

Sterk punt

Onderzoek naar de werking van
Servicepunten Techniek

Colofon

Titel	Sterk punt
Auteur	Karel Kans, Matthieu Mes
Versie	herzien
Datum	23-9-2015
Project	Onderzoek naar de werking van Servicepunten Techniek (13693.01)



CINOP
Postbus 1585
5200 BP 's-Hertogenbosch
Tel: 073-6800800
www.cinop.nl

© CINOP 2015

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, op welke andere wijze dan ook, zonder vooraf schriftelijke toestemming van de uitgever.

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Managementsamenvatting	4
Inleiding	9
1 Structuur en organisatie van de huidige Servicepunten techniek	10
1.1 Inleiding en basale schets van de SPT's	10
1.2 Wat doen de Servicepunten Techniek?	13
1.3 Structuur en borging	15
1.4 Betrokken partijen	17
2 Succesfactoren en knelpunten bij de huidige SPT's	19
2.1 Inleiding	19
2.2 Tevredenheid over de werking	19
2.3 Tevredenheid naar kenmerken	21
2.4 Succesfactoren	21
2.5 Knelpunten	23
2.6 Bereikte resultaten	24
3 Vragen voor een SPT van de toekomst.....	25
3.1 Inleiding	25
3.2 Het waarom: doelen toekomstige SPT's	26
3.3 Hoe kan een SPT invulling geven aan zijn taak?	26
3.4 Wat zou een SPT moeten zijn?	28
3.5 Visie vanuit de regiomanagers A+O	31
4 Conclusies en advies	33
4.1 Conclusies	33
4.2 Advies met betrekking tot het revitaliseren en opstarten van de SPT's	34
4.3 Toelichting advies met betrekking tot de regiokeuze	37
Bijlagen	41
Bijlage 1: Onderzoeksaanpak	41
Bijlage 2: Kernvragen en typologieën voor de SPT's	43
Bijlage 3: Scenario's	46
Bijlage 4: Kenmerken regionale arbeidsmarkt	51

Voorwoord

Sociale Partners van A+O Metalektro hebben binnen het Sectorplan Metalektro ruimte gecreëerd om de bestaande Servicepunten Techniek (SPT's) te revitaliseren en uit te breiden met enkele nieuwe servicepunten. A+O Metalektro geeft uitvoering aan deze opdracht. Onderdeel hiervan is het laten uitvoeren van een verkennend onderzoek naar de werking van de huidige SPT's en het formuleren van een advies over te nemen vervolgstappen. Dit onderzoek is uitgevoerd CINOP Advies en ecbo. Onderhavig rapport is hiervan het resultaat.

Onze dank gaat uit naar alle betrokkenen bij de SPT's die zeer bereidwillig waren om hun medewerking aan het onderzoek te verlenen, middels het invullen van een enquête en het beantwoorden van aanvullende vragen in telefonische interviews en bij de groepsbijeenkomst (Group Decision Room).

Medewerking vanuit CINOP Advies en ecbo was er van Rob Schipperheyn (analyses), Anna Geertsma en Pieter Baay (Group Decision Room), Diana Ploegaert (interviews), Evie Jansens (enquête) en Cécile de Haan (afspraken), waarvoor dank.

Vanuit A+O Metalektro is het onderzoek begeleid door Melanie Lancel en Henry de Groot.

Matthieu Mes (CINOP Advies)

Karel Kans (ecbo)

Managementsamenvatting

Aanleiding en doel

Sociale Partners van A+O Metalektro hebben binnen het Sectorplan Metalektro ruimte gecreëerd om de bestaande Servicepunten Techniek (SPT's) te revitaliseren en uit te breiden met enkele nieuwe servicepunten. A+O Metalektro geeft uitvoering aan deze opdracht. Een eerste stap hierin is het uitvoeren van een verkennend onderzoek naar de werking van de huidige SPT's. Op basis van de resultaten van het onderzoek kan A+O Metalektro zijn strategie bepalen. Er zijn mogelijke vervolgstappen geformuleerd die input kunnen vormen voor een opdracht aan kwartiermakers.

Kenmerken huidige Servicepunten Techniek

Op het moment waarop dit onderzoek is uitgevoerd waren er in tien regio's SPT's actief. SPT's verschillen onderling sterk van elkaar. SPT's hebben over het algemeen de volgende zaken met elkaar gemeen:

- Doel is behoud van technisch vakmanschap in de regio, vaak met een focus op het mogelijk maken van werk naar werk. De werkgeversvraag wordt veelal als leidend beschouwd.
- Geen van de SPT's werkt volgens een verdienmodel.
- De SPT's zijn voornamelijk geconcentreerd rond de sectoren (klein)metaal, elektrotechniek en installatietechniek (MEI).
- Over het algemeen bestaan de SPT's uit vertegenwoordigers van brancheorganisaties en O&O-fondsen in combinatie met UWV.

De belangrijkste punten waarop de huidige SPT's van elkaar verschillen zijn de volgende:

- Het uitvoering geven aan activiteiten. Er zijn SPT's die zich nadrukkelijk ten doel hebben gesteld activiteiten uit te voeren op het gebied van bemiddeling, en waar mogelijk scholing. Uitvoering wordt bijvoorbeeld verzorgd door een arbeidsmarktcoach.
- De mate waarin er naast behoud van vakmanschap ook andere thema's worden opgepakt, zoals stages of bemiddeling van specifiek doelgroepen.
- Financiering. Er zijn SPT's met een behoorlijk budget dat door verschillende sectoren bijeen is gebracht, maar er zijn ook SPT's zonder budget.
- Samenstelling. Er is verschil in het aantal sectoren dat aanhaakt, en in het type organisaties (naast UWV en brancheorganisaties bijvoorbeeld gemeenten, vakbonden, onderwijsinstellingen, etc.).
- Fase in de ontwikkeling. Sommige SPT's zijn recent (her)gestart en bouwen op. Bij één SPT speelt juist de vraag of en zo ja hoe het netwerk actief moet worden voortgezet. Daarnaast zijn er SPT's in volle uitvoering.

