

## Intentieverklaring duale en EVC-trajecten en leerwerkloket (Rivierenland)

### Samenwerking tussen:

- Beursplein Rivierenland
- CWI Tiel
- Kamer van Koophandel Rivierenland
- LANDER
- MKB Rivierenland
- Regio Rivierenland
- ROCRivor
- UWV
- VNO NCW Rivierenland
- De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

### Ondergetekenden,

- Beursplein Rivierenland, vertegenwoordigd door de heer L. Litjens
- CWI Tiel, vertegenwoordigd door mevrouw S. Nijhof
- Kamer van Koophandel Rivierenland, vertegenwoordigd door de heer A. Fernhout ra
- LANDER, vertegenwoordigd door de heer drs. H. Vogelaar mba
- MKB Rivierenland, vertegenwoordigd door mevr. L.L. Doude van Troostwijk
- Regio Rivierenland, vertegenwoordigd door de heer drs. K.C. Tammes;
- ROCRivor, vertegenwoordigd door mevrouw drs. E.J. Brendel
- UWV, vertegenwoordigd door: de heer M.H.J. Tijdhof
- VNO-NCW Rivierenland, vertegenwoordigd door de heer mr. J.L.J.J. Nelissen
- De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de heer A.J. de Geus

### Overwegende dat,

#### Ten aanzien van een Leven Lang Leren:

- in de huidige en toekomstige kenniseconomie burgers een steeds hoger opleidingsniveau nodig hebben om een redelijke kans op werk te hebben en te houden;
- een leven lang leren nodig is om adequaat te kunnen (blijven) functioneren in de hedendaagse en toekomstige samenleving;
- scholing van werkenden en werkzoekenden duurzaam een impuls nodig heeft;

- de kenniseconomie behoefte heeft aan meer hoger opgeleiden;
- bepaalde groepen (jongeren) specifieke aandacht behoeven;
- de combinatie van leren en werken een effectieve wijze van leren is voor werkenden en werkzoekenden;
- de ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap een projectdirectie Leren & Werken hebben opgericht, die onder meer als taak heeft regionale initiatieven op het gebied van een leven lang leren te ondersteunen

#### Ten aanzien van de specifieke situatie in de regio Rivierenland:

- de gewenste verbetering van het gemiddelde scholingsniveau van de bevolking een positieve uitwerking heeft op de werking van de arbeidsmarkt en de economische ontwikkeling van de regio Rivierenland;
- effectieve samenwerking tussen direct betrokken regionale partijen bij het voorgaande een belangrijke voorwaarde is;
- een aantal partijen zich aan een dergelijke samenwerking heeft gecommitteerd in het kader van het Rivierenlands Actieprogramma Arbeidsmarkt Kansen (RAAK);
- de onlangs op gang gekomen samenwerking in het kader van het project Regionaal Actieprogramma Arbeidsmarkt Kansen (RAAK) tussen belangrijke partijen in de regio (Regio Rivierenland, Kamer van Koophandel Rivierenland, CWI Rivierenland, ROCRivor), gericht op een integrale aanpak van vraagstukken op het gebied van arbeidsmarktontwikkelingen, scholing en duurzaam leren, een en ander in goede samenhang met de (gewenste) economische ontwikkeling, een extra impuls nodig heeft;
- de Rivierenlandse arbeidsmarkt gekenmerkt wordt door:
  - een toegenomen werkloosheid, van 5,1% naar 6,7% (= 6.800 niet werkende werkzoekenden); de werkloosheid in Rivierenland ligt nog wel onder het Gelderse gemiddelde (8,2%);
  - een toenemende krapte op de

arbeidsmarkt; het aantal vacatures de afgelopen jaren gegroeid van 1.800 naar 2.700; dat is aanzienlijk hoger dan het Gelderse gemiddelde; in de komende jaren zal de krapte verder toenemen;

