ Bijdrage aan een bestrijding van jeugdwerkloosheid ▪ Bijdrage aan terugdringen voortijdig schoolverlaters ▪ Verbeteren van vraag en aanbod
Tijdpad uitvoering		2011 - 2013
Financiering		Vooralsnog reguliere middelen. Afhankelijk van omvang zijn extra middelen nodig (regiocontract middelen) en ondersteuning vanuit O&O fondsen (co-financiering). Regionale aanpak als spin-off voor landelijke aanpak (voorbeeldrol).

Naam project	13B	Iedere leerling op de juiste plek
Relatie met speerpunt	Toekomstbestendig werven en opleiden	
Rol POA	monitoring	
Bestuurlijk verantwoordelijk/Trekker	Stichting Bedrijfstakschool Anton Tijdink / Profijt M. Broekhuizen / Herman Krikhaar en Frans Wijnands	
Opdrachtgever	(V)MBO	
Betrokken partijen	Regionale VMBO scholen, Graafschap College, Bedrijfstakschool Anton Tijdink, Bouwopleidingen (OBD, Berkelland, Lichtenvoorde) en ROI	
Argumentatie van het project	Leerlingen kiezen vaak (onder druk) een opleiding die uiteindelijk niet aansluit bij hun competenties en/of het maximaal te behalen eindniveau. Hierdoor vallen zij uit en kiezen (gedwongen) een alternatief dat niet aansluit bij het potentieel, waardoor talent verloren gaat.	
Doel	Het bevorderen van keuzes voor beroepsonderwijs dat in de perceptie van ouders en/of leerlingen onvoldoende imago heeft maar voor de leerling qua competenties en potentieel een passende beroepsopleiding biedt met goede arbeidsmarktperspectieven. Onder andere door imagoverbetering van technische opleidingen en opleidingen in de zorg.	
Doelgroep	Leerlingen in het VMBO en PrO.	
Omschrijving	Voorlichting aan leerlingen en ouders over diverse beroepen en de bijbehorende arbeidsmarktperspectieven. Tevens het schetsen van de reële kansen op de arbeidsmarkt voor leerlingen die kiezen voor (te) ambitieuze opleidingen.	
Kwantitatieve en Kwalitatieve doelstelling	<ul style="list-style-type: none"> • Aansluitend op doelstellingen van project 12 A • Imagoverbetering technisch beroepsonderwijs • Imagoverbetering opleidingen in de zorg • Tenminste één voorlichtingsbijeenkomst per jaar per VO-school • Minder schooluitval doordat leerling niveau niet aankan • Verbetering keuzebegeleiding met als gevolg meer gemotiveerde leerlingen • Versterking van de maakindustrie (belangrijk voor de regionale werkgelegenheid) 	
Tijdpad	2011 - 2013	
Kosten	Ca. € 300.000,- (3 jaar à € 100.000,-)	
Financieringsopzet	€ 100.000,-	Tbv: realiseren doelen 12 A+B
	€ 100.000,-	Tbv: realiseren doelen 12 A+B
	€ 100.000,-	Tbv: realiseren doelen 12 A+B
Zekerheid Financiering	< 3 mnd	
Fase/ planning	< 3 mnd operationeel, wordt binnen Profijt ook reeds langer over gesproken.	

Naam project	14	Scholing naar kansrijke beroepen
Relatie met speerpunt		Toekomstbestendig werven en opleiden
Rol POA		Monitoring
Bestuurlijk verantwoordelijk/Trekker		UWV Werkbedrijf Achterhoek / H. Korten
Verdere betrokken partijen		Werkgevers(organisaties), O&O-fondsen, gemeenten, onderwijs
Doel van het project		Door middel van gerichte scholing naar kansrijke beroepen bijdragen aan een goede aansluiting tussen vraag en arbeid.
Doelgroep		Werkgevers met wervingsproblemen Werkzoekenden
Korte projectbeschrijving		Door het Regionaal Mobiliteitscentrum Achterhoek (RMCA) en Colo wordt jaarlijks vanaf 2010 een lijst kansrijke beroepen opgesteld. Op basis van deze lijst worden in nauw overleg met werkgevers, brancheorganisaties, O&O-fondsen en onderwijs arrangementen/scholingsprojecten opgezet.
Kwantitatieve Doelstelling (SMART)		Minimaal 30 projecten met 300 deelnemers
Kwalitatieve Doelstelling(SMART)		Minimaal 80% stroomt na afloop uit naar werk (> 6 mnd).
Tijdpad uitvoering		2011-2013
Financiering		Re-integratiemiddelen UWV / gemeenten, O&O-fondsen, ESF, overig