Werking

Dat er SPT's bestaan die speciaal zijn gericht op de techniek is volgens betrokkenen een goede zaak. Veel betrokkenen zien meerwaarde van SPT voor zowel werknemers als werkgevers. De meerwaarde bestaat onder meer uit de branche-expertise en de netwerken in het regionale bedrijfsleven. Volgens een ruime meerderheid van de betrokkenen moet de werking van SPT's wel worden verbeterd. Men is onder meer kritisch over de mate waarin doelen gehaald worden en over de bekendheid van de SPT's.

Als reden voor succes van de SPT's wordt vooral naar zachte factoren gewezen en naar het snel kunnen handelen.

- de wil van de partners om samen te werken, elkaar iets te gunnen, gedeeld eigenaarschap, de persoonlijke drive van betrokkenen, etc.
- expertise en informatie-uitwisseling.
- het kunnen nemen van concrete acties door de korte lijnen en de rol van de arbeidsmarktcoach.

Als belangrijkste knelpunt wordt genoemd:

- onvoldoende budget om uitvoering te geven aan activiteiten;
- andere knelpunten hebben te veelal te maken met de partijen die aan tafel zitten en hun belangen, zoals het onvoldoende rugdekking krijgen vanuit de eigen organisatie, belangrijke partners ontbreken en belangenstegenstellingen tussen betrokken partijen.

Opbrengsten

Het is lastig om uitspraken te doen over de opbrengsten van de afzonderlijke SPT's. Bij de meeste SPT's is er geen structurele monitoring van de opbrengsten. Rapportages die er wel zijn, drukken de opbrengsten uit in termen van aantal plaatsingen of doorlopen scholingstrajecten.

Conclusie en advies

Belangrijkste conclusie is dat het vooronderzoek geen eenduidig richtinggevend beeld oplevert voor het revitaliseren of opstarten van nieuwe SPT's. De visie op de doelstellingen, het takenpakket en de organisatievorm lopen uiteen en zijn niet centraal door partijen herijkt. De huidige bemoeienis en steun voor de SPT's verschilt per regio en per sector en is onderling niet afgestemd.

Er zijn meerdere scenario's waaruit A+O Metalektro een keuze zou kunnen maken om invulling te geven aan de betrokkenheid bij de SPT's. Wij onderscheiden 3 hoofdsenario's, elk met voor- en nadelen en accentverschillen in de taakopdracht voor de kwartiermaker. De belangrijkste kenmerken worden in hiernavolgend schema samengevat.

Samenvatting scenario's

	Scenario 1	Scenario 2	Scenario 3
Kern	Aansluiting bij bestaande structuur	Model voor landelijke sturing	SPT alleen gericht op Metalektro zonder partners andere branches
Taak A+O	Eigen rol bepalen in het faciliteren van SPT's, afspraken met partners uit de SPT's	Op landelijke niveau ontwikkelen van model in samenwerking collega-organisaties	Vaststellen visie, doelen, facilitering.

	Scenario 1	Scenario 2	Scenario 3
Voordelen	Beleidsarm Snelle start	Herkenbaarheid . Duidelijke afspraken en mandaat partners. Meer sturing en monitoring mogelijk.	Kan binnen kader sectorplan worden vormgegeven. Eigen regie. Waar nodig aanhaken partners/marktpartijen . Korte lijnen en veel invloed voor werkgevers. Mogelijkheden monitoring.
Nadelen	Afhankelijkheid van partijen en personen in de regio. Monitoring problematisch.	Inleveren deel eigen autonomie. Traject kan lang duren. Mogelijk complexe structuur. Regio minder leidend.	Weinig coöperatief t.o.v. andere branches Complex onderscheid enerzijds diensten SPT en A+O-regiomanager, anders overlap met andere SPT's. Kosten
Rol kwartiermaker	Draagvlak in de regio's voor start/revitalisering	Draagvlak verwerven strategische heroriëntatie	Uitwerken model t.b.v. bestuur A+O.

Advies 1. Begin vanuit de bestaande structuur SPT's

Rekening houdend met het feit dat A+O Metalektro gebonden is aan de strikte eisen en het tijdspad van het Sectorplan, wordt geadviseerd in elk geval op korte termijn de update en herstart van de SPT's in gang te zetten op basis van scenario 1. Hiermee kan vanuit de bestaande netwerken en infrastructuur snel gestart worden. Bovendien kan op deze wijze actief gebruik gemaakt worden van het 'momentum'. Andere sectoren en UWV maken op dit moment ook serieus werk van de revitalisering. De kernvragen over de doelstelling en vormgeving van de SPT's, het afwegingskader uit bijlage 2 van het rapport, kan hierbij als leidraad dienen.

Prioriteiten in de opdracht aan de kwartiermaker zijn in dit scenario het gezamenlijk met de SPT's opnieuw beantwoorden van de kernvragen over doelstelling en vormgeving van de SPT's, het optimaliseren van de schaalgrootte van de regio's (zie advies 2) en het helder krijgen wat betrokken sectoren en fondsen aan bijdrage in menskracht en middelen aan de SPT's beschikbaar willen stellen. Belangrijkste eisen aan de kwartiermaker zijn: sensitiviteit voor netwerkorganisaties in de regionale context, kennis van technieksectoren en politieke en cao-ontwikkelingen. Vaardigheid in begeleiden van veranderingsprocessen. De taal spreken van intermediairs en uitvoerende partners.