- een aanzienlijke mismatch tussen vraag en aanbod op de vacaturemarkt, 2.700 vacatures tegenover 6.800 niet werkende werkzoekenden, van wie er een kleine 5.000 moeilijker bemiddelbaar zijn;
- een verschuiving in de komende jaren in de werkgelegenheid (afname in de landbouw en in de nijverheid, toename in de commerciële en de niet-commerciële dienstverlening met respectievelijk 400, 2.400 en 1.000 arbeidsplaatsen);
- toenemende effecten van de vergrijzing en ontgroening;
- een te eenzijdige en een te kwetsbare regionale structuur (50% van de banen bevindt zich in de commerciële dienstverlening);
- een relatief sterk achterblijvende arbeidsparticipatie van vrouwen, allochtonen en ouderen;
- de regio een relatief beperkte scholingsgevoeligheid kent en tot de gemiddeld lager geschoolde gebieden van ons land behoort;
- het onlangs uitgevoerde project De Lerende Regio gezien het voorgaande dient te worden omgezet in een intensieve en meer duurzame implementatie van een leven lang leren;
- voor een effectieve aanpak van regionale opleidings- en arbeidsmarktproblemen een integrale werkgeversbenadering en een integrale, regionale aanpak van jongerenproblematiek van cruciaal belang is;
- het voorgaande meer in het bijzonder van toepassing is op de bevordering van duale trajecten, leerwerkbanen, stagetrajecten en op het voorkomen c.q. bestrijden van voortijdig schoolverlaten/schooluitval;

#### Komen het volgende overeen:

De ondertekenaars zullen zich via RAAK gezamenlijk inspannen om met de hen ter beschikking staande middelen en binnen hun wettelijke

bevoegdheden de realisatie van de hierna genoemde voornemens te bevorderen en eventueel daarbij optredende belemmeringen weg te nemen.

Bij de voorbereiding en uitvoering hiervan betrekken zij waar nodig en mogelijk andere partijen, zoals (andere) onderwijsinstellingen, het bedrijfsleven, gemeenten, enz.

#### *Inspanningen*

Partijen spannen zich door middel van RAAK in het volgende te realiseren:

a. het in uitvoering nemen van 1.200 duale trajecten binnen een periode van twee jaar, gerekend vanaf de datum waarop deze intentieverklaring is ondertekend;

b. het in uitvoering nemen van 1.500 EVC-trajecten binnen de onder a. genoemde periode;

c. het ontwikkelen en implementeren van een integrale, regionale, vraaggerichte werkgeversbenadering (Werkgevers Adviespunt Rivierenland), waarbinnen naast de functie van een leerwerkloket o.a. voorzieningen worden ontwikkeld gericht op:

– het realiseren van een overzicht waarin het volledige (regionale) aanbod aan opleiding en scholing op een toegankelijke en actieve wijze inzichtelijk wordt gemaakt en gehouden ten behoeve van bedrijfsleven en burgers in de regio;

– het actief informeren van bedrijfsleven en burgers over nut en noodzaak van (levenslange) scholing en opleiding;

– een actieve uitwisseling en overdracht van opgedane kennis, informatie en praktijkervaringen met/aan regionale, interregionale en landelijke partijen (disseminatie). In het laatstgenoemde geval vindt dit o.a. plaats via deelname aan de landelijke expertgroep werkgeversbenadering.

Hieronder volgt een nadere omschrijving van de genoemde punten.

#### 1. Leven lang leren

Van oudsher is de scholingsgevoeligheid van de bevolking in het Rivierenland relatief laag. Rivierenland is jarenlang een van de laagst geschoolde gebieden van ons land geweest. Nog steeds is het van wezenlijk belang dat de komende jaren een krachtige, extra impuls

wordt gegeven aan het bewustzijn bij werkgevers, jongeren en hun directe sociale omgeving dat onderwijs en voortdurende scholing de belangrijkste voorwaarden zijn voor een adequaat functioneren op de arbeidsmarkt.