Naam project	15	De Graafschap helpt scoren
Relatie met speerpunt		Toekomstbestendig werven en opleiden
Rol POA		monitoring
Bestuurlijk verantwoordelijk		Gemeente Doetinchem
Verdere betrokken partijen		Projectleiding is ondergebracht bij: St. Leren Door Sport Deelnemende organisaties: Betaald Voetbalorganisatie De Graafschap, ROC Graafschap College, Jongerenloket Jouw Unit, RMC Achterhoek, UWV WERKBEDRIJF, Connecting2U, JEKK/Lindenhout , bedrijfsleven en diverse ketenpartners jeugd
Doel van het project		Heroriënteren op hun toekomst, waarbij er hulp wordt geboden bij en het zoeken naar een geschikte baan, beroepsopleiding en/of hulpverlening. Met als doelstelling het behalen van een startkwalificatie.
Doelgroep		Kwetsbare (risico) jongeren die zich bewegen tussen onderwijs, hulpverlening en arbeidsmarkttoeleiding, onder te verdelen in twee hoofdgroepen: <ul style="list-style-type: none"> • leerplichtigen van 16 tot 18 jaar zonder startkwalificatie • boven leerplichtigen van 18 tot 23 jaar zonder startkwalificatie Kenmerken van de doelgroep: Dreigende schooluitval, of uitgevallen leerlingen van het VMBO/VO en MBO onderwijs. Leerlingen die verkeerde beroepskeuze hebben gemaakt, is maar 17%, voornamelijk met gedragskenmerken in relatie tot persoonlijke multiproblemen. Voornamelijk met een laaginstroomniveau die moeite hebben om regulier onderwijs te kunnen volgen. Ze vallen uit door gedragsproblematiek, problematische thuissituatie, beperkte sociale vaardigheden en/of geestelijke beperkingen.
Korte projectbeschrijving		Er is een groep jongeren die problemen hebben met school en met het behalen van een startkwalificatie. Zij zijn allergisch geworden voor school, thuis en voor we het weten voor de maatschappij. Zij dreigen buiten spel te raken. Betaald voetbalvereniging "De Graafschap" heeft in 2007 haar deuren geopend voor deze risicjongeren. In een inspirerende omgeving met rolmodellen uit de voetbalwereld worden zij geholpen hun leven weer vorm en inhoud te geven. Een voetbalomgeving is een aansprekende leeromgeving, maar ook de methodieken zullen meer aansluiten bij de belevingswereld van de jongeren. Er wordt maatwerk geleverd en er wordt gekeken naar wat men kan en niet naar wat men niet kan om zo uiteindelijk op eigen kracht een studie op te pakken en/of een baan te vinden. Programma-onderdelen: <ul style="list-style-type: none"> • kennismaking; • persoonlijke ontwikkeling; • beroepenoriëntatie (ism ROC Graafschap College) • arbeidsmarkt-oriëntatie; • sociale vaardigheden door middel van outdooractiviteiten • sport & spel. Er wordt veel structuur aangeboden, tevens wordt er in de ochtenden- en middagen met elkaar gegeten. Het project wordt breed gesteund door bestuurders, onderwijs,

	<p>hulpverlening en arbeidsmarktpartijen. Het project heeft ook landelijke aandacht gehad/ (Minister President JP en staatssecretaris onderwijs Bijsterveld, Aboutaleb, Minister ter Horst) en ook binnen de Euregio is er kennisuitwisseling over het project met België.</p>
Kwantitatieve Doelstelling	<p>Instroom van 50 tot 75 jongeren per jaar op vier instroommomenten. Werving vindt plaats via:</p> <ul style="list-style-type: none"> • leerplichtambtenaren, • JOUW unit (in overleg met zorgdecanen Graafschap College) • Politie • Jeugdhulpverlening/jeugdzorg • Jeugdtoezichthouders <p>Uitstroom van minimaal 67% van deze jongeren naar een BOL opleiding of naar het arbeidsproces in combinatie met een geschikte beroepsopleiding (BBL). De overige deelnemers stromen uit naar werk (13%) of hulpverlening c.q. jeugdzorg (geschat 10%) en 10% valt uit.</p>
Kwalitatieve Doelstelling	<p>Motiveren van jongeren om (alsnog) te kiezen voor een (vervolg)beroepsopleiding, door middel van sportactiviteiten, (snuffel)stages en een praktische aanpak die aansluit bij de interesse van de jongeren. Het beoogde eindresultaat is het behalen van een startkwalificatie voor de arbeidsmarkt (diploma havo, vwo of mbo niveau 2).</p>
Tijdpad uitvoering	<p>In 2011 vindt een eindevaluatie plaats met voorstellen over reguliere structurele inbedding van de activiteiten. Er is sprake van een zeer succesvol project met een breed draagvlak onder de ketenpartners.</p>
Financiering	<p>De harde financiering is jaarlijks € 176.000, excl. Btw De zachte financiering komt nu van: Accommodatie: BVO de Graafschap Programma; Docent Graafschap College / educatie, 6 klokuren per week (40 weken) Hulpverlening: JEKK Lindenhout, 48 uur op jaarbasis Iriszorg: themabijeenkomsten Start People: thema bijeenkomsten</p> <p><u>Financiering:</u> Tot oktober 2011 is het project gefinancierd vanuit RMC-gelden en de jeugdagenda Gemeente Doetinchem. Om de voortgang van het project niet in gevaar te laten lopen, dient er voor 1 april duidelijkheid te zijn over de vervolgfianciering. Welke partijen gaan zich daar hard voor maken.</p>
Uitbreiding project mogelijk in 2011 en verder	<p>Gedragstherapeut (door toenemend aantal gedragsproblemen) Huiswerkbegeleiding (in samenwerking met Graafschap College (Educatie) Uitbreiding van de groepen is mogelijk door inzet van 2 nieuwe medewerkers, gebruik van accommodatie blijft hetzelfde en er is ruimte genoeg. Daarmee zouden we met name de wachtlijsten die er ontstaan in januari t/m juni kunnen invullen. Euro 36.000,= excl. Btw (voor 6 maanden) Extra 35 jongeren</p>