Advies 2 Geef prioriteit aan de volgende regio's

Wij adviseren om de volgende twee criteria als vertrekpunt te nemen bij de afweging om in een regio een initiatief te nemen tot (revalitalisering of opstart van) een SPT:

- de bekende behoefte van het regionale bedrijfsleven en van stakeholders in bestaande Servicepunten en van actuele nieuwe initiatieven;
- een latente behoefte die is af te leiden uit cijfers over de omvang en ontwikkeling van technische werkgelegenheid en eventueel werkloosheid onder technici en vacatures.

Ervaring leert daarnaast dat de UWV-arbeidsmarktregio's veelal te klein zijn voor een zelfstandig SPT, omdat de omvang van de werkgelegenheid te klein is en de gebiedsindeling niet aansluit bij de werkgebieden van de brancheorganisaties en fondsen. Dit leidt tot een grote druk op vertegenwoordigers van die organisaties. Daarom wordt voorgesteld om SPT's over meerdere arbeidsmarktregio's intensiever te laten samenwerken of samen te voegen. Daarbij zou de volgende indeling gekozen kunnen worden. Deze sluit aan bij zowel bestaande initiatieven als de arbeidsmarktontwikkelingen:

- Noord-Nederland: Friesland en Groningen combineren, gebruik maken van mobiliteitscentrum Aldel;
- Intensivering samenwerking in Oost-Nederland: IJsselvechtstreek, Twente, Stedendriehoek, Achterhoek en Drenthe als starter hierbij aansluiten;
- Zuidoost-Nederland met sterke focus op metalektro: Zuidoost-Brabant, Helmond De Peel, Noord-Limburg, Midden-Limburg. Gebruik maken van sterke positie Leerwerkloket;
- West-Brabant en Zeeland mogelijk samenvoegen met aandacht voor procesindustrie;
- Rijnmond bevindt zich in een opstartende fase en ontwikkelt zich positief. Acties in deze regio zouden gericht kunnen zijn op het vinden van synergie met de kleinere arbeidsmarktregio's in Zuid-Holland.
- Een nieuw SPT centraal in Nederland ontwikkelen vanuit Utrecht met aansluiting van aangrenzende regio's in Gelderland en Zuid-Holland.
- Een SPT ontwikkelen op de grens van Noord-Brabant en Gelderland vanuit Noordoost-Brabant met aansluiting van bijvoorbeeld Rijk van Nijmegen, Rivierenland en Midden-Brabant.
- Geen directe prioriteit is er voor acties in Noord-Holland.

Advies 3 Ontwikkel ook een gezamenlijke toekomstvisie voor de SPT's

Om een duurzame toekomst van de SPT's te garanderen en deze uiteindelijk een betere positie en herkenbaarheid te bieden, is het belangrijk dat op bestuurlijk, landelijk niveau door sectoren en overheid een vernieuwde gemeenschappelijke visie op de toegevoegde waarde en doelstellingen van de SPT's wordt geformuleerd en van daaruit op de gewenste organisatorische vormgeving en wijze van bekostiging. Daarin voorziet scenario 2. Geadviseerd wordt dit scenario gelijktijdig met scenario 1 in gang te zetten en gedurende de looptijd van het Sectorplan te verkennen in hoeverre partijen bereid en in staat zijn een herijkte gezamenlijke visie op de SPT's te ontwikkelen.

Dit scenario stelt andere eisen aan de kwartiermaker dan scenario 1. Geadviseerd wordt daarom hiervoor een andere kwartiermaker aan te stellen. Prioriteit in de opdracht aan deze kwartiermaker zal zijn landelijke bestuurders vanuit SZW, UWV en de relevante sectoren een gezamenlijke visie te laten ontwikkelen op de SPT's. Belangrijke thema's daarbij zijn in elk geval het scheppen van randvoorwaarden om de betrokkenheid van werkgevers bij SPT's te vergroten door 'van werk naar werkbemiddeling' mogelijk te maken. Verder is het belangrijk na te gaan in hoeverre de SPT's een rol kunnen spelen bij thema's als intersectorale samenwerking en het vormgeven van de opdracht van gemeenten en werkgevers met betrekking tot de instroom van werkzoekenden in het kader van de Participatiewet.

Eisen aan de kwartiermaker voor scenario 2 zijn gevoel voor bestuurlijke en politieke belangen en verhoudingen, gesprekspartner kunnen zijn op niveau van cao-partijen en directies, kunnen vertalen van een bestuurlijke visie naar een voor regionale SPT's werkbaar en acceptabel uitvoeringsconcept. Overredingskracht zonder formele positie in te zetten. Kunnen denken in voordelen voor alle partijen, adviseur en onderhandelaar.

Advies 4 Houdt rekening met de noodzaak van een 'plan B'

Het derde scenario, de inrichting van een eigen SPT voor de Metalektro, is geen voorkeursscenario. Het kan gezien worden als een alternatieve strategie als blijkt dat er voor de uitwerking de scenario's 1 en 2 onvoldoende draagvlak bestaat of als met deze scenario's niet de gewenste resultaten worden bereikt. Met dit scenario kan A+O Metalektro toch voldoen aan de eisen van het Sectorplan en zinvol vorm geven aan activiteiten die vanuit de eigen sector als relevant gezien worden met betrekking tot behoud van vakmanschap. Samenwerking met andere partners wordt daar gezocht waar dit toegevoegde waarde biedt.

Opdracht aan de kwartiermaker in dit scenario is het uitwerken van een model voor organisatie en dienstenaanbod, de bekostiging en verdienmogelijkheden van het SPT. Afstemmen diensten SPT met bestaande regelingen A+O Metalektro c.q. nieuwe regelingen ontwerpen, met focus op behoud vakmanschap van deelnemers in eigen sector of in projecten van andere technieksectoren. Vormgeven samenwerking met en deelname aan relevante (resterende) SPT's.