Een eerste stap op die weg is gezet door middel van het in Rivierenland uitgevoerde initiatief De Lerende Regio. Dit heeft o.a. geleid tot het participeren in een landelijk Equalproject EVC, waarbinnen is voorzien in bijvoorbeeld de oprichting van een EVC-competentietestcentrum. Dit is een van de belangrijke deelprojecten in het RAAK-programma. Een noodzakelijke vervolgstap is nu het realiseren van een actieve betrokkenheid van bedrijfsleven, onderwijs en bevolking(sgroepen) teneinde het principe van een leven lang leren te effectueren.

Daartoe willen partijen binnen het hier onder 3. genoemde Werkgevers Adviespunt Rivierenland de volgende wegen bewandelen:

– het in samenwerking met enkele werkgevers en onderwijsinstellingen ontwikkelen en uitvoeren van voorbeeldprojecten/plannen van een aanpak voor een leven lang leren;

– het overdragen van de informatie en kennis uit deze projecten aan andere werkgevers en direct betrokkenen in de regio;

– het inventariseren en actief beschikbaar stellen van alle betrokken partijen van elders geïnitieerde activiteiten op dit terrein;

– het ontwikkelen en uitvoeren van een campagne gericht op vergroting van het bewustzijn onder werkgevers, jongeren en hun directe omgeving rond nut/noodzaak van duurzaam leren;

– het samenstellen van een kennisgroep De Lerende Regio (bestaande uit vertegenwoordigers vanuit het bedrijfsleven en het onderwijs) die duurzaam impulsen dient te geven aan De Lerende Regio en daarnaast voor een verbetering van de aansluiting tussen bedrijfsleven en onderwijs moet zorgen.

De regio Rivierenland beschikt zelf niet over een instelling voor HBO. Daarom wordt bij deze activiteiten waar mogelijk en nodig ook kennis en informatie 'opgehaald' bij HBO-instellingen in de directe omgeving.

#### 2. Duale en EVC-trajecten voor werkenden en werkzoekenden

Duale trajecten, leerwerkbanen, stageplaatsen en werkervaringsplaatsen/participatiebanen (=Ander Werk), om- en bijscholingstrajecten, EVC-trajecten, werkpools en andere (al dan niet op experimentele basis ingestoken initiatieven om de toeleiding naar duurzaam werken en leren te bevorderen) zijn – mits voorzien van een scholingscomponent – deugdelijke instrumenten om betrokkenen aan een (andere) duurzame plaats op de arbeidsmarkt te helpen.

In het Rivierenland wordt door de ondertekenende partijen in de komende twee jaar een extra impuls gegeven aan het scheppen van dergelijke voorzieningen. Hierbij wordt nauw samengewerkt door het bedrijfsleven en het onderwijs in deze regio.

Concreet streven partijen naar het in de genoemde periode in uitvoering nemen van tenminste 1.200 duale trajecten en 1.500 EVC-trajecten.

#### 3. Integrale regionale werkgeversbenadering

Werkgevers spelen een cruciale rol bij het scheppen van voldoende instroom- en doorstroom- mogelijkheden voor werkzoekenden, zittend personeel, stagiaires, uitkeringsgerechtigden, enz. Het betreft hier zowel bedrijven als organisaties in de non profit sector (gemeenten, ziekenhuizen, e.d.). Hun commitment bij de aanpak van arbeidsmarkt- en opleidingsvraagstukken is onmisbaar.

In Rivierenland zijn veel bedrijven in de sector midden- en kleinbedrijf gevestigd en relatief weinig grote ondernemingen. Deze bedrijven worden op een groot aantal momenten over diverse onderwerpen door veel verschillende organisaties benaderd. Bovendien is bij deze wijze van benaderen altijd sprake van een aanbodgerichte aanpak, waarbij de behoefte/het belang van de betreffende organisatie voorop staat. Verder zijn het in heel veel gevallen ad hoc contacten en is geen sprake van een serieuze vorm van relatieopbouw of beheer.

Het spreekt voor zich dat deze wijze van werken bij het bedrijfsleven tot veel irritaties en frustraties aanleiding geeft en weinig efficiënt en effectief is. Dit klemt te meer, omdat het relatief veel kleinere bedrijven betreft, die

slechts over een beperkte niet-operationele bezetting beschikking.

Tegelijkertijd is bij een groot aantal bedrijven de latente wil aanwezig om in de context van een opgebouwde relatie concrete afspraken te maken over vacaturevervulling, het scheppen van leerwerkbanen en stageplaatsen en het investeren in scholing, zo leren praktijkervaringen in o.a. een groot-schalig landelijk arbeidsmarktproject. Bovendien bestaat bij het bedrijfsleven in het algemeen, mede gezien de door hen als enorm complex, ontoegankelijk en belastend ervaren wet- en regelgeving, veel (latente) behoefte aan concrete facilitering en ondersteuning bij het aanpakken van kwesties die de bedrijfsvoering positief kunnen beïnvloeden. Maar het ontbreekt veel bedrijven eenvoudigweg aan tijd, menskracht en deskundigheid om adequaat in te spelen op omstandigheden, die belemmerend werken c.q. nieuwe kansen bieden. Dit geldt zowel voor de economisch mindere als voor economisch betere tijden.

Het voorgaande is in het voorjaar van 2005 in de regio Rivierenland aanleiding geweest om te starten met de ontwikkeling van een integrale regionale werkgeversbenadering. Dit zogenoemde Werkgevers Adviespunt Rivierenland gaat officieel eind november 2005 van start. Concreet moet dit adviespunt zorgen voor een veel efficiëntere, effectievere en duurzame relatie met werkgevers en tot meer resultaten, zowel kwalitatief als kwantitatief voor werkgevers, werkenden, werkzoekenden, starters, enz.

Operationeel betekent dit dat na de start de volgende instrumenten worden ontwikkeld en ingezet:

– Een adviesteam van professionals, die dagelijks werkgevers bezoeken met een vraaggerichte benadering. In dit team participeren diverse organisaties, waaronder Beursplein Rivierenland, de betrokken gemeenten, het CWI, LANDER (SW-/reïntegratiebedrijf), ROCRivor en het UWV. Het team heeft tot taak een duurzame relatie op te bouwen met werkgevers, hen te faciliteren/ondersteunen op een breed terrein en daarnaast afspraken te maken over vacatures, leerwerkbanen, stagetrajecten, opleidings-, scholings- en EVC-trajecten. Het team wordt geleidelijk uitgebouwd, zowel getalsmatig als wat betreft participerende organisaties.

– Een actief kennis-, informatie- en ontwikkelpunt dat ten behoeve van het adviesteam (en dus ook van de werkgevers) op een zeer breed terrein voortdurend kennis en informatie verzamelt en actief aan betrokkenen aanbiedt, rond bepaalde onderwerpen met werkgevers projecten en experimenten ontwikkelt.

– Het formeren van kenniskringen van werkgevers waarbij gefaciliteerd vanuit het Werkgevers Adviespunt Rivierenland, werkgevers met elkaar kennis, informatie en praktijkervaringen delen rond actuele kwesties die hen belemmeren dan wel kansen bieden.

– Het organiseren van regionale themabijeenkomsten over voor werkgevers belangrijke onderwerpen.

– Het ontwikkelen van een aan het kenniscentrum gekoppelde website en digitale e-mail nieuwsbrieven.

– Het ontwikkelen van een (digitaal) actief informatiepunt over mogelijkheden voor scholing, opleiding en EVC.

Onderwerpen die het Werkgevers Adviespunt Rivierenland tot zijn informatie- en adviesterrein rekent betreffen met name die rond vraagstukken op het gebied van arbeidsmarkt, personeel(svoorziening), scholing, opleiding en EVC, arbo en financiering/subsidies. Concreet gaat het om o.a.:

– Opleidings- en scholingsmogelijkheden (zittend personeel, werkzoekenden, uitkeringsgerechtigden, jongeren, herintreders, starters, enz.)

– Arbeidsmarktinformatie

– Duale trajecten/leerwerkbanen, stages, mobiliteit, banenpools, enz.

– Werving, selectie, behoud en doorstroom

– Diversiteitsbeleid (sekse, etnisch, leeftijd)

– Professionalisering personeelsbeleid en –voorziening

– Reïntegratie

– Aansluiting onderwijs-bedrijfsleven-arbeidsmarkt

– Bevordering bredere

inzetbaarheid/employability

– Erkenning Verworven Competenties (EVC)

– Leven lang leren

– Gezond werken; een gezonde zaak (arbo)

– ESF en andere subsidieregelingen (rond scholing, plaatsing e.d.)

Het Werkgevers Adviespunt Rivierenland is in het kader van RAAK belast met de uitvoering van de onder de paragraaf

‘Inspanningsverplichtingen partijen’ genoemde punten a. t/m c. Hierbij wordt dit adviespunt aangestuurd door vertegenwoordigers van die partijen, die personele inbreng leveren, te weten: gemeenten, Beursplein Rivierenland, het CWI, LANDER en ROCRivor. Verder is vanuit het adviespunt een adequate afstemming met het bedrijfsleven en het onderwijs in de regio voorzien.

Via de regiegroep en de projectgroep RAAK wordt gezorgd voor een adequate afstemming en samenhang met/tussen het Werkgevers Adviespunt enerzijds en de te starten integrale regionale jongerenaanpak anderzijds, met name waar het betreft het voorkomen/bestrijden van voortijdig schoolverlaten, bevorderen van betere scholing van jongeren en een adequate toeleiding van jongeren naar arbeid.

#### 4. Ontwikkeling samenwerking

Het initiëren van samenwerking tussen een groot aantal partijen met onderscheiden doelstellingen, posities en belangen vergt veel inzet. Zeker wanneer en de ambitie is dat deze samenwerking effectief, efficiënt en duurzaam dient te zijn en moet leiden tot concrete, tastbare en zichtbare resultaten (kwalitatief en kwantitatief).

Partijen in het Rivierenland hebben zich in het kader van het Rivierenlands Actieprogramma Arbeidsmarkt Kansen (RAAK) aan de uitgangspunten voor een dergelijke samenwerking gecommitteerd en zijn nu doende de uitvoering van een ambitieus meerjarig actieprogramma op het gebied van arbeidsmarkt en scholing ter hand te nemen. Ook daarbij wordt sterk geappelleerd aan het organiserend vermogen; er is veel inzet en deskundigheid vereist om dit proces in goede banen te (blijven) leiden. Voor een deel kan deze inzet door partijen zelf worden geleverd, maar voor een ander deel gaat dit de (draag)kracht van de betreffende partijen te boven. Daarom is er behoefte aan aanvullende, externe ondersteuning, met name in de vorm van additionele financiële middelen.

5. Communicatie en disseminatie  
Adequate communicatie en disseminatie zijn belangrijke onderdelen bij de organisatie en uitvoering van de in deze intentieverklaring genoemde activiteiten. Effectieve, professionele communicatie is de basisvoorwaarde voor het betrekken en inzet van alle benodigde partijen, voor een afdoende informatie- en kennisniveau en voor het realiseren van de kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen, zoals opgenomen in deze intentieverklaring.

Een gestructureerde, intensieve overdracht en uitwisseling van opgedane informatie, kennis en praktijkervaringen op regionaal, interregionaal en landelijk niveau maakt het mogelijk op een efficiënte en effectieve wijze knelpunten snel aan te pakken c.q. te voorkomen en kansen/mogelijkheden optimaal te benutten. Dit kan alle partijen veel tijd, energie en geld besparen en zorgt er voor dat niet telkens opnieuw het wiel wordt uitgevonden.

Het eerdergenoemde Werkgevers Adviespunt Rivierenland zal zorgen voor een adequate communicatie en disseminatie rond de in deze intentieverklaring genoemde activiteiten op zowel regionaal, interregionaal als landelijk niveau. In het laatstgenoemde geval vindt dit plaats via o.a. deelname aan de landelijke expertgroep werkgeversbenadering.

#### *Inspanningsverplichtingen partijen*

De deelnemende partijen zullen zich via RAAK gezamenlijk inspannen om met de hen ter beschikking staande middelen en binnen hun wettelijke bevoegdheden de realisatie van de hiervoor genoemde voornemens te bevorderen en eventueel daarbij optredende belemmeringen weg te nemen.

Een en ander wordt uitgewerkt in een projectplan, dat uiterlijk 3 maanden na ondertekening van deze intentieverklaring wordt vastgesteld.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid draagt zorg voor de aanwijzing van een accountmanager vanuit de projectdirectie Leren en Werken ter ondersteuning van dit proces. De minister van Sociale

Zaken en Werkgelegenheid zal zich inspannen om, waar mogelijk, belemmeringen veroorzaakt door landelijke richtlijnen te agenderen en zo mogelijk weg te nemen. Er is van de kant van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een blijvende directe betrokkenheid bij de regio gedurende de looptijd van deze intentieverklaring. Tenminste twee keer per jaar vindt in aanwezigheid van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid afstemming plaats over de voortgang en behaalde resultaten rond de in deze intentieverklaring opgenomen activiteiten.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is voornemens de organisatie van de uitvoering van de intenties in deze verklaring financieel te ondersteunen. Dit zal gebeuren op basis van de subsidieregeling van de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap die naar verwachting in december 2005 zal verschijnen.

Een startsubsidie als bijdrage in de kosten van het ontwikkelen van een projectplan (met activiteitenplan en begroting) kan worden verleend nadat een intentieverklaring is opgesteld. Een vervolgsubsidie als bijdrage in de kosten van de verwezenlijking van de in deze intentieverklaring vastgelegde voornemens kan op basis van de hiervoor genoemde nog te publiceren subsidieregeling worden verleend na indiening en goedkeuring van het projectplan.

Partijen hebben zich bij de ondertekening van deze intentieverklaring voor een deel gebaseerd op de ideeën over subsidiëring zoals die thans in ontwikkeling zijn bij de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Mocht de definitieve subsidieregeling betekenen dat de bedragen die de partijen in Rivierenland krijgen zeer substantieel afwijken van de bedragen waarover indicatief is gesproken in de voorbereiding van deze intentieverklaring, dan zal de intentieverklaring zeker wat betreft de kwantitatieve aspecten (aantallen duale trajecten, aantallen evc-trajecten) opnieuw tussen de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de partijen in Rivierenland besproken worden.

#### *Slotbepalingen*

1. Partijen beogen met deze intentieverklaring geen afdwingbare rechten en verplichtingen in het leven te roepen.

2. Deze intentieverklaring treedt in werking nadat deze door alle partijen is ondertekend en eindigt op 1 maart 2007.

3. Wanneer een partij de intentieverklaring opzegt voor de einddatum van deze intentieverklaring, blijft de intentieverklaring voor de overige partijen in stand.

*Tiel, 28 november 2005.*

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
A.J. de Geus.*

*Namens de regionale partijen in Rivierenland,*

*Beursplein Rivierenland, vertegenwoordigd door L. Litjens.*

*CWI Rivierenland, vertegenwoordigd door S. Nijhof.*

*Kamer van Koophandel Rivierenland, vertegenwoordigd door A. Fernhout.*

*LANDER, vertegenwoordigd door H. Vogelaar.*

*MKB-Rivierenland, vertegenwoordigd door L.L. Doude van Troostwijk.*

*VNO-NCW Rivierenland, vertegenwoordigd door J.L.J.J. Nelissen.*

*Regio Rivierenland, vertegenwoordigd door K.C. Tammes.*

*ROCRivor, vertegenwoordigd door E. J. Brendel.*

*UWV, vertegenwoordigd door M.H.J. Tijdhof.*