



Jaarplan 2021 Leerwerkloket Midden Gelderland

een uitwerking van het Businessplan 2017 - 2021

Vastgesteld in bestuursvergadering 14 januari 2021

Bijlage: begroting 2021 14 januari 2021

Contactgegevens t.b.v. de behandeling van het Jaarplan 2021

Dorry Willemsen	Projectcoördinator
Leerwerkloket Midden Gelderland	
026 - 377 5554 /06-52513581	dorry.willemsen@arnhem.nl

Handtekening voor akkoord:

Wouter Groothedde

Antonette Verveen

Roland Kluskens



Het belang van leren is nog nooit zo evident geweest als nu.

Inleiding

Vanuit de visie 'dat iedereen de kans moet krijgen om mee te doen en zich te ontwikkelen, zodat je zelf kunt bijdragen aan je eigen toekomst' levert het Leerwerkloket Midden Gelderland (LWL) een bijdrage aan de uitvoering van de opdracht Leren & Werken van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Laagdrempelig informatie en advies geven over leer- en ontwikkelvragen van (niet) werkenden en werkgevers.

Bij het bespreken van doelen en focus voor 2021 en het opstellen van het Jaarplan hebben we de eerste golf van de coronacrisis net achter de rug, terwijl de tweede golf al weer gaande is. Door het aanhouden van de coronacrisis groeit de kans dat we niet kunnen terugkeren naar de economie die we hadden. Mensen zullen zich moeten aanpassen om hun huidige werk te behouden of om nieuw werk te vinden.

De crisis heeft de arbeidsmarkt in 2020 volledig op zijn kop gezet. Sectoren worden verschillend getroffen waardoor er grotere mismatches op de arbeidsmarkt ontstaan. Door de genomen maatregelen is veel nog niet direct merkbaar en zichtbaar in de cijfers. Wel merken we het hele afgelopen jaar al een grote toeloop bij het Leerwerkloket. Het beoogde doel was 500 individuele adviestrajecten aan te gaan. Eind oktober hebben zich ruim meer dan 700 inwoners voor advies en ondersteuning bij het loket gemeld.

We bemerken dat meer en meer andere doelgroepen zoals (ex-) ZZP-ers, werkenden en hoger opgeleiden om ondersteuning en advies vragen. Of ondernemers die genoodzaakt zijn te stoppen en zich melden voor informatie en advies over nieuwe kansen. En we merken helaas ook dat het juist voor de mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt nog moeilijker wordt om werk te vinden en dat zij door verdringing nog verder op afstand komen te staan. Tegelijkertijd blijven vacatures voor veel beroepen moeilijk vervulbaar. Daarbij gaat het vooral om technische en ICT-beroepen en beroepen in de zorg en het onderwijs. Terwijl de horeca en de evenementenbranche in het hele land en zeker ook in deze regio onevenredig hard getroffen worden en daar veel ontslagen vallen en nog zullen vallen wanneer de ondersteunende maatregelen ophouden. Ook de versnelde digitalisering, het vele thuiswerken zal grote en de verwachting is blijvende gevolgen hebben voor de werkgelegenheid.

Het LWL is al jaren het expertisecentrum voor arbeidsmarktgerichte scholing en lerend werken voor iedereen in de regio. Vanuit de gedeelde visie van de samenwerkingspartners:

- dat door netwerksamenwerking en arbeidsmarktgericht opleiden meer mensen duurzaam aan het werk komen;
- dat investeren in kennis en vaardigheden noodzakelijk is om de snelle en complexe veranderingen op de arbeidsmarkt te behouden en duurzame en flexibele inzetbaarheid te bevorderen;
- en dat een levenlang ontwikkelen nodig is om een baan te vinden, te behouden en te participeren in de samenleving;

Aandacht voor competenties en inzet van scholing zal meer dan ooit helpen om kansen te benutten en knelpunten te verkleinen. Wie regelmatig zijn vaardigheden bijspijkt, of waar nodig een omscholingstraject ingaat, zorgt ervoor dat hij goed inzetbaar blijft op de arbeidsmarkt.



Investeren in kennis loont.

We ervaren dat inzetten op competenties en op basisvaardigheden als digitale vaardigheden, beschikken over een startkwalificatie en beheersen van de Nederlandse taal belangrijker is dan ooit om aansluiting met de arbeidsmarkt te vinden of te houden. Zeker nu werk vinden voor kwetsbaren op de arbeidsmarkt lastiger is, is investeren in basisvaardigheden lonend. En voor mensen die een andere richting op zullen moeten gaan, is het kennen van competenties en oriënteren op mogelijkheden en daarin ervaringen op kunnen doen belangrijk. Dit vraagt om ruimte om te kunnen leren, te kunnen oriënteren en om te kunnen ontwikkelen in een andere richting. Het vraagt om creatieve oplossingen en investeren in duurzaamheid in oplossingen. Voor P-wet of WW kandidaten vraagt dit om ruimte om langer (deels) gebruik te blijven maken van een uitkering en ruimte om zich te kunnen ontwikkelen in een andere richting.

Samen met partners, publiek en privaat, werkt het Leerwerkloket al jaren aan brancheontwikkelarrangementen om lacunes tussen vraag en aanbod met scholing te verminderen. Dat blijven we doen, LWL neemt deel aan de werkgroep Arbeidsmarktmobiliteit Midden-Gelderland. Wel zal het Leerwerkloket in 2021 een beroep op partners doen als het Regionaal Werkbedrijf en Provincie om middelen vrij te maken voor extra 'handen' erbij om de capaciteit van adviseurs tijdelijk uit te kunnen breiden en daarmee de groeiende vraag om ondersteuning te kunnen blijven bieden. We bemerken dat er wachtlijsten ontstaan van inwoners met scholingsvragen en de financiering daarvan. LWL is thuis in de arbeidsmarktregio en kent de kansen. Dat weten ook collega's en professionals die kennis van het LWL nodig hebben over financiële regelingen, lerend vermogen van kandidaten en arbeidsmarktkansen in deze regio. Ook deze vragen nemen extra toe. Mensen hebben een gids nodig. Nu meer dan ooit. Deze behoefte blijkt wel wanneer het extra budget van NL leert door voor ontwikkeling en advies binnen 24 uur op was.

Het voorliggende Jaarplan bevat de belangrijkste ontwikkelingen die in 2021 invloed hebben op het LWL en de concrete activiteiten en projecten die bijdragen aan het versterken van de verbinding tussen arbeidsmarkt en onderwijs.

Ontwikkelingen die van belang zijn in 2021

Eén van die ontwikkelingen betreft de ontwikkeling van een *regionaal mobiliteitscentrum*: In een kamerbrief van 13 november verzoekt de minister dat "partijen worden gevraagd één digitaal en fysiek loket in te richten in de arbeidsmarktregio's, dat aansluit bij het bestaande Leerwerkloket en het regionale WerkgeversServicepunt". Een extra beroep op de inzet van het LWL. Een mobiliteitscentrum kan een netwerksamenwerking zijn, een mobiliteitsteam met een tijdelijk karakter. Dit team met een prominente rol voor het WGSP en LWL heeft samenwerking nodig op een levenlang ontwikkelen en leren in de regio. Dit moment in coronatijd biedt mogelijkheden om duurzaam en structureel samen te werken en met elkaar de benodigde structuur neer te zetten.