Belangrijkste eisen aan de kwartiermaker zijn: kennis van bestaande SPT's en ontwikkelingen arbeidsmarkt in de techniek Ervaring met ontwikkelen en opzetten van (netwerk)organisaties en dienstverleningsconcepten. Voorkeur geniet de aanstelling van iemand die nu werkzaam is in de Metalektro (bij het A+O-fonds, brancheorganisatie, vakbond of intermediaire organisatie).

Inleiding

Aanleiding

Onderdeel van het Sectorplan MetalektrO is het project Servicepunten Techniek (SPT's). Binnen Servicepunten Techniek wordt op regionaal niveau alle kennis op het gebied van personeel en arbeid in de techniek van onder meer branches, sectorfondsen en kenniscentra op één plaats gebundeld. A+O MetalektrO wil binnen de bestaande infrastructuur van de SPT's de dienstverlening in de technische sector zodanig vormgeven dat de dienstverlening, leidend van werk naar werk, wordt toegesneden op het blijven werken in de eigen branche, dan wel binnen de sector techniek.

A+O MetalektrO heeft onderzoek laten uitvoeren naar kernmerken en succesfactoren van de bestaande SPT's. Onderhavige rapportage doet verslag van dit onderzoek en biedt een aanzet voor een plan van aanpak voor de herstart of revitalisering van SPT's.

Onderzoeksopzet

Het onderzoek bestond uit de volgende stappen:

- Een enquête onder betrokkenen bij alle huidige SPT's over kenmerken van en tevredenheid over het SPT.
- Telefonische interviews (23) met sleutelfiguren van alle huidige SPT's om uitkomsten te toetsen en te verdiepen.
- Een groepsbijeenkomst met 16 sleutelfiguren van 9 verschillende SPT's in de vorm van een group decision room (GDR) waarbij de nadruk lag op de toekomst van de SPT's.
- Een groepsbijeenkomst met regiomanagers van A+O MetalektrO over de behoefte van de regiomanagers en de mogelijke rol die A+O MetalektrO in de SPT's kan spelen.

Een toelichting op de onderzoeksopzet is opgenomen in de bijlage 1 van dit rapport.

Leeswijzer

De rapportage is als volgt opgebouwd:

- Gestart wordt in hoofdstuk 1 met de kenmerken van de huidige SPT's.
- In hoofdstuk 2 komen de ervaringen met de huidige SPT's aan bod: wat gaat goed, wat gaat minder goed? Welke succesfactoren en knelpunten kunnen worden benoemd? Wat is er te zeggen over de opbrengsten van de SPT's?
- In hoofdstuk 3 wordt ingegaan op het toekomstperspectief op de SPT's zoals die gezien wordt door de sleutelfiguren.
- In hoofdstuk 4 presenteren wij de belangrijkste conclusies en geven wij een advies aan het bestuur voor het bepalen van de strategie voor de betrokkenheid bij de SPT's op basis van een drietal scenario's en kenmerken van de werkgelegenheid in de regio's.

Ieder hoofdstuk wordt voorafgegaan door een korte samenvatting van de belangrijkste bevindingen. Het perspectief voor A+O MetalektrO komt in het advies in hoofdstuk 4 aan de orde. In bijlage 2 wordt een afwegingskader geboden voor de afzonderlijke SPT's om hun positie te bepalen.

1 Structuur en organisatie van de huidige Servicepunten techniek

Samenvatting

De 10 huidige Servicepunten Techniek (SPT's) hebben een aantal zaken met elkaar gemeen:

- zij hebben als belangrijkste doel het bijdragen aan behoud van vakmanschap in de techniek
- bemiddeling tussen werkzoekenden en werkgevers is het belangrijkste aandachtspunt
- het netwerk bestaat vrijwel altijd uit UWV in samenwerking met veelal de O&O-fondsen en brancheorganisaties uit de sectoren (klein)metaal, elektrotechniek en installatietechniek (MEI).
- SPT's zijn overwegend netwerken waarin het eigenaarschap gedeeld is door de partners.

SPT's verschillen van elkaar in de manier waarop de zij doelen proberen te bereiken en hoe ze georganiseerd zijn.

- Er zijn SPT's waarin partners elkaar op de hoogte houden van ontwikkelingen in de regio en waar mogelijk verwijzen naar mogelijkheden voor werk en / of scholing voor werkzoekenden. Daarnaast zijn er SPT's die zelf uitvoerende taken op zich nemen, voornamelijk op het gebied van bemiddeling.
- SPT's kunnen smal of breed zijn samengesteld. Dat kan betrekking hebben op de mate waarin andere dan de MEI-sectoren betrokken zijn zoals de bouw of de motorvoertuigtechniek. Ook kunnen verschillende type organisaties deel uit maken van het SPT, zoals vakbonden, gemeenten of onderwijsinstellingen.

1.1 Inleiding en basale schets van de SPT's

In dit hoofdstuk wordt een beeld geschetst van huidige Servicepunten techniek (SPT's). Vragen die beantwoord worden zijn welke doelen SPT's zich stellen, wat ze doen om dat te bereiken en voor wie (paragraaf 1.2), hoe ze zijn georganiseerd (paragraaf 1.3) en wie erbij betrokken zijn (paragraaf 1.4).