Naam project 16	VMBO Carrousel
Relatie met speerpunt	Toekomstbestendig werven en opleiden
Rol POA	monitoring
Bestuurlijk verantwoordelijk/Trekker	WGV Zorgsector Twente en Achterhoek
Verdere betrokken partijen	Kenniscentra, zorginstellingen, bedrijfsleven, Graafschap College + VMBO-scholen (Profijt)
Doel van het project	Verbetering van de beroeporiëntatie van VMBO-scholieren in eerste instantie binnen de sector zorg en welzijn, later ook binnen de sectoren techniek en handel en economie. Dit door een regionale carrousel te organiseren, waarbij leerlingen tijdens hun 3e schooljaar (met een mogelijke uitloop in het 4e jaar) een bezoek brengen aan instellingen verdeeld over de diverse werkvelden, zodat zij een beter beeld krijgen van de beroepsmogelijkheden en de belasting in het werkveld die hiermee samenhangt kan worden teruggebracht.
Doelgroep	VMBO-scholieren (3e/4e jaar)
Korte projectbeschrijving	De beroeporiëntatie van vmbo-scholieren kan worden geoptimaliseerd door in een gestructureerd verband afspraken te maken over de inhoud van de oriëntatie, het aantal leerlingen, het tijdstip en de voorbereiding. De daarmee samenhangende belasting (docenten, instellingen) kan worden teruggebracht, terwijl leerlingen een beter zicht krijgen op de breedte en diversiteit van de sector. Daarmee zal men een bewustere keuze voor een vervolgopleiding kunnen maken en zal de uitval tijdens de opleidingen kunnen worden teruggebracht.
Kwantitatieve Doelstelling	Gestreefd wordt naar deelname van alle VMBO-scholen en alle zorginstellingen in de regio, voor wat betreft een carrousel in de zorg. Er wordt eenzelfde carrousel in de sector techniek en handel en economie gerealiseerd met voor beide sectoren een breed en voldoende aanbod van bedrijven
Kwalitatieve Doelstelling	Betere beroeporiëntatie Lagere uitval Vermindering organisatorische belasting
Tijdpad uitvoering	2011-2013
Financiering	Regiocontractmiddelen Provincie Gelderland.

Naam project	17	Regionaal steunpunt TechNet
Relatie met speerpunt		Toekomstbestendig werven en opleiden
Rol POA		Monitoring, adviseur
Bestuurlijk verantwoordelijk/Trekker		Kenniscentrum Bèta Techniek Barbara Evertsen
Verdere betrokken partijen		Metzo College CC Schaersvoorde Opleidingsfondsen
Doel van het project		Het doel van TechNet is het professionaliseren van de loopbaanoriëntatie van jongeren (12-18 jaar) als een gemeenschappelijke activiteit van onderwijs en bedrijven. De actieve betrokkenheid van bedrijven bij het onderwijs en vice versa stimuleert hogere instroom, lagere uitval en hogere doorstroom.
Doelgroep		Vmbo leerlingen
Korte projectbeschrijving		TechNet is een initiatief van TechniekTalent.nu en het Platform Bèta Techniek voor samenwerking tussen lokale bedrijven en het vmbo. TechNet is een branchedoorsnijdend initiatief dat zich richt op de technische sector in de breedste zin van het woord. Het steunpunt TechNet in de regio Zuidelijk Gelderland is onderdeel van het landelijke netwerk TechNet. Goede voorbeelden van samenwerking worden verspreid binnen het regionale netwerk. Door 'best practices' te delen op het gebied van beroepsoriëntatie, innovatieve praktijklessen, leerlingen- en docentenstages of gastlessen wil TechNet een kwaliteitsslag bevorderen. Bedrijven en scholen leren van elkaars successen.
Kwantitatieve Doelstelling		<ul style="list-style-type: none"> • alle vmbo scholen in de regio informeren over TechNet • Het uitbreiden van TechNet kringen
Kwalitatieve Doelstelling		<ul style="list-style-type: none"> • Kennisdeling tussen de TechNet scholen • Opzetten/ontwikkelen van bedrijfsbezoeken en gastdocentschappen • verrijken van de lesstof met concrete praktijkvoorbeelden • Verbeteren van loopbaanoriëntatie
Tijdpad uitvoering		2011
Financiering		Het project is in 2010 betaald door TechniekTalent.nu en het Platform Bèta Techniek in de vorm van een eenmalige bijdrage per TechNet kring. Subsidie mogelijkheden voor 2011 zijn nog niet bekend.