Perspectief op Werk in de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland zet ook in 2021 verder in op het ondersteunen van mensen die zonder ondersteuning niet aan het werk komen. Het LWL draagt in 2021 bij met de *Oriëntatiecarrousel* aangepast aan de mogelijkheden. Werkgevers en werkzoekenden bieden we extra kansen om elkaar te ontmoeten en te kunnen matchen op competentie en taak. De spannende opdracht voor 2021 is om werkgevers te vinden met een duidelijke behoefte aan mensen en op een verantwoorde manier de ontmoeting te organiseren. Het laten ontdekken van interesses en competenties in de praktijk, het individueel vormgeven van de aanpak vraagt veel inzet van de betrokken adviseurs. Het kunnen oriënteren en leren in de praktijk is helaas door de maatregelen beperkt mogelijk voor nieuwkomers in de sector.



Samen met de partners als WSP, S-BB en brancheopleiders creatieve oplossingen vinden voor de *behoefte aan praktijkoriëntatie en oefening*. Samen met de werkgroep arbeidsmarktmobility focust Oriëntatiecarrousel op branches met de grootste vraag in deze regio: techniek, groen en zorg.

Met *extra Provinciale middelen* voor versterken LWL en scholingsvouchers en *middelen uit PoW* voor de oriëntatiecarrousel heeft het LWL in 2021 de beschikking over een ruimer budget. Hiertoe werkt LWL mee aan de actielijnen 'Werkgevers en werkzoekenden met elkaar verbinden' en 'beschikbaar maken en houden van voldoende stages en leerwerkbanen'. LWL werkt met de Kansenmakers om 100 jongeren te bereiken en de dreigende uitval uit het onderwijs te verminderen. We willen met deze middelen in 2021 ook insteken op het versterken van de strategische en tactische functie op leren en werken in de regio. We brengen de behoefte aan een levenlang ontwikkelen beter in kaart. Er zijn vele initiatieven in de regio, wat doen we al en wat ontbreekt?

Het Leerwerkloket werkt in vrijwel alles samen met andere organisaties of ondersteunt hen zonder hun taken over te nemen. De ambities om kwalitatief maatwerk te leveren, zijn ook zo veel mogelijk kwantitatief geformuleerd. Daardoor kunnen we scherp blijven naar onszelf en anderen in 'waar we van zijn.'

Het voorliggende Jaarplan is mede tot stand gekomen door de inbreng van partners. Zij geven aan waar de behoefte aan ondersteuning is. In de regionale stuurgroep zijn de belangrijkste onderwijs- en arbeidsmarktpartijen vertegenwoordigd: gemeente Arnhem namens regiogemeenten, ROC Rijn IJssel namens MBO onderwijs, UWV Arnhem - Nijmegen en de adviserend leden WerkgeversServicepunt, S-BB (Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) en arbeidsontwikkelbedrijf Scalabor.

Win-win

Om tot win-win situaties te komen waarbij meer mensen arbeidsmarktgericht opgeleid worden en aan het werk komen, zijn creativiteit en samenwerkingsbereidheid nodig van alle partijen. De kracht van Leerwerkloket is de onafhankelijkheid waarmee het op een deskundige manier adviseert en partijen bij elkaar kan brengen en de lacunes in aanbod bij behoeften scherp in beeld heeft door de directe uitvoering via de inloopspreekuren en afspraken. En neemt hiertoe het initiatief en zal een nog stevigere positie verwerven als aanjager van vernieuwingen bij lacunes en verbinder tussen partners met trajecten.

Om de benodigde inzet te kunnen blijven bieden zullen de partners uit de stuurgroep van het LWL een verzoek doen aan het bestuur van het Regionaal Werk Bedrijf om extra middelen beschikbaar te stellen om aan de adviesvraag te kunnen voldoen en om flexibel te kunnen inspelen op de behoefte aan ondersteuning die een inventieve aanpak vereisen door de ontwikkelingen op dat moment.

In de laatste 3 maanden van 2020 zijn de aanvragen bij het LWL 2,5 keer zo hoog als in dezelfde periode 2019. In 2020 zijn er meer dan 700 individuen gesproken waarmee tussen de 1 en 4 gesprekken zijn gevoerd. De laatste weken van december komen wekelijks verzoeken binnen om mee te werken aan advisering bij groepsontslagen. Daarnaast wil het LWL in samenwerkingen mee blijven werken zoals de werkgroep arbeidsmarktmobility Midden-Gelderland, in Aktiverend Werk routes op weg naar werk en willen we onze expertise blijven inzetten voor collega's en professionals in de regio met masterclasses leren en werken.



Momenteel is er 4,7 FTE inzetbaar bij het LWL, 5 adviseurs en een projectcoördinator. Allen afkomstig van 1 van de 3 samenwerkingspartners (UWV/gemeente Arnhem/ROC Rijn IJssel), waarvan 2 adviseurs op tijdelijke basis werken in projecten van PoW.

De verwachting is dat de groei naar de vraag van de dienstverlening van het LWL zich voort zal zetten door een aantal factoren:

- ➔ de blijvende en, door de corona crisis versnelde, urgentie van om- en bijscholing en een leven lang ontwikkelen
- ➔ de betere vindbaarheid van het loket bij burgers
- ➔ de transitievouchers scholing die aangevraagd kunnen worden bij het LWL
- ➔ een bredere doelgroep die aanspraak doet op de dienstverlening van het loket (zzp'ers/ werkenden met werkloosheid bedreigden)
- ➔ regelingen die scholing bevorderen (bijvoorbeeld de NOW regeling waarbij een voorwaarde is dat werkgevers investeren in ontwikkeladvies en/of scholing van werknemers)

Om de komende periode aan de ambitie en de groeiende vraag te blijven voldoen en wachtlijsten te voorkomen is uitbreiding van adviescapaciteit een vereiste. Stuurgroep LWL zal extra budget aanvragen om flexibel te kunnen blijven inspelen op de ondersteuningsvragen.



Jaarplan 2021

1. Individueel advies

Onafhankelijk en deskundig advies over de arbeids- en scholingsmarkt, leerwerkarrangementen en financiële mogelijkheden.

Het LWL is (onderzoekende) uitvoerder van deze activiteit.

Vanuit de ambitie om het expertisecentrum te zijn voor arbeidsmarktgerichte scholing en lerend werken voor iedereen in de arbeidsmarktregio Midden Gelderland is het cruciaal dat LWL (hands-on) voeling houdt met de inwoners en werkgevers. Door actief onafhankelijk en deskundig advies te geven over de arbeids- en scholingsmarkt, leerwerkarrangementen en financiële mogelijkheden blijft LWL in positie als expertisecentrum en is mede verantwoordelijk voor inbreng van een Leven Lang Ontwikkelen. Het LWL heeft een voortrekkersrol hierin.