Ten tijde van de uitvoering van het onderzoek waren er 10 Servicepunten Techniek (SPT's) in meer of mindere mate actief. Uit het onderzoek blijkt dat de SPT's onderling sterk van elkaar verschillen, onder meer in mate van activiteit, organisatieontwikkeling en focus. Door een verhoogde aandacht voor de werkgeversdienstverlening bij het UWV en als gevolg van de mogelijkheid vanuit het Sectorplan van OTIB om arbeidsmarktcoaches aan te stellen, krijgen in diverse regio's de inspanningen van partners voor het SPT nieuwe impulsen. Het is daarom moeilijk een duidelijke typologie van de bestaande SPT's te maken. Grofweg kan de volgende driedeling gemaakt worden:

- Actieve en vrij stabiel opererende SPT's waarbij over een langere periode sprake is van bestuurlijke rust en budgettering waarmee uitvoering wordt gegeven aan activiteiten zoals bemiddeling en scholing. Er is sprake van planvorming en resultaten worden gerapporteerd: IJssel-Vechtstreek, Noord-Holland.
- Netwerk SPT's waarbij de brancheorganisaties en sectorfondsen actief zijn, die redelijk zelfvoorzienend zijn (inzet van menskracht en middelen vanuit partners) en/of op basis van incidentele budgetten of projectfinanciering vanuit overheden of

fondsen activiteiten uitvoeren. Resultaten worden vaak op projectbasis gerapporteerd of bijgehouden: West-Brabant, Stedendriehoek, Rijnmond, Twente, Achterhoek.

- Netwerk SPT's waarbij de rol van werkgevers/werkgeversvertegenwoordigers minder nadrukkelijk is. De werkgeversvraag is minder leidend. Er wordt tussen partners informatie gedeeld, er wordt in mindere mate uitvoering gegeven aan activiteiten en rapportage. Deze situatie is het meest van toepassing op Rijk van Nijmegen, Oost-Brabant, Limburg.

De grenzen tussen deze drie groepen zijn diffuus en ook binnen deze groepen is veel diversiteit. Bovendien is sprake van de nodige dynamiek bij de SPT's als gevolg van de eerder genoemde impulsen vanuit UWV en OTIB of lopende onderhandelingen met gemeenten en overheden over eventuele bijdragen. Deze kunnen een behoorlijke impact hebben op de typering van een SPT. In het hierna volgende schema staan alle SPT's vermeld, waarbij een samenvatting wordt gegeven van enkele activiteiten en kernmerken van de structuur.

Tabel 1.1 Kenmerken huidige SPT's

	Mate activiteit*	Bemiddeling**	Scholing**	Arbeids- marktcoach	Uitzend-sector is partner	Financiering SPT***	Financiering projecten	Plan, rapportage
Achterhoek	1	X	X				X	
Noord Holland	2	X	X	X		X	X	X
Rijk van Nijmegen	0							
Rijnmond	2	X		X				
Stedendriehoek	2	X		X				
Twente	2	X		X	X	X		
West-Brabant	1	X	X			X		X
IJsselvechtstreek	2	X	X	X		X	X	X
Zuid-Limburg	1	X	X			X		X
Zuidoost-Brabant	0							

*0 = overleg, momenteel geen activiteiten; 1 = frequent overleg en ad hoc actie (b.v. bemiddeling bij reorganisaties of faillissementen); 2 = frequent overleg en uitvoerende werkzaamheden (b.v. structurele bemiddeling en scholing, zoals lasklassen)

** Het gaat om actieve uitvoering, niet alleen om aandacht voor het onderwerp.

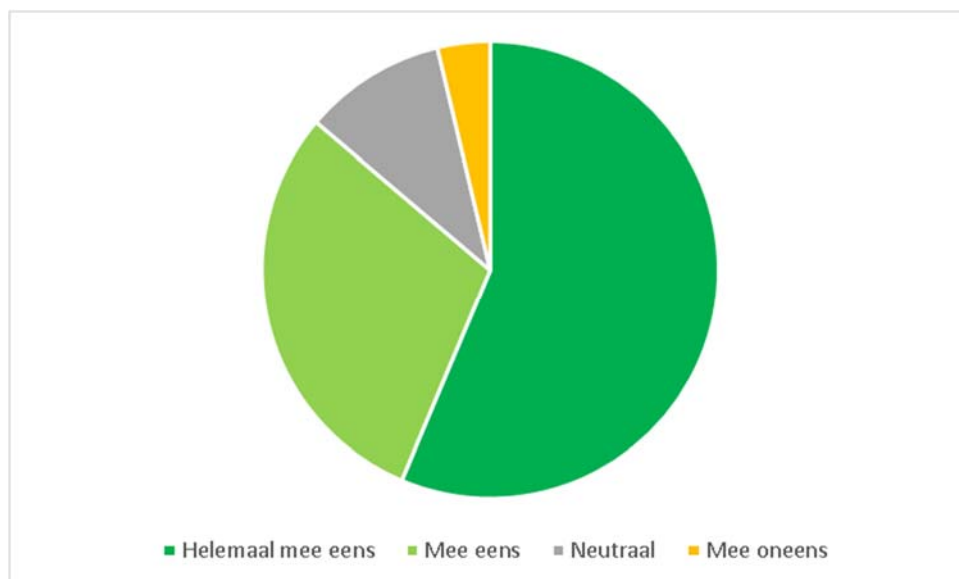
*** Het gaat om intersectorale subsidies of projectgebonden financiering. Geen van de SPT's werkt op basis van een verdienmodel.

1.2 Wat doen de Servicepunten Techniek?

Doel

Voor de meeste huidige SPT's is het eerste doel het behoud van vakmanschap. Dit is het doel dat oorspronkelijk bij de start van de SPT's in 2008 is geformuleerd en is ingegeven door de dreiging van een grote uitstroom van technisch personeel ten gevolge van de crisis. 86 Procent is het (helemaal) eens met de stelling dat het belangrijk is dat er een servicepunt is speciaal gericht op de techniek. 4 Procent is het hiermee oneens.

Figuur 1.2 Nut SPT. Mening over stelling 'Het is belangrijk dat er een servicepunt is dat specifiek gericht is op de technische branches'. (n=43)



Activiteiten

De meest genoemde activiteit waarmee SPT's zich bezig houden is het bemiddelen tussen werkzoekenden en werkgevers. In onderstaande tabel staat welke activiteiten de SPT's daadwerkelijk uitvoeren, of hebben uitgevoerd.