Naam project	18	Regionale coördinatie Jet-Net
Relatie met speerpunt		Toekomstbestendig werven en opleiden
Rol POA		Monitoring, adviseur
Bestuurlijk verantwoordelijk/Trekker		Kenniscentrum Bèta Techniek Barbara Evertsen
Verdere betrokken partijen		Havo en vwo scholen Regionale bedrijfsleven
Doel van het project		Het doel van Jet-Net is om havo/vwo-leerlingen een reëel beeld te geven van bèta en technologie en hen te interesseren voor een bètatechnische vervolgopleiding.
Doelgroep		havo/vwo leerlingen.
Korte projectbeschrijving		In Jet-Net zetten bedrijven samen met havo/vwo-scholen uitdagende activiteiten op, die aansluiten bij de bètavakken. Hiermee wil Jet-Net de keuze van scholieren voor bèta en techniek in positieve zin beïnvloeden. De activiteiten zijn enerzijds gericht op het verrijken van de lesstof met concrete praktijkvoorbeelden en anderzijds op het zichtbaar maken van de toekomstperspectieven. Deze activiteiten zijn vooral gericht op drempelverlaging.
Kwantitatieve Doelstelling		<ul style="list-style-type: none"> • Alle havo en vwo scholen informeren over de mogelijkheden binnen Jet-Net • Begeleiden van scholen bij aanvraag tot Jet-Net school • Organiseren van kennisdeling tussen Jet-Net scholen en bedrijven
Kwalitatieve Doelstelling		<ul style="list-style-type: none"> • Leerlingen kennis laten maken met het regionale technische bedrijfsleven • Zichtbaar maken van toekomstperspectieven • verrijken van de lesstof met concrete praktijkvoorbeelden
Tijdpad uitvoering		2011
Financiering		De regionale coördinatie van Jet-Net wordt bekostigd door het Kenniscentrum Bèta Techniek.

Naam project 19	Bedrijf + School
Relatie met speerpunt	Toekomstbestendig werven en opleiden
Rol POA	monitoring
Bestuurlijk verantwoordelijk/Trekker	Kenniscentrum Bèta Techniek Mayke Kuitenbrouwer
Verdere betrokken partijen	Bedrijfsleven en onderwijs uit de regio
Doel van het project	<ul style="list-style-type: none"> • Bevorderen contact en kennisuitwisseling tussen scholen en bedrijfsleven • Overzichtelijk maken van contacten onderwijs en bedrijfsleven
Doelgroep	Bedrijven en leerlingen en docenten van het primair en voorgezet onderwijs.
Korte projectbeschrijving	In Gelderland kiezen, net als in de rest van Nederland, relatief weinig jongeren voor een technische opleiding of beroep. In veel branches wordt in de toekomst een tekort aan technisch personeel verwacht. Om meer jongeren te interesseren voor techniek en daarbij het contact en de kennisuitwisseling tussen scholen en bedrijfsleven te intensiveren, is de website Bedrijf+School geïnitieerd. Bedrijf+School bestaat uit een database van bedrijven die door het primair en voortgezet onderwijs scholen benaderd kunnen worden voor gastlessen, bedrijfsbezoek en docentstages op technisch gebied.
Kwantitatieve Doelstelling	<ul style="list-style-type: none"> • Alle primair en voorgezet onderwijs scholen in de regio informeren over Bedrijf + School. • Het uitbreiden van de database en gebruik van de website.
Kwalitatieve Doelstelling	<ul style="list-style-type: none"> • Aantrekken van bedrijven en scholen. • Opzetten communicatieplan.
Tijdpad uitvoering	2011
Financiering	Bedrijf + School wordt bekostigd door het Kenniscentrum Bèta Techniek.

Naam project	20	Grensoverschrijdende arbeid/internationalisering/ bevorderen kennis uitwisseling
Relatie met speerpunt		Toekomstbestendig werven en opleiden
Rol POA		adviseur
Bestuurlijk verantwoordelijk/Trekker		KvK
Verdere betrokken partijen		UWV Werkloket; VNO-NCW; Graafschapcollege; ACT
Doel van het project		In het kader van toekomstbestendig werven en opleiden is de internationalisering van de arbeidsmarkt een belangrijke ontwikkeling die de komende jaren verder zal voortschrijden. Met de verwachte afname van het arbeidspotentieel in de Achterhoek zal een steeds groter deel van de arbeidskrachten uit het buitenland komen. Daarnaast zullen bedrijven delen van hun proces verplaatsen naar het buitenland om zo het tekort aan arbeidskrachten op te vangen Clustering van kennis
Doelgroep		Internationaal opererende bedrijven, grensoverschrijdende werknemers
Korte projectbeschrijving		In het kader van de internationalisering van de arbeidsmarkt is duidelijk dat er nog steeds een grote informatiebehoefte bestaat bij zowel werkgevers als werknemers over de wet-en regelgeving en andere praktische zaken. Veelal is de basale kennis niet of nauwelijks beschikbaar en is deze te veel versnipperd over verschillende instanties. Een clustering van deze informatie is gewenst zodat zowel ondernemer als werknemer op een simpele manier over de gewenste informatie kunnen beschikken. Daarnaast kunnen lopende initiatieven (VNO-NCW, ACT, KvK) op het gebied van internationalisering en grensoverschrijdende arbeid gebundeld worden om daarmee de opgedane kennis te delen.
Kwantitatieve Doelstelling (SMART)		3 bijeenkomsten per jaar
Kwalitatieve Doelstelling(SMART)		Bevorderen kennis over nieuwe markten; informatie uitwisselen
Tijdpad uitvoering		2011-2013
Financiering		Betrokken partijen

Deel 5c. Doorlopende activiteiten

In onderstaand overzicht zijn de activiteiten weergegeven die jaarlijks terugkeren.

Naam activiteit	21	Techniek in het Basisonderwijs
Relatie met speerpunt		Toekomstbestendig werven en opleiden
Rol POA		Monitoring, adviseur
Bestuurlijk verantwoordelijk/Trekker		Iselinge /IJsselgroep
Verdere betrokken partijen		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Iselinge Hogeschool (inhoudelijke ondersteuning) ▪ IJsselgroep (nascholing, begeleiding scholen) ▪ Netwerk van bedrijfsleven, Voortgezet en beroepsonderwijs en maatschappelijke organisaties
Doel van het project		Ervoor zorgen dat wetenschap en techniek structureel wordt ingebed in het onderwijsaanbod PO
Doelgroep		Basisonderwijs (Bedrijfsleven, VMBO scholen, gemeenten)
Kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen		<ul style="list-style-type: none"> • Realiseren dat basisscholen in de Achterhoek techniek integreren in hun onderwijsprogramma's. • Op lokaal niveau is sprake van een structureel samenwerkingsverband tussen basisscholen, VMBO, bedrijfsleven en gemeente om te komen tot een goed aanbod techniek voor basisscholen • Doorlopende leerlijn tussen programma techniek BO-VO • Kwaliteitscriteria opstellen en deskundigheidsbevordering van de technieklokalen in de Achterhoek
Tijdspad		2011-2012
Financiering		Basisscholen, bedrijfsleven, Gemeenten en VO

Naam activiteit	22	Techniekdagen
Relatie met speerpunt		Toekomstbestendig werven en opleiden
Rol POA		Monitoring, adviseur
Bestuurlijk verantwoordelijk/Trekker		VNO-NCW T. de Ruitter
Verdere betrokken partijen		POA, lokale overheden, bedrijfsleven en onderwijsinstellingen, Opleidingsbedrijven, AOC, Graafschapcollege
Doel van het project		Het gezamenlijk organiseren van een techniekdag, die elk half jaar wordt gehouden.
Doelgroep		Jongeren in de leeftijd tussen 8 en 12 jaar, die een keuze moeten maken voor een opleidingsrichting en hun ouders.
Korte projectbeschrijving		Sinds 2001 draait een succesvol project waarbij twee maal per jaar door bedrijfsleven, onderwijsinstellingen en gemeenten gezamenlijk een techniekdag voor kinderen in de leeftijd van 8 tot 12 jaar wordt georganiseerd. Tijdens deze doe-dag kunnen kinderen kennis maken met verschillende soorten techniek die dicht bij hun belevingswereld staan.
Kwantitatieve en kwalitatieve doelstelling		Jongeren actief bezig laten zijn met techniek om zo de sector techniek breed te promoten. Het opzetten van een infrastructuur op lokaal niveau tussen bedrijfsleven, onderwijs en overheid. Koppeling hieraan van een basisschoolproject, waarin de bovenbouwgroepen van het basisonderwijs een technische opdracht uitvoeren, in de vorm van een wedstrijd. En zo het structureren van techniek in het basisonderwijs in de betreffende gemeente.
Tijdpad uitvoering		2011-2013
Financiering		Financiering geschiedt door lokaal bedrijfsleven, lokale overheden en SEO.

Naam activiteit	23	High Tech Challenge
Relatie met speerpunt		Toekomstbestendig werven en opleiden
Rol POA		Monitoring, adviseur
Bestuurlijk verantwoordelijk/Trekker		Kenniscentrum Bèta Techniek Barbara Evertsen
Verdere betrokken partijen		Regionale bedrijfsleven Havo en vwo scholen POA Achterhoek
Doel van het project		Doel van de HTC is de profielkeuze van leerlingen te beïnvloeden richting NT en de doorstroom van leerlingen van havo, vwo en gymnasium naar het hoger technisch beroepsonderwijs en bèta gerichte universitaire studies te bevorderen.
Doelgroep		De doelgroep voor dit project is tweeledig: <ul style="list-style-type: none"> • Leerlingen Havo/VWO die aan het einde van het schooljaar voor een profielkeuze staan. • Achterhoekse MKB bedrijven met een focus op techniek.
Korte projectbeschrijving		De High Tech Challenge (HTC) is een (robot)techniekwedstrijd voor scholieren uit de 3 ^e klassen van scholen voor havo, vwo en gymnasium en opgezet met als doel de profielkeuze van leerlingen te beïnvloeden. Naast de wedstrijd staat interactie met het regionale bedrijfsleven centraal. Voor de scholieren is niet alleen de ervaring met de robot belangrijk maar ook het beeld dat verkregen wordt van de mogelijke werkzaamheden na een technische opleiding. Iedere deelnemende school wordt gekoppeld aan een technisch bedrijf uit de regio. Dit bedrijf wordt gevraagd een gastles en/of een bedrijfsbezoek te verzorgen. Het is hierbij van belang dat het bedrijf op fietsafstand van de school gevestigd is.
Kwantitatieve Doelstelling		Alle havo en vwo scholen in de Achterhoek doen mee aan de HTC.
Kwalitatieve Doelstelling		<ul style="list-style-type: none"> • Leerlingen op een uitdagende en creatieve manier in aanraking gebracht met High Tech door het bouwen en programmeren van een robot.. • Leerlingen kennis laten maken met High Tech bedrijven in de regio en inzicht geven in de beroepen die ze later, met een technische opleiding kunnen uitoefenen. • Regionaal bedrijfsleven al in een vroeg stadium betrekken bij het (technisch) onderwijs en bij voorlichting over techniek.
Tijdpad uitvoering		2011
Financiering		De organisatie van de HTC wordt bekostigd door het Kenniscentrum Bèta Techniek en de Hogeschool Arnhem Nijmegen. Daarnaast worden bij diversie instanties subsidie verzoeken ingediend.

Naam activiteit 24	FIRST® LEGO® League
Relatie met speerpunt	Toekomstbestendig werven en opleiden
Rol POA	Monitoring, adviseur
Bestuurlijk verantwoordelijk/Trekker	Kenniscentrum Bèta Techniek Barbara Evertsen
Verdere betrokken partijen	Graafschap college Primair en voorgezet onderwijs
Doel van het project	Doel van de FIRST® LEGO® League is het stimuleren van techniek bij kinderen van 8 tot en met 14 jaar.
Doelgroep	Kinderen van 8 tot en met 14 jaar
Korte projectbeschrijving	De FIRST® LEGO® League (FLL) is een wedstrijd die jongeren tussen de 8 en 15 jaar uitdaagt om de maatschappelijke rol van techniek en technologie te onderzoeken aan de hand van verschillende opdrachten. De opdrachten worden elk jaar opgehangen aan een thema en gedefinieerd in de jaarlijks wisselende "Challenge". De kinderen werken in teams van maximaal tien deelnemers om de opdrachten zo goed mogelijk te vervullen en laten het resultaat zien tijdens regionale en (inter)nationale finales.
Kwantitatieve Doelstelling	<ul style="list-style-type: none"> • Alle primair en voorgezet onderwijs scholen informeren over de FIRST® LEGO® League • Toename van aantal deelnemende teams tot minimaal 12
Kwalitatieve Doelstelling	<ul style="list-style-type: none"> • Leerlingen op een uitdagende manier in aanraking laten komen met robotica door het zelf monteren en programmeren van een robot. • Leerlingen inzicht geven in de rol van technologie in de samenleving door het zelf bedenken van oplossingen voor wezenlijke maatschappelijke vraagstukken • Regionaal bedrijfsleven al in een vroeg stadium betrekken bij het (technisch) onderwijs en bij voorlichting over techniek.
Tijdpad uitvoering	2011
Financiering	De organisatie van de regio-finales wordt bekostigd door het Kenniscentrum Bèta Techniek en de samenwerkingspartners.

Naam activiteit 25	Open Dag Zorg
Relatie met speerpunt	Toekomstbestendig werven en opleiden
Rol POA	Monitoring, adviseur
Bestuurlijk verantwoordelijk/Trekker	WGV Zorg en Welzijn Oost-Nederland
Verdere betrokken partijen	Zorg- en wezijnsinstellingen in de Achterhoek
Doel van het project	Bekendheid geven aan de beroepsmogelijkheden in de sector zorg en welzijn door belangstellenden een kijkje 'achter de schermen' te geven.
Doelgroep	Scholieren die voor een studie/beroepskeuze staan; werkloos-werkzoekenden die zich oriënteren op de arbeidsmarkt omwonenden en belangstellenden die een kijkje willen nemen.
Korte projectbeschrijving	De vereniging stimuleert instellingen deel te nemen aan de open dagen Ter ondersteuning worden freecards, posters en ander promotiemateriaal verspreid. Er worden promotiepakketten uitgedeeld onder instellingen, radiospotjes uitgezonden op de lokale radio, in de week voorafgaand aan de open dag met de regionale dagbladen een Zorgkrant met informatie verspreid. Ook op scholen en UWV verschijnen posters, freecards en de Zorgkranten. De WGV verstuurt een gezamenlijk persbericht naar de dag- en weekbladpers en de regionale omroep voor extra free publicity. Daarnaast neemt de WGV het initiatief regionale bestuurders uit te nodigen voor de Open Dag.
Kwalitatieve Doelstelling	Beter imago van de sector zorg en welzijn. Meer bekendheid met de beroepsmogelijkheden in de sector. Hogere naamsbekendheid van de regionale vacaturebank. Meer bekendheid met instroom- en toeleidingsmogelijkheden naar de sector. Positieve uitstraling.
Tijdpad uitvoering	jaarlijks
Financiering	Deelnemende instellingen en subsidie VWS

Naam project 26	Stimulering opzet leerafdelingen in zorginstellingen
Relatie met speerpunt	Toekomstbestendig werven en opleiden
Rol POA	Monitoring, adviseur
Bestuurlijk verantwoordelijk/Trekker	WGV Zorg en Welzijn Oost Nederland
Verdere betrokken partijen	Zorginstellingen, Calibris en Graafschap College
Doel van het project	Verbetering van de aansluiting tussen beroepsonderwijs en werkveld (beroepspraktijk) middels de opzet van leerafdelingen in zorginstellingen.
Doelgroep	Opleidingsfunctionarissen, P&O-ers, lijnmanagement, docenten en leerlingen
Korte projectbeschrijving	Via een leerafdeling in een zorginstelling kunnen BOL-studenten in een gecontroleerde omgeving kennis maken met de beroepspraktijk, waarbij de belasting die daarmee gemoeid is voor instelling/medewerkers/patiënten en cliënten zoveel mogelijk kan worden beperkt. De leerafdeling biedt bovendien extra kansen voor het competentiegerichte onderwijs, terwijl bovendien de opnamecapaciteit van de instelling (aantal stageplaatsen) zou kunnen worden vergroot.
Tijdpad uitvoering	Doorlopende activiteit
Financiering	Voor dit project is een ESF subsidie verworven, onder actie E sociale innovatie.

Bijlage 1 Overzicht bestuur- en werkgroepleden POA

Het bestuur van het Platform Onderwijs Arbeidsmarkt Achterhoek wordt gevormd door:

De heer G. J. A. M. Theeuwes	Onafhankelijk voorzitter
Mevrouw E.C. Laman Trip	Secretaris POA
Mevrouw I.G. Saris	Gemeente Winterswijk (Namens Oost Achterhoek)
De heer O. E. T van Dijk	Gemeente Doetinchem (Namens West Achterhoek)
De heer H.J. Korten	UWV WERKbedrijf
De heer H. J. Kok	IJsselgroep Iselinge
Mevrouw S.C. Shkolnik-Oostwouder	Graafschap College
De heer H.J. van der Esch	Profijt (MBO)
De heer J.W. Boezel	VNO-NCW Achterhoek
De heer T.C. te Linde	MKB Midden
Mevrouw M.L.J. Bol-Heunen	Kamer van Koophandel Centraal Gelderland
De heer G.A.J. Nederpelt	WGV Zorg en Welzijn Oost Nederland
Mevrouw M.J.W. Buijs-Kolkman	FNV-CNV
Mevrouw E.M. Bosch	SW bedrijven Achterhoek

De werkgroep van het Platform Onderwijs Arbeidsmarkt Achterhoek wordt gevormd door:

De heer T.van Vilsteren	Graafschap College (voorzitter)
Mevrouw E.C. Laman Trip	Secretaris POA
De heer H. Walhof	Sociale Dienst Oost Achterhoek
De heer B. Teunissen	Gemeente Doetinchem (Namens West Achterhoek)
Mevrouw J. Emaus	Regio Achterhoek
De heer H.J Korten	UWV WERKbedrijf
De heer R. Kuulkers	RMC Achterhoek
De heer F. Wijnands	Profijt (VMBO)
De heer C.J. van de Veen	Colo
Mevrouw B. Everts	Kenniscentrum Bèta Techniek
Mevrouw M. van Boheemen	Kamer van Koophandel Centraal Gelderland
De heer T. de Ruiter	VNO-NCW Achterhoek

Bijlage 2 Overzicht activiteiten, projecten per speerpunt en doorlopende activiteiten

Deel 5a. Activiteiten POA				
Arbeidsmarkt informatie		Bestuurlijk Verantwoordelijk	Rol POA	Tijdspad
1	Onderzoek arbeidsmarkt (signaleren trends en ontwikkelingen)	Regio Achterhoek (UWV in de uitvoering)	initiator	2011-2013
2	Instream/doorstroomgegevens onderwijs	Profijt	monitoring	Jaarlijks okt/nov
3	Voorlichting/informatie bijeenkomsten	Regio Achterhoek	initiator makelaar	2011-2013
4	Versterking samenwerking HBO/WO	Han, saxion, TU Twente, Radboud, WUR	adviseur	2011-2013
Deel 5b. Projecten partijen POA				
Speerpunt: Vitaliteit en inzetbaarheid				
1	Stimulering leeftijdsspecifiek personeelsbeleid in de zorg	WGV Zorgsector Twente en Achterhoek	monitoring	2011-2013
2	Stimulering leven lang leren, na- en bijscholing	Leerwerkloket Achterhoek	monitoring adviseur	2011-2012
3	Ouderen aan het werk	UWV Werkbedrijf Achterhoek	adviseur	2011-2013
4	Regionaal mobiliteitscentrum	UWV Werkbedrijf Achterhoek	adviseur	2011-2013
5	Wajong-eren aan het werk	UWV Werkbedrijf Achterhoek	adviseur	2011-2013
6	Brancheservicepunten	UWV Werkbedrijf Achterhoek	adviseur	2011-2013
Speerpunt: Optimale arbeidsparticipatie				
7	Toeleiding voortijdig schoolverlaters / kwetsbare jongeren naar de metaal	Anton Tijdink	monitoring	2012-2013
8	Omzetten instapbanen/ ongeschoolde arbeidsplaatsen	MKB Midden	monitoring	2011 2012-2013?
9	Integrale aanpak voortijdig schoolverlaten en wet WIJ	RMC	monitoring	2011-2013
10	Actieplan Jeugdwerkloosheid Regio Achterhoek	Gemeente Doetinchem	adviseur monitoring	2011
Speerpunt: Flexibilisering van de arbeidsmarkt				
11	ZZP- ers in the picture	KVK	adviseur	2011-2013
12	Jong ondernemerschap	KvK	adviseur	2011-2013

		Bestuurlijk Verantwoordelijk	Rol POA	Tijdspad
Speerpunt: Toekomstbestendig werven en opleiden				
13a	Voorlichting m.b.t. kansen arbeidsmarkt voor leerlingen VO	Profijt	monitoring	2011-2013
13b	Iedere leerling op de juiste plek	Stichting Anton Tjink Profijt	monitoring	2011-2013
14	Scholing naar kansrijke beroepen	UWV Werkbedrijf Achterhoek	monitoring	2011-2013
15	De Graafschap helpt scoren	Gemeente Doetinchem	monitoring	2011
16	VMBO Carrousel	WGV Zorgsector Twente en Achterhoek	monitoring	2011-2013
17	Regionaal Steunpunt TechNet	Kenniscentrum Bèta Techniek	monitoring	2011
18	Regionale coördinatie Jet-Net	Kenniscentrum Bèta Techniek	monitoring	2011
19	Bedrijf + school	Kenniscentrum Bèta Techniek	monitoring	2011
20	Grensoverschrijdende arbeid Internationalisering Bevorderen kennisuitwisseling	KvK	adviseur	2011-2013
Deel 5c. Doorlopende activiteiten				
Doorlopende activiteiten				
21	Techniek in het basisonderwijs	Hogeschool Iselinge	monitoring adviseur	2011-2013
22	Techniekdagen	VNO-NCW	monitoring adviseur	2011-2013
23	High Tech Challenge	Kenniscentrum Bèta Techniek	adviseur	2011-2013
24	<i>FIRST®</i> LEGO® League	Kenniscentrum Bèta Techniek	monitoring adviseur	2011
25	Opendag Zorg	WGV Zorg en Welzijn Oost-Nederland	monitoring adviseur	2011
26	Stimuleren leerafdelingen in zorginstellingen	WGV Zorg en Welzijn Oost Nederland	monitoring adviseur	2011-2013

Adresgegevens Platform Onderwijs Arbeidsmarkt Achterhoek

Bezoekadres: Burg. Bosmastraat 7
7101 DE Winterswijk

Postadres: Postbus 9105
7100 HG Winterswijk

Telefoon: Secretaris: Mw. drs. Liesbeth Laman Trip 0543-788726
Projectmedewerker: Mw. Marianne te Linde 0543-788496

Platform



**Onderwijs Arbeidsmarkt
Achterhoek**