Inwoners van Midden Gelderland melden zich via mail, website, telefonisch en veelal door verwijzingen. Werkgeverscontacten verlopen veelal via het WSP, SBB en de werkgevers melden zich telefonisch, via mail en via de website.

Actie:

LWL heeft een extra budget aangevraagd bij het RWB voor de noodzakelijke inzet van middelen en mankracht in 2021, om te kunnen anticiperen op de enorme toeloop en behoefte aan scholingsadviezen voor heroriëntaties, loopbaanadviezen, om- en bijscholingsmogelijkheden, bij het zoeken naar stages en voor opleidingsbehoefte door reorganisatie en bedrijfs- en baanverliezen

Betrokken partners:

Aktiverend Werk, Werk & Inkomen gemeenten, UWV, sociaal wijkcoaches, RIBW, ROC RijnIJssel, WSP, Scalabor, SBB, RBL, VSV, HAN, Gelderland werkt door, BZ, Kansenmakers.

Probleemstelling:

LWL is thuis in de arbeidsmarktregio en kent de kansen. Dat weten ook collega's en professionals die kennis van het LWL nodig hebben over financiële regelingen, lerend vermogen van kandidaten en arbeidsmarktkansen in deze regio.

Daarnaast wordt in de overheidsmaatregelen NL leert door voor opleidings- en scholingsmogelijkheden verwezen naar het LWL als instituut met de expertise op dit gebied.

Ook de maatschappelijke bewustwording m.b.t. een Leven Lang Ontwikkeling neemt door de coronamaatregelen aanzienlijk toe en zorgt voor een toenemende belangstelling voor scholingsvragen van werkenden.

Maar ook is er een toenemende vraag van studenten die een stageplaats of erkende werkplek zoeken.



En er is meer behoefte aan deskundige ondersteuning door alle maatschappelijke ontwikkelingen en het effect op de arbeidsmarkt. Nu meer dan ooit. Een groeiende vraag terwijl de adviseurs van het LWL al noodgedwongen met wachtlijsten moeten werken. We merken het hele afgelopen jaar al een grote toeloop bij het Leerwerkloket. Het beoogde doel was 500 individuele adviestrajecten aan te gaan.

Eind oktober 2020 hebben zich ruim meer dan 700 inwoners voor advies en ondersteuning bij het loket gemeld, waarmee gemiddeld 1 tot 4 gesprekken is gevoerd. Begin december komen daar de faillissementen en TOZO kandidaten bij. De verwachting voor 2021 is dat de vraag om advies nog veel meer zal toenemen. Ook de behoefte aan de kennis van de adviseurs LWL over financial engineering is groot, bij inwoners, werkgevers, partners en professionals. Adviseurs passen financial engineering toe bij iedere adviesaanvraag.

Gewenst resultaat 2021:

- ➔ 600 kandidaten adviseren en ondersteunen bij mogelijke stappen naar opleiding of opleiding en werk.
- ➔ Financial engineering onderdeel advies ontwikkeltraject
- ➔ uitbreiden advieswerkzaamheden:
 - TOZO ondernemers (overleg loopt over extra FTE hiertoe)
 - Werkgevers en werknemers ondersteunen die door faillissementen getroffen zijn en scholings- en loopbaanvragen hebben;
 - groeiende toeloop
 - 45 plussers
 - jongeren zonder startkwalificatie
 - arbeidsgehandicapten AG populatie
 - laaggeletterden (niet voldoende kunnen lezen en schrijven)
 - digibeten (niet voldoende kunnen omgaan met digitale media)

Inzet extra middelen 2021:

- ➔ Uitbreidingsbudget voor het inzetten van middelen en menskracht voor extra ondersteuning op de toenemende vraag
- ➔ Scholingsfonds LWL (transitievouchers) financiële ondersteuning om te kunnen starten met een noodzakelijke scholing waarvoor geen financiële middelen beschikbaar zijn)



2. Leerwerk- en brancheontwikkelarrangementen

Creatief inspelen op lacunes en bijdragen aan arrangementen van partners.

Rol /functie:

Het LWL is ondersteuner van deze activiteit en levert als zodanig een bijdrage aan de initiatieven en activiteiten van de samenwerkingspartners in de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland. LWL neemt deel aan de werkgroep Arbeidsmarktmobiliteit Midden-Gelderland. Doel van de werkgroep is verbinden, samenwerken en elkaar aanvullen in het grotere geheel van de arbeidsmarkt. Daarbij gebruik maken van bestaande structuren, netwerken en publiek private samenwerking.

Actie:

Werkgroep arbeidsmarktmobiliteit is bezig om branche-ontwikkel arrangementen te ontwikkelen om de lacunes tussen vraag en aanbod door scholing te verminderen. In het kader van Perspectief op Werk wordt geïnvesteerd in branchegerichte leerroutes voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt.

In de afgelopen jaren zijn verschillende leerwerktrajecten en brancheontwikkelarrangementen geïnitieerd door het LWL en is bijgedragen aan de trajecten van partners, zoals gemeenten, UWV, ROC Rijn IJssel en WSP. We brengen de leerwerkbanen en trajecten in de regio in kaart en maken deze kenbaar via de website. In 2021 zal het LWL deze activiteiten voortzetten in samenwerking met de partners en de inzet afstemmen op de aanpak POW.

We investeren in het organiseren van praktijkoriëntaties bij werkgevers en faciliteren partners hierbij. We ondersteunen bij informatiemarkten voor kandidaten om hen kennis laten maken met de mogelijkheden op de arbeidsmarkt, mogelijkheden van praktijkstages, en van leerwerktrajecten.

ROC Rijn IJssel en Scalabor hebben een subsidieaanvraag toegekend gekregen vanuit het Regionaal Investerings Fonds (RIF) om leerwerktrajecten te ontwikkelen gekoppeld aan Entrée BBL opleidingen. Het LWL sluit met de dienstverlening hierop aan. Evenals bij de nieuwe vormen van praktijk leren in pilots van SBB (MBO Praktijkleren).

Probleemstelling:

Te vaak kunnen banen niet worden ingevuld met gekwalificeerd personeel. Het LWL biedt ondersteuning bij ontwikkeling van mensen naar mogelijke en concrete kansen en geeft advies bij de opzet van trajecten en arrangementen.

Betrokken partners:

UWV, WSP, ROC Rijn IJssel, VNO-NCW, FNV, Randstad, Scalabor, S-BB.

Gewenst Resultaat LWL bijdrage 2021:

- ➡ WSP-MG en werkgevers ondersteunen bij leerwerkarrangementen, banenbeurzen, zij-instroom en leerwerkmarkten.
- ➡ >50 plaatsingen in BBL trajecten en
- ➡ >20 in specifieke trajecten met werkgevers



3. Oriëntatiecarroussel (Perspectief op Werk)

Ontmoeting werkzoekende en werkgever op interesse en competentiematch.

Rol /functie:

Het LWL is initiator en uitvoerder van deze activiteit. De branchegerichte oriëntatiecarroussels zijn een vernieuwende vorm waarmee de ontmoeting tussen werkgevers en werkzoekenden wordt gestimuleerd. Indien blijkt dat ondanks de Covid-beperkingen, bewezen succes is behaald wordt besproken of LWL de uitvoerder blijft.

Actie:

Voor 150 inwoners oriëntatie en een ervaring in de dagelijkse praktijk organiseren in een nieuwe branche op basis van talent of competentiematch. Voor werkgevers de ontmoeting organiseren met onbekend talent. De plenaire ontmoetingen met de inwoners gaat dit jaar digitaal plaatsvinden via een startevent waar toe ook werkgevers worden uitgenodigd om een bedrijfspresentatie te verzorgen. Werkgevers in Midden Gelderland met een SROI verplichting worden actief benaderd om een bijdrage te leveren in de vorm van voorlichting, ontmoeting en/of het bieden van een oriëntatiemogelijkheid.

Probleemstelling:

De oorspronkelijke opzet om zoveel mogelijk ontmoetingen te organiseren tussen inwoners en werkgevers in diverse branches gaat vooralsnog voornamelijk digitaal als werkgevers al een mogelijkheid hebben om die ruimte te bieden. Dit is sterk afhankelijk van de branche en de (veranderende) bedrijfseconomische situatie van de werkgever.

Betrokken partners:

ROC, Branche-opleiders en andere onderwijsinstellingen, SROI partners, WSP-MG, UWV, (regio) gemeenten en Scalabor.

Gewenst resultaat 2021:

- ➡ Afhankelijk van de ontwikkelingen omtrent COVID-19, zoveel mogelijk inwoners de kans bieden kennis te maken met een voor hen onbekende branche, werkgever en vakgebied. Ook via digitale kanalen.

4. Versterken Leerbanen en Stages (Provincie Gld Actielijn)

Rol /functie:

Het LWL is initiator en trekker van deze activiteit. Er is door de coronacrisis een schrijnend tekort aan voldoende stageplaatsen en leerwerkbanen. Doel van dit actiepunt is om vanuit actieplan S-BB stages en leerbanen zoveel mogelijk beschikbaar te maken en te houden om zo bij te dragen aan snelle scholing, of om-, bij- en herscholing van mensen.



Werkgevers zullen op diverse manieren worden benaderd: via S-BB stagemarkt, rechtstreeks via SROI-contacten en buiten de gangbare paden om, bijvoorbeeld in samenwerking met de Kansenmakers en andere organisaties uit het netwerk. Met hen ondersteunt LWL de individuele kandidaten bij de zoektocht naar passende plekken.

Actie: Om nog meer werkgevers enthousiast te maken, wordt hen ook de mogelijkheid geboden om eventuele SROI-verplichtingen in te zetten om zo deelname door middel van het bieden van stages en leerbanen aantrekkelijker te maken.

Probleemstelling:

Door de veranderende arbeidsmarkt dient er een brug te worden geslagen tussen werkgever en inwoner op andere manieren in samenwerking met de ketenpartners.

Betrokken partners:

Kansenmakers, UWV, WSP-MG, branche-opleiders, Werkgevers, ROC en andere onderwijsinstellingen, (regio) gemeenten, SBB en SROI partners

Gewenst resultaat 2021:

- ➔ 75 inwoners spreken en ondersteunen bij stap naar (ander) werk via stage en leerbaan
- ➔ Contact leggen met 50 ondernemers uit (SROI-)netwerk. Dit kunnen nieuwe, bestaande en contacten uit het verleden zijn
- ➔ 75 leerbanen komen beschikbaar uit netwerk
- ➔ 50 inwoners vinden aansluiting met leren en/ of leren en werken via een leerbaan of stage/ werkervaringsplek

Streefdatum gereed: 2022

5. Inzetten competentietests (CTC)

Meer regie op loopbaan en aanpassen aan veranderingen arbeidsmarkt.

Rol /functie:

Het LWL is initiator en trekker van deze activiteit. Als een CTC van toegevoegde waarde is voor (de eerder genoemde) Individuele Adviezen dan worden deze ingezet. Mede door de Coronacrisis en allerlei stimulerende maatregelen van de overheid zien we een grotere behoefte en toeloop van kandidaten.

Actie:

Het Leerwerkloket merkt dat de vraag naar competentie- en capaciteitentesten sterk toeneemt. De arbeidsmarkt biedt mogelijkheden en mensen willen onderzoeken of ze geschikt zijn. Tevens is er een groep mensen die noodgedwongen op zoek moet naar andere mogelijkheden. CTC is voor iedereen toegankelijk. Ook steeds meer werkenden weten hun weg te vinden naar het LWL voor ondersteuning bij loopbaanvragen. De arbeidsmarkt is constant in beweging en daarom is het belangrijk te blijven ontwikkelen en te kijken waar arbeidsmarktkansen liggen.



Leerwerkloket kan testen als ondersteuning inzetten bij de ontwikkelvraag.

Adviseurs zijn gecertificeerd voor:

- competentietesten van IXLY (testen op het gebied van werk gerelateerde persoonlijke eigenschappen, competenties, werkwaarden en beroepsinteressegebieden en taakgebieden).
- Capaciteitentesten van NOA.
- Beroepskeuzetool baansuggesties.

Betrokken partners en verwijzers:

WSP, Aktiverend Werk, Scalabor, UWV, ROC RijnIJssel, gemeenten, Re-integratie-bedrijven, GLDwerktdoor.

Probleemstelling:

CTC- en andere testen worden ingezet als uit een gesprek met een klant de meerwaarde van een test naar voren komt. Meer inwoners doen een beroep op een competentietest door snel veranderende eisen op de arbeidsmarkt, nieuwe functies en complexere situatie waarin adviesvrager verkeert.

Gewenst resultaat 2021:

- ➡ 150 trajecten met competentie- en capaciteitentesten
- ➡ Met extra personele bezetting kunnen we een grotere vraag bedienen.

6. Masterclass Leren en werken voor professionals in de regio

Voor professionals zodat zij hun klanten kunnen adviseren over leren en werken.

Rol /functie:

Het LWL is initiator en trekker van de ontwikkelde workshops, en levert nadrukkelijk ook een bijdrage aan de professionaliseringsprogramma's van de uitvoeringspartners door inhoud in dergelijke programma's in te bedden.

Actie:

LWL zal masterclasses verzorgen voor professionals zodat de deskundigheid over Leren en Werken groeit en zij weten hoe hun klanten te adviseren over competenties, arbeidsmarktgerichte scholing, brancheontwikkelarrangementen, financiële regelingen en scholingsmiddelen. Voor de meer complexe vragen zal men een beroep kunnen blijven doen op adviseurs van het Leerwerkloket. Waar gewenst en mogelijk in samenwerking met WSP-MG en S-BB.

Probleemstelling:

Zal meer kennis leiden tot meer bemiddelingen met leren en werken? LWL organiseert voor professionals, pas begonnen of gevorderd workshops.

Betrokken partners:

Consulenten en professionals, de sociale wijkteams, UWV, AW, S-BB en andere netwerkpartners zoals werkgevers en opleiders, RIB(W), RBL en VSV.

Gewenst resultaat 2021:

- ➡ 5 workshops voor consulenten en professionals in de regio
- ➡ aangepast aan beginners en gevorderden



7. Website Leren en Werken

Vraagbaak met heldere informatie. Actueel overzicht van leerwerkvacatures.

Rol /functie:

Het LWL is uitvoerder van deze activiteit. In nauwe samenwerking met uitvoeringspartners en landelijk Programmteam ontsluit LWL informatie over Leren en Werken voor de inwoner, werkgever en professional in de arbeidsmarktregio Midden Gelderland.

Actie:

Heldere informatie en een eenvoudige toegang voor inwoners, werkzoekenden, werkgevers, partners en professionals tot de informatie over Leren en Werken en de leerwerk vacatures. Met arbeidsmarktkennis en advies, om-, her- en bijscholingsadvies, beroepenoriëntatie, duurzame inzetbaarheid, leerwerkarrangementen, regionale en landelijke evenementen en financiële regelingen en subsidies.

- Digitale dienstverlening verder versterken en in combinatie met fysiek loket vormgeven.
- Zorgdragen voor een actueel overzicht van leerwerktrajecten en leerwerkvacatures voor de regio.

Probleemstelling: hoe zorgen we doorlopend voor een compleet en actueel overzicht van trajecten en banen in leren en werken?

Betrokken partners:

Programmteam L&W, WSP-MG, onderwijs, regiogemeenten, Scalabor, SBB, werkgevers, brancheleiders, brancheorganisaties.

Gewenst resultaat 2021:

- ➡ →10% groei van het aantal bezoekers van de website ten opzichte van 2020.
- ➡ een actueel overzicht van leerwerkarrangementen en leerwerkvacatures voor de regio.

Streefdatum gereed: continue

8. versterken Netwerk Leren en Werken

aansluiting onderwijs arbeidsmarkt versterken en dialoog voeren over een regionaal mobiliteitsteam.

Rol /functie:

Het LWL fungeert als platform voor dialoog voor de leden van de stuurgroep, met als doel de aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt in de regio te versterken


Actie:

Eén van die ontwikkelingen betreft de ontwikkeling van een regionaal mobiliteitsteam: In een kamerbrief van 13 november 2020 verzoekt de minister dat "partijen worden gevraagd één digitaal en fysiek loket in te richten in de arbeidsmarktregio's, dat aansluit bij het bestaande Leerwerkloket en het regionale WerkgeversServicepunt". Een extra beroep op de inzet van het LWL. Een mobiliteitscentrum kan een netwerksamenwerking zijn, een 'mobiliteitsteam' met een tijdelijk karakter. Dit team met een prominente rol voor het WGSP en LWL heeft samenwerking nodig op een levenlang ontwikkelen en leren in de regio.

In de stuurgroep de dialoog voeren over leren en werken in de regio en de onderlinge samenwerking stimuleren. Vanuit de gedeelde visie dat door netwerksamenwerking en arbeidsmarktgericht opleiden meer mensen duurzaam aan het werk komen.

Probleemstelling:

Waar kan de stuurgroep het LWL ondersteunen om met de ontwikkeling van een mobiliteitsteam de verbinding arbeidsmarkt en onderwijs te versterken in deze regio?

Betrokken stuurgroep partners:

Gemeente Arnhem + regio gemeenten; UWV Arnhem-Nijmegen; ROC Rijn IJssel + MBO onderwijs; WSP-MG; S-BB; Scalabor.

9. Activiteiten statushouders

Aansluiten bij de behoefte, o.a. met praktijkoriëntaties op maat.

Rol /functie:

Het LWL is ondersteuner van deze activiteit en draagt als zodanig bij aan initiatieven van andere partners voor deze specifieke doelgroep.

Actie:

Praktijkoriëntaties organiseren bij werkgevers en meewerken aan bijeenkomsten over leerwerktrajecten en speeddates op het werkplein. Ondersteunen bij trainingen naar werk met informatie over arbeidsmarktgerichte scholing, taal en kansberoepen. Statushouders actief wijzen op diplomawaardering of indicatie gevolgd onderwijs in het buitenland. Onderwijsvergelijkingen bij SBB aanvragen.

Toeleiding naar de arbeidsmarkt van statushouders vraagt om een aanpak op maat, met oog voor sleutelfiguren uit de gemeenschappen. S-BB heeft een rol in organisatie specifieke banen en stages voor deze doelgroep.

Betrokken partners: Gemeenten, projectteam statushouders, WSP, UWV, ROC, S-BB, vluchtelingenwerk en andere instanties.

Streefdatum gereed: continue



10. Activiteiten t.a.v. 45+

Rol /functie:

Het LWL is ondersteuner van deze activiteit en draagt als zodanig bij aan initiatieven van andere partners voor deze specifieke doelgroep.

Actie:

Competentieworkshops ondersteunen met WSP en UWV voor zij-instroom opleidingen en banenmarkten.

Praktijkoriëntaties bij werkgevers stimuleren en ondersteunen.

Leerwerktrajecten voor hoger opgeleiden in beeld brengen met partners.

Probleemstelling:

Oudere werknemers hebben beperkt zicht op mogelijkheden op de arbeidsmarkt en hun mogelijkheden.

Betrokken partners: WSP, UWV, werkgevers, gemeenten, SBB, HAN, gespecialiseerde organisaties zoals 50+ Company en uitzendbureaus.

Streefdatum gereed: continue

11. Activiteiten t.a.v. Jongeren zonder startkwalificatie

Leren stimuleren.

Rol /functie:

Het LWL is ondersteuner van deze activiteit en draagt als zodanig bij aan initiatieven van andere partners voor deze specifieke doelgroep en zet actief in met het versterken van leerbanen en stages (zie dienstverlening bij punt 4).

Actie:

Naast versterken leerbanen en stages met het SROI netwerk en de Kansenmakers, aansluiting zoeken met het Praktijkleren, de Boris aanpak, deelcertificaten en pilots van SBB en ROC hierin ondersteunen.

Probleemstelling:

De aansluiting naar de arbeidsmarkt stimuleren met praktijkleren en ondersteunen met advies, testen en oriëntatie mogelijkheden. Het gaat om jongeren zonder startkwalificatie die niet meer op school zitten.

Betrokken partners: RBL, VSO-PRO, gemeenten, Kansenmakers, SROI-netwerk, WSP-MG, Activerend Werk, SBB, onderwijs en andere instanties.

Streefdatum gereed: continue



12. Aanpak Laaggeletterdheid en Taalakkoord

Meer dan 700.000 werkenden hebben moeite met lezen, schrijven en communiceren in het Nederlands.

Rol /functie:

LWL is uitvoerder en aanjager van deze activiteit naar werkgevers toe en stimuleert programma's zoals 'taal op de werkvloer'.

Actie:

Het geven van informatie en advies over taal aan werkgevers en werknemers is een van de taken van de Leerwerkloketten. Vanaf 1 juli 2016 is de uitvoering van Taalakkoord vanuit SZW naar Leren en Werken overgedragen. We gebruiken SROI als ingang om met een bedrijf in gesprek te gaan over taalvaardigheid van (nieuwe) medewerkers

Probleemstelling:

Meer dan 700.000 werkenden hebben moeite met lezen, schrijven en communiceren in het Nederlands. Het is voor medewerkers lastig om zich verder te ontwikkelen als zij de basisvaardigheden niet goed beheersen. Door aandacht te besteden aan taal op de werkvloer neemt het ziekteverzuim af; werken medewerkers veiliger; worden er minder fouten gemaakt en gaan de productiviteit en de kwaliteit omhoog. Taalvaardigheid is een belangrijke basis om op de arbeidsmarkt te kunnen functioneren. Het bedrijfsleven kan de taalvaardigheid stimuleren. Er zijn landelijk faciliteiten om hen te ondersteunen. Leren en werken ondersteunt dit landelijk en regionaal.

Taalakkoord:

Speciale aandacht voor taal op de werkvloer bij werkgevers en de leerwerktrajecten die we ondersteunen. Vanuit de arbeidsmarktregio zijn extra gelden beschikbaar voor taaltrajecten op de werkvloer. LWL ondersteunt mede de realisatie daarvan en brengt bij de betrokken partijen het belang van taal onder de aandacht.

Betrokken partners: WSP, IVIO, UWV en ROC, stichting ABC, Stichting Lezen en schrijven, Scalabor, Bibliotheek, Landelijk programma team, Rozet innovatie.

Gewenst resultaat 2021:

- ➡ Bij 3 nieuwe werkgevers in gesprek over taal op de werkvloer.

Aanpak laaggeletterdheid:

2,5 miljoen volwassenen (18% van de Nederlandse bevolking van 16 jaar en ouder) heeft grote moeite met lezen, schrijven en/of rekenen. Zij zijn laaggeletterd. Vaak hebben zij ook moeite met digitale vaardigheden. 22 % van de bevolking van 16 jaar of ouder heeft geen of weinig ICT vaardigheden. Een betere taal- en rekenvaardigheid, ICT vaardigheid versterkt de arbeidsmarktpositie en zelfstandigheid.



Acties:

- adviseren kandidaten waar de taalvaardigheid of Digi-vaardigheid niet voldoende is
- speciale aandacht voor taal bij de leerwerktrajecten die we ondersteunen
- onderhouden netwerk binnen de regionale aanpak laaggeletterdheid.

Tools:

Adviseurs kunnen de basismeters inzetten om taalniveau te toetsen.

Betrokken partners: WSP, IVIO, UWV en ROC, stichting ABC, Stichting Lezen en schrijven, Scalabor, Bibliotheek, Landelijk programma team, Rozet innovatie

13. Activiteiten t.a.v. Arbeidsgehandicapten

Rol /functie:

Het LWL is ondersteuner van deze activiteit en draagt als zodanig bij aan initiatieven van andere partners voor deze specifieke doelgroep.

Actie: Ontwikkelingen worden gevolgd en er wordt advies en informatie verstrekt. Leerwerkloket ondersteunt de groep met advies en testen. De professionals uit de geestelijke gezondheidszorg betrokken bij individuele plaatsing weten het Leerwerkloket steeds beter te vinden. Aansluiten bij de persoonlijke ontwikkeling van kandidaten met praktijkleren, de Boris aanpak en deelcertificaten.

Probleemstelling: 'wat hebben kandidaten met een beperking nodig om mogelijkheden en beperkingen te ervaren in de praktijk'? Met de invoering van de P-wet hebben gemeenten een centrale rol gekregen in de opvang en de begeleiding van deze groep met partners als het RIBW.

Betrokken partners: WSP, Aktiverend Werk, RIB (reïntegratiebedrijven, Scalabor, ROC RIJ, HAN

Streefdatum gereed: continue

14. Activiteiten Sector Zorg

Rol /functie:

Het LWL is ondersteuner van deze activiteit en draagt als zodanig bij aan initiatieven van andere partners (m.n. WSP) voor deze specifieke sector.



In Midden-Gelderland is de arbeidsmarkt zeer krap voor beroepen in de zorg. In de zorg gaat het om mbo-verpleegkundigen en gespecialiseerd verpleegkundigen.

Actie: De sector biedt arbeidsmarktkansen in de regio. Er is meer vraag naar MBO 3-4. Om- en bijscholing is nodig om aan de vraag te voldoen, zoals in het Zorgpact beschreven staat. Samen met WSP kansen in beeld brengen voor zij-instromers en andere doelgroepen en richten op bewustwording en oriëntatie richting zorg. Deelname aan overleg met netwerkpartners. Advies, informatie en deelname aan bijeenkomsten. Bij lacunes trajecten initiëren en meewerken aan georganiseerde leerwerktrajecten van WSP en WZW. Meedenken en meewerken aan oplossingen voor het tekort aan begeleidingskracht in de zorgsector.

Probleemstelling: Hoe bereiken werkgevers andere doelgroepen voor werk en opleiding in de sector? Hoe het nijpend tekort aan mogelijkheden om te begeleiden in de praktijk aan te pakken?

Betrokken partners: WSP, WZW, ROC RIJ, ROC A12, HAN, team statushouders.

Gewenst resultaat 2021:

- ➡ In de week van "Ontdek de zorg" i.s.m. WSP, UWV Werkbedrijf, sterk in je werk en WZW meewerken aan diverse activiteiten.

Streefdatum gereed: continu

15. Activiteiten sector Techniek

Rol /functie:

Het LWL is ondersteuner van deze activiteit en draagt als zodanig bij aan initiatieven van andere partners (m.n. WSP) voor deze specifieke sector.

In Midden Gelderland is de arbeidsmarkt in de techniek zeer krap als het gaat om electriciens en electromonteurs, machinemonteurs, electrotechnisch ingenieurs en technici bouwkunde en natuur.

Actie: De sector biedt arbeidsmarktkansen in de regio. Samen met WSP kansen in beeld brengen voor zij-instromers en andere doelgroepen en richten op bewustwording en oriëntatie richting techniek. Organiseren, meewerken en stimuleren activiteiten leren en werken in de techniek, samen met partners. Deelname aan brancheoverleg van WSP en de Oriëntatiecarrousel.

Probleemstelling: 'waar vinden we belangstellenden en hoe bereiken we hen?' De vraag om medewerkers is groot, hoe bereiken en stimuleren werkgevers en partners andere doelgroepen voor leerwerktrajecten en kansen in de sector? Wat te doen aan het tekort aan praktijkplaatsen in de techniek?

Betrokken partners: WSP, ROC's, HAN, brancheopleiders zoals Metaalunie, Provincie, kernteam statushouders, Gelders Vakmanschap

Gewenst resultaat 2021:

- ➡ meewerken aan de oriëntatiecarrousel in de techniek in voorjaar 2021

Streefdatum gereed: continue



16. Activiteiten maand van het Leren in september

Rol /functie:

Het LWL is uitvoerder van deze activiteit en ondersteunt initiatieven uit de regio en van partners.

Actie: inwoners bereiken voor wie leren en werken niet zo vanzelfsprekend is met gerichte acties op toegankelijke plekken. Belangstellenden informeren over kansen en mogelijkheden in de regio.

Probleemstelling: Hoe bereiken we specifieke doelgroepen?

Betrokken partners: alle betrokken partners regio breed

Gewenst resultaat 2021:

- ➡ aansluiten bij bijeenkomsten in de regio

Streefdatum gereed: eind september 2021

17. Monitoring LWL

Rol /functie:

Het LWL is uitvoerder van deze activiteit.

Actie: Invoeren dienstverlening en verantwoording via perfect view. Werken aan een infographic over gestelde doelen en bereikte resultaten in 2020 en 2021.

Probleemstelling: 'welke gegevens leggen we vast?' Nieuwe doelgroepen zoals TOZO doelgroep en werkgevers opnemen in het klantvolgsysteem.

Betrokken partners: ROC, gemeenten, UWV, WSP, Scalabor, SBB

Streefdatum gereed: continue

18. Kennis, vaardigheden en samenstelling team LWL

Actie Kennis:

Een kennisbank op de website om maatwerk in aanpak en oplossingen te delen. Adviseurs zijn erkend NOLOC loopbaanadviseur en CTC test afnemer.

Actie Vaardigheden:

Werken met een infographic en perfect view.

Actie Samenstelling:

De huidige LWL organisatie telt 4,5 fte; 3 fte met een structurele bekostiging van de samenwerkingspartners (UWV, ROC, gemeenten); 1,5 fte gedekt uit projectmiddelen (Perspectief op Werk en Leerbanen). Om de komende periode aan de groeiende vraag te blijven voldoen en wachtlijsten te voorkomen is uitbreiding van adviescapaciteit een vereiste. Een verzoek om extra PoW middelen zal ingediend worden bij het RWB.

Probleemstelling:

'waar zijn we van?' Leerwerkloket werkt in vrijwel alles samen met andere organisaties of ondersteunt hen zonder hun taken over te nemen.

Gewenst resultaat 2021:

- ➡ extra toeloop door de crisis aankunnen met extra adviseurs
- ➡ infographic opstellen met kwalitatieve en kwantitatieve resultaten
- ➡ werken met Perfect View

Datum div. acties gereed: Continue



Bijlage

➡ Strategische aansturing

De stuurgroep is verantwoordelijk voor de strategische aansturing. De projectcoördinator heeft zitting in de stuurgroep en bespreekt voorstellen en thema's m.b.t. leren en werken en de strategische koers. De aansluiting op (ander) bestuurlijk overleg in de arbeidsmarktregio vindt plaats via de stuurgroepleden en hun netwerk. Met de organisaties die betrokken zijn bij onderwijs en arbeidsmarkt worden regelmatig relaties onderhouden met het oog op het doel en de missie van Leren en Werken. Het Regionaal Werkbedrijf, waarin wethouders Onderwijs en Werk&Inkomen, UWV, werkgevers en werknemersorganisaties zijn vertegenwoordigd, is een belangrijk medium. Partnerorganisaties ontvangen het jaarplan van leren en werken.

Deelnemers in het bestuurlijk overleg:

Kernpartner:

UWV Arnhem Nijmegen	Antoinette Verveen	rayonmanager
ROC Rijn IJssel	Wouter Groothedde	directeur
Gemeente Arnhem	Roland Kluskens	sr bestuursadviseur

Adviseur:

SBB	Marion Liebrechts	regio adviseur
WSP Midden Gelderland	Angèle Welting	directeur
Scalabor Arbeidsontwikkeling	Marcel Hielkema	directeur

➡ Overlegstructuur en samenwerking

De basis voor de verbinding tussen bestuur en uitvoering vormen het Businessplan en Jaarplan. De projectcoördinator legt de verbinding tussen team en stuurgroep. De stuurgroep vergadert gemiddeld 4 x per jaar. De projectcoördinator bereidt de agenda voor. Belangrijke thema's worden tussentijds en op afroep besproken en hierover wordt indien nodig besloten. De bestuursadviseur van de gemeente Arnhem is betrokken bij de voorbereiding en uitvoering van deze activiteit. De projectcoördinator draagt zorg voor de verslaglegging a.d.h.v. halfjaarrapportages en de bespreking van de dagelijkse werkzaamheden in het Leerwerkloket.

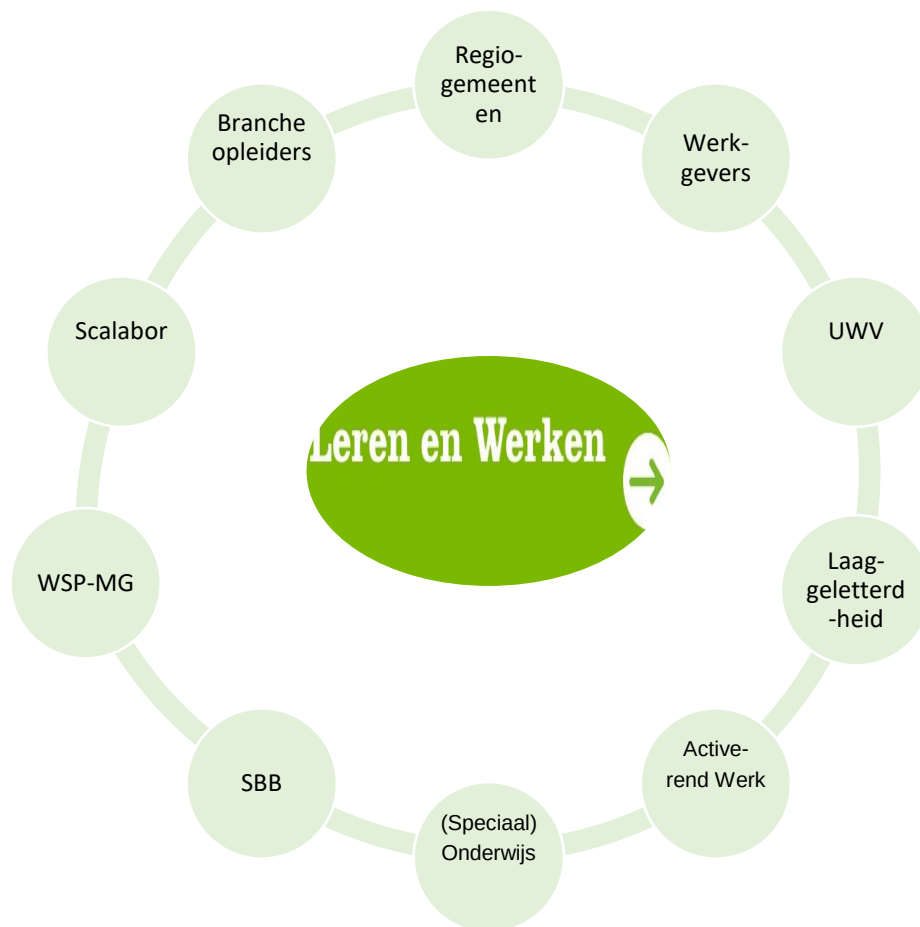
➡ Samenwerking en expertise

Leren en Werken werkt nauw samen met het WerkgeversServicepunt Midden-Gelderland, de ROC' s, intermediaire organisatie op het terrein van arbeidsbemiddeling en arbeidsontwikkeling en onderwijs.

Voor de werkgeversdienstverlening is de samenwerking met het WSP van groot belang.



NETWERK



De leerwerkloketten van Rijk van Nijmegen, Rivierenland, Stedenvierkant, Achterhoek, Foodvalley en Midden Gelderland onderhouden contacten op het niveau van projectleiders en op uitvoerend niveau met het oog op leren van elkaar, samenwerking en afstemming.

Leren en Werken brengt expertise in:

- in de werkgroep arbeidsmarktmobility Midden-Gelderland
- kernteam PoW
- in de samenwerking met het WSP Midden-Gelderland, bij de partners UWV ROC
- bij de regiogemeenten en in de wijken in Arnhem
- ROC's, speciaal onderwijs en andere onderwijsinstellingen
- werkgeversorganisaties, brancheorganisaties en SBB
- netwerken voor laaggeletterdheid en taalaanbieders
- jongerenloketten, VSV team, RBL
- SROI accountmanagement
- Activerend Werk
- Arbeidsontwikkelbedrijf Scalabor
- RIB (Reïntegratiebedrijven)

PARTNERS: UWV, ROC Rijn IJssel, Gemeente Arnhem, SBB, WSP, Scalabor



Operationeel niveau

➡ **Werkwijze**

UWV, ROC RijnIJssel en gemeenten zijn betrokken in de operationele samenwerking. Daarnaast bestaan werkcontacten met SSB, WSP, ROC A12, HAN, particuliere opleiders, uitzendorganisaties, loopbaanbegeleiders, Aktiverend Werk en Scalabor (arbeidsontwikkelfbedrijf).

Leren en Werken Midden Gelderland brengt op het terrein van leren haar expertise in bij de partners en andere organisaties. Voor individuele kandidaten verwijzen partners en organisaties naar Leren en Werken. Leerwerktrajecten komen in overleg met partners waaronder WSP tot stand. De projectcoördinator Leren en Werken treedt daarbij op als initiator en verbinder tussen de verschillende partijen. Binnen de adviseurs van het LWL is een natuurlijke verdeling naar werkzaamheden op basis van competenties en kennis.

Het fysieke loket krijgt vorm door:

- Inloopsprekuren (in de corona crisis m.n. online advisering)

Er is een wekelijks inloopsprekuren van 2 x een halve dag op het Werkplein in Arnhem, iedere dinsdag- en donderdagmiddag (aangepast open)

- op locatie in de wijk of regio volgens afspraken op maat

In overleg met regiogemeenten en a.d.h.v. de behoefte worden ook op andere locaties in de gemeenten inloopsprekuren en adviesgesprekken georganiseerd.

➡ **Bewaking van de kwaliteit van de dienstverlening**

Er is een cliëntvolgsysteem aangeschaft, Perfect View. Er wordt gezorgd dat aan de medewerkers van het team faciliteiten beschikbaar worden gesteld om op meerdere locaties te kunnen werken. Er is budget beschikbaar binnen Leren en werken om de samenwerking van het team te verbeteren. Om de werkzaamheden goed uit te voeren en in te kunnen spelen op de veranderende vraag zullen zo nodig afspraken worden gemaakt met de moederorganisaties om de individuele kwalificatie van de medewerkers in leren en werken op niveau te brengen en te houden.

Personeel

Het team richt zich op advies en voorlichting, informatie en presentatie en draagt bij aan de ontwikkeling van leerwerktrajecten, praktijkoriëntaties en oriëntatiecarroussels. Met de expertise in het team kunnen deze taken met de beperkte capaciteit worden ingevuld. De taak van de projectcoördinator is coördinerend en verbindend.

Om de benodigde inzet te kunnen blijven bieden en de ambitie te kunnen invullen om ook voor de nieuwe doelgroepen zoals werkgevers, (ex-) werknemers en ZZP-ers de adviesfunctie in te kunnen zetten, zal het bestuur van het LWL een verzoek doen aan het RWB om extra middelen beschikbaar te stellen voor (tijdelijke) uitbreiding van de adviescapaciteit vanuit het Leerwerkloket.

In de laatste 3 maanden van 2020 zijn de aanvragen bij het LWL 2,5 keer zo hoog als in dezelfde periode 2019. In 2020 zijn er meer dan 700 individuen gesproken waarmee tussen de 1 en 4 gesprekken zijn gevoerd. De laatste weken van december komen wekelijks verzoeken binnen om mee te werken aan advisering bij groepsontslagen. Daarnaast wil het LWL in samenwerkingen mee blijven werken zoals de werkgroep arbeidsmarktmobiliteit Midden-Gelderland, in Aktiverend Werk routes op weg naar werk en willen we onze expertise blijven inzetten voor collega's en professionals in de regio met masterclasses leren en werken.

Momenteel is er 4,7 FTE inzetbaar bij het LWL, 5 adviseurs en een projectcoördinator. Allen afkomstig van 1 van de 3 samenwerkingspartners (UWV/gemeente Arnhem/ROC Rijn IJssel), waarvan 2 adviseurs werken in projecten van PoW.



Functie binnen LWL	Uren LWL	Uit welke organisatie?	Functie in eigen organisatie
<i>Project coördinator</i>	21	<i>Gemeente Arnhem</i>	<i>Projectontwikkelaar werk</i>
<i>Adviseur Leerbanen</i>	28	<i>Gemeente Arnhem</i>	<i>Accountmanager SROI</i>
<i>Adviseur</i>	38	<i>UWV</i>	<i>Adviseur werk</i>
<i>Adviseur</i>	32	<i>ROC Rijn IJssel</i>	<i>Senior Adviseur</i>
<i>Adviseur LWL + projectleider oriëntatiecarrousel</i>	24	<i>ROC Rijn IJssel</i>	<i>Senior Adviseur</i>
<i>Adviseur</i>	27	<i>Gemeente Arnhem</i>	<i>Regisseur werk</i>
<i>Aanvraag om crisis budget te reserveren om waar nodig extra capaciteit te kunnen inzetten en maatwerkoplossingen waar op dat moment behoefte aan is</i>		<i>PoW /RWB</i>	<i>1 FTE uitvoeringscapaciteit + reservering van budget</i>



AAN DE SLAG MET JE LOOPBAAN