Tabel 1.3 Activiteiten die SPT's uitvoeren

	% respondenten (aantal SPT's*)
Bemiddelen tussen werkzoekenden en werkgevers	83% (bij 10 SPT's)
Actief bedrijven benaderen voor creëren leerwerkplekken	64% (bij 10 SPT's)
Begeleiding werkzoekenden	62% (bij 9 SPT's)
Bemiddelen in stages, beroepspraktijkvorming (bpv), leerwerk	57% (bij 10 SPT's)
Begeleiden werkenden op zoek naar ander werk	55% (bij 9 SPT's)
Zelf aanbieden scholing/training aan werkzoekenden	38% (bij 7 SPT's)

* aantal van de in totaal 10 SPT's waaraan de respondenten verbonden zijn die aangeven dat deze activiteit wordt uitgevoerd. Respondenten van eenzelfde SPT verschillen soms van mening over de activiteiten die in het SPT worden uitgevoerd.

Het kan zijn dat sommige activiteiten wel worden uitgevoerd, maar slechts sporadisch. Daarom is respondenten ook gevraagd wat de belangrijkste activiteiten zijn waarmee het SPT zich bezighoudt. Hieruit blijkt het bemiddelen tussen werkzoekenden en werkgevers voor de meeste SPT's de hoofdactiviteit is. Een minderheid van de SPT's is meer gericht op het creëren van leerwerkplekken of arbeidsplaatsen voor studenten en werkzoekenden. Ongeveer een op de zes van de respondenten geeft aan dat de hoofdactiviteit anders is dan de genoemde opties. Navraag levert op dat het hier vooral gaat om de informatiefunctie van het SPT: het elkaar informeren en waar mogelijk verwijzen.

Tabel 1.4 Belangrijkste activiteiten SPT's

	Aantal SPT's ¹
Bemiddelen tussen werkzoekenden en werkgevers	5
Actief bedrijven benaderen voor het creëren van leerwerkplekken of arbeidsplaatsen studenten en werkzoekenden	2
Geen eenduidig beeld: bemiddeling werkzoekenden, bemiddeling stages/bpv, actief benaderen van bedrijven voor (leer)werkplekken, anders.	2

Een aantal SPT's zou meer willen doen dan ze nu doen. De volgende activiteiten worden door een aantal SPT's wel geambieerd, maar zij voeren ze niet (meer) uit.

- Zelf aanbieden scholing/training aan werkzoekenden
- Begeleiding werkzoekenden
- Begeleiden werkenden op zoek naar ander werk (van werk naar werk)
- Bemiddelen in stages, beroepspraktijkvorming (bpv), leerwerkplekken
- Actief bedrijven benaderen voor het creëren van leerwerkplekken of arbeidsplaatsen studenten en werkzoekenden

Het zijn steeds drie (verschillende) SPT's die dit noemen als ambitie die op dit moment niet wordt waargemaakt. Het aantal activiteiten dat per SPT wordt genoemd verschilt overigens sterk: sommige SPT's noemen er vijf, anderen nul. Het is overigens sterk van de mening van de respondent afhankelijk in hoeverre een iets wordt gezien als een ambitie die niet wordt waargemaakt: sommige betrokkenen vinden dat het SPT meer aan scholing zou moeten (kunnen) doen, anderen zien dit niet als een taak van een SPT.

Voor wie is het SPT?

Respondenten hebben aangegeven wie, in percentage van de services die worden verleend, de belangrijkste gebruikers zijn van het SPT. Het beeld van de gebruikers is divers: onder de 'grote' gebruikers kunnen we UWV rekenen, bedrijven (vooral middelgrote) en onderwijsinstellingen, maar ook individuele werkzoekenden weten de weg naar het SPT blijkbaar te vinden. Onder 'Overig' wordt onder meer opgemerkt dat de betrokkenen vooral van elkaars diensten gebruik maken, en dat veel diensten onder de

¹ Respondenten van eenzelfde SPT kunnen verdeeld zijn over wat de hoofdactiviteit van het SPT is. Bij twee SPT's wordt door respondenten niet eenduidig één hoofdactiviteit aangewezen. Voor een SPT zijn geen gegevens ingevuld.

naam van de betrokken partij worden uitgevoerd, waar door het lastig is de gebruikers van het SPT precies te duiden. Verder vallen onder meer regionale samenwerkingsverbanden en leerwerkloketten onder 'Overig'.

Tabel 1.5 Type gebruikers van het SPT (inschatting gebruik van de dienstverlening)

	%
Middelgrote bedrijven (20-249 werknemers)	20
UWV	16
Onderwijsinstellingen	13
Kleine bedrijven (1-19 werknemers)	11
Brancheorganisaties	8
Individuele werkzoekenden	7
Grote bedrijven (250+ werknemers)	6
Individuele werkenden	3
Weet niet	7
Overig	10

Tevens is gevraagd voor welke sectoren het SPT haar activiteiten uitvoert. Dit blijkt voornamelijk het MEI-domein (metaal, elektro, installatie) te zijn: klein metaal, groot metaal / metalektro en installatietechniek. Dienstverlening voor andere branches, waaronder de bouw, wordt beduidend lager ingeschat. Onder 'Overig' wordt onder meer verstaan de procesindustrie, voedingsmiddelenindustrie en logistiek.

Tabel 1.6 Gebruik SPT's naar sectoren (inschatting gebruik van de dienstverlening)

	% ²
Kleinmetaal	29
Metalektro / grootmetaal	24
Installatietechniek	21
Chemie	7
Bouw	4
Motorvoertuigen- en tweewielertechniek	3
Technische groothandel	2
ICT	0
Weet niet	1
Overig	9

1.3 Structuur en borging

Kenmerkend voor alle SPT's is dat partijen in de regio de trekker zijn en dat er geen overkoepelende, landelijke structuur is die zorgt voor uniformiteit in de vormgeving van

² Gewogen gemiddelde gebaseerd op 9 SPT's. Alle SPT's tellen even zwaar mee. Over een SPT dat zich in de startfase bevindt, is nog niet bekend welke branches van de diensten gebruik zullen maken.

de SPT's. Op structuurkenmerken verschillen de SPT's daarom sterk van elkaar, zoals blijkt uit onderstaande tabel.

Tabel 1.7 Structuurkenmerken SPT's

	Ja	Nee	Weet niet/ onduidelijk
Eén organisatie is de trekker	5	4	1
Iemand is aangesteld als manager/projectleider	5	3	2
Er is een stuurgroep	6	2	2
Er zijn uitvoeringscommissies	3	5	2

Bij in ieder geval de helft van de SPT's is één organisatie duidelijk de trekker. Vaak gaat het om UWV en in een geval om een gemeente. Bij de SPT's waarbij er niet één organisatie optreedt als trekker van het geheel geven verschillende betrokkenen aan dat dit bewust is: er is sprake van gedeeld eigenaarschap. Ook verschillen de SPT's sterk van elkaar wat betreft het hebben van een manager/projectleider en uitvoeringscommissies. De meeste SPT's lijken wel een stuurgroep te hebben. Het komt ook voor dat het SPT zelf als stuurgroep voor een of meerdere uitvoerders fungeert.

Verder komt het voor dat betrokkenen op een bepaald thema niet weten hoe het SPT is ingericht, of dat de meningen van de betrokkenen hierover sterk verschillen. Zo komt het voor dat wat de een als uitvoeringscommissies beschouwt, de ander niet als actieve onderdelen van het SPT ziet.

Over het algemeen hebben weinig SPT's zaken vastgelegd en is er bij betrokkenen vaak niet bekend of doelen, een visie of afspraken zijn beschreven. Dit betekent niet dat betrokkenen het gevoel hebben dat men niet weet waar men bij de SPT's mee bezig is. 69 procent van de respondenten vindt dat de doelen voldoende bekend zijn bij de betrokkenen. Dit komt overeen met het beeld van SPT's als actiegerichte organisaties: dat er weinig wordt vastgelegd hoeft het nemen van concrete initiatieven niet in de weg te staan.

Tabel 1.8 Borging

	Ja	Nee	Weet niet/ onduidelijk
Zijn de doelen vastgelegd?	4	1	5
Is er een visiedocument?	1	5	4
Zijn afspraken vastgelegd?	2	5	3
Zijn er kwantitatieve doelen/targets?	3	5	2
Zijn doelen voldoende bekend bij betrokkenen?	69%	20%	10%

'Omgaan met veranderingen en veerkracht' *Good practice SPT Zuidwest Brabant*

Na het doorvoeren van de bezuinigingen bij het UWV heeft deze organisatie sinds 2012 geen eigen middelen voor re-integratie meer beschikbaar en moest het haar dienstverlening aan met werkloosheid bedreigden en kortdurend werklozen staken. Dit zette de positie van het UWV als partner in het SPT stevig onder druk. Voor de bemiddeling 'van werk naar werk' was inmiddels een private aanbieder actief. Nadat de stuurgroep van het SPT haar werkzaamheden had beëindigd, leken de dagen van het SPT geteld. Door het stevige contact dat de uitvoerders vanuit de verschillende partijen in de loop der jaren hadden opgebouwd en de aanwezigheid van een sterke scholingsinfrastructuur van de samenwerkingsverbanden, slaagden betrokken partijen erin –op beperkte schaal- hun activiteiten voort te zetten. Men blijft elkaar ontmoeten, informatie uitwisselen over vacatures en dreigende ontslagen en werkt inmiddels gezamenlijk aan de plaatsing van 20 werkzoekenden uit het bestand van de gemeenten in de sector Techniek. Daarvoor is een subsidie verkregen van de regio West-Brabant. Met het aantrekken van de economie hoopt men de positie van het SPT weer steviger te kunnen uitbouwen. Het netwerk staat nog 'overeind' en juist door de band met de scholingsbedrijven hoopt men de verwachte tekorten aan scholing van zij-instromers waar behoefte aan ontstaat, weg te kunnen werken.

Het voorbeeld van Zuidwest Brabant is kenmerkend voor de veerkracht en het vermogen van veel Servicepunten om zich aan te passen aan de mogelijkheden en omstandigheden.

1.4 Betrokken partijen

Betrokkenen hebben aangegeven welke andere partijen in hun SPT participeren en op welke wijze. Bij actieve betrokkenheid gaat het om het hebben van een trekkende rol, het leveren van menskracht voor het SPT of een financiële ondersteuning. Andere betrokkenheid bestaat uit onder meer 'betrokkenheid op de achtergrond', 'in naam betrokken maar vaak afwezig' of 'overig'. Onderstaand overzicht geeft een indicatie van de betrokkenheid van verschillende partijen. Het is een indicatie, omdat respondenten van eenzelfde SPT niet altijd dezelfde organisaties noemen, en ook de aard van de betrokkenheid soms verschillend benoemen.

Tabel 1.9 Betrokken organisaties huidige SPT's³

Organisatie	Actief betrokken	Op achtergrond/anders
UWV	10	
Koninklijke Metaalunie	9	1
Otib	8	2
Kenteq	8	1
FNV	7	2
Gemeenten	7	2
Regionale opleidingsbedrijven	7	
A+O	5	3

³ Andere organisaties die incidenteel worden genoemd zijn onder meer Bovag, Fundeon, Savantis, OOGZ, OOC, OOI, VOCAR, provincie, SBB, Metalektro Personeelsdiensten.

Organisatie	Actief betrokken	Op achtergrond/anders
mbo instellingen	5	3
Bedrijven / technische werkgevers	4	
Bouwend Nederland	3	2
Innovam	3	3
OOM	3	4
PMLF	3	3
Uneto VNI	3	4
CNV	2	3
FME	2	3
OOMT	2	3
hbo instellingen	1	

Naast UWV zijn de Koninklijke Metaalunie, Otib, en Kenteq centrale actoren in de SPT's. Ook de vakbonden (meestal FNV) en gemeenten zijn belangrijk. Gemeenten worden meestal vertegenwoordigd door een grote gemeente in de regio en soms via regionale platforms zoals RPA of POA. Vertegenwoordiging via andere platforms vindt ook plaats bijvoorbeeld vanuit de leerwerkloketten (bij ongeveer drie SPT's), waar onder meer de mbo-instellingen aan tafel zitten. In gesprekken met betrokkenen is de vraag gesteld in hoeverre er sprake is van overlap tussen organisaties. In de O&O-fondsen zijn sociale partners vertegenwoordigd, dus in hoeverre is het noodzakelijk dat alle partijen aan tafel zitten? Sleutelfiguren geven aan dat het best is per regio te bekijken wat handig is.

Opvallend is verder dat de drie meest genoemde organisaties na UWV alle drie een andere functie hebben (werkgeversvereniging, O&O-fonds, kenniscentrum), maar dat ze wel alle drie verbonden zijn aan MEI-domein (metaal, elektrotechniek, installatie). Andere technische branches zijn soms wel, soms niet vertegenwoordigd, zoals de bouw, motorvoertuigtechniek en de procesindustrie.

2 Succesfactoren en knelpunten bij de huidige SPT's

Samenvatting

Betrokkenen zijn redelijk tevreden over de werking van de SPT's en over de meerwaarde voor werknemers en werkgevers, maar vinden ook dat het beter kan: zij zijn kritisch over de mate waarin SPT's ambities bereiken en over de bekendheid van de SPT's.

Tevredenheid is moeilijk te herleiden tot specifieke organisatiekenmerken. Het zijn vooral zachte factoren die bepalend zijn voor de tevredenheid over het SPT: de wil van de partners om samen te werken, elkaar iets te gunnen, de persoonlijke drive van betrokkenen, etc. De informatie-uitwisseling die mogelijk wordt via het SPT is van belang. Andere succesfactoren hebben te maken met het kunnen nemen van concrete acties: de korte lijnen en bijvoorbeeld de rol van de arbeidsmarktcoach in het uitvoeren van acties.

Het meest genoemde knelpunten in de werking van de SPT's is te weinig budget voor bijvoorbeeld scholing of een arbeidsmarktcoach. Andere knelpunten zijn: onvoldoende rugdekking krijgen vanuit de eigen organisatie, te weinig actie, niet de juiste partijen zitten aan tafel, belangenstegenstellingen tussen betrokken partijen.

Het is lastig om uitspraken te doen over de opbrengsten van de afzonderlijke SPT's. Bij de meeste SPT's is er geen structurele monitoring van de opbrengsten. Dat betekent niet dat er niets wordt bijgehouden. Rapportages van de opbrengsten zijn vaak project gerelateerd, verbonden aan de inzet van de arbeidsmarktcoach of subsidies. Resultaten worden uitgedrukt in termen van aantal bemiddelingen of geschoolde personen.

2.1 Inleiding

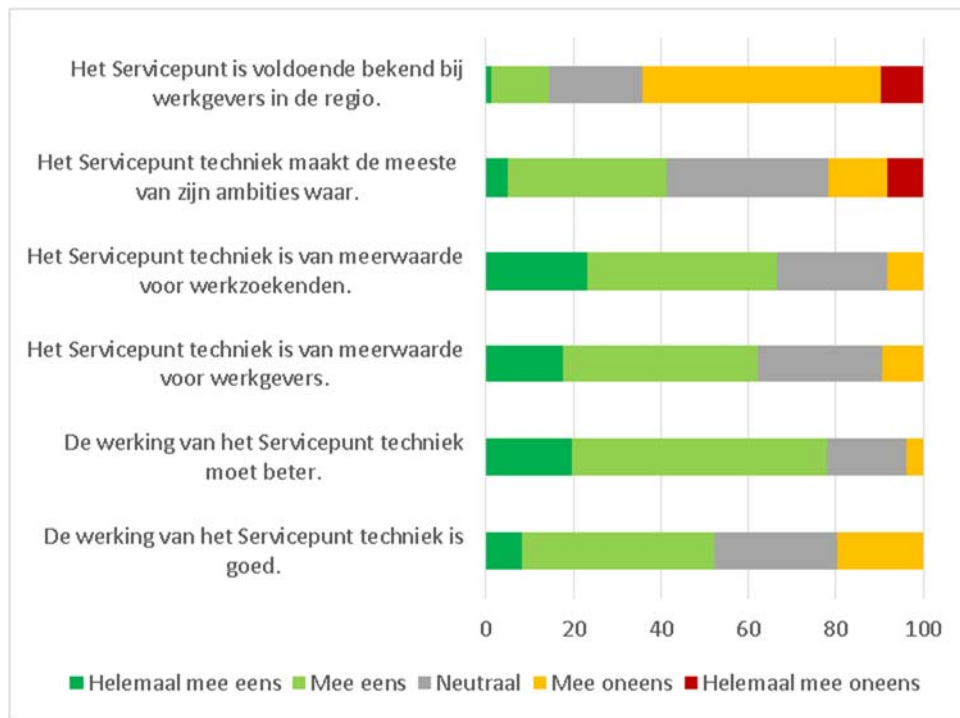
In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de ervaringen met SPT's. Waarover zijn betrokkenen tevreden en waarover zijn zij kritisch (paragraaf 2.2)? Is tevredenheid te relateren aan bepaalde organisatiekenmerken (paragraaf 2.3)? Welke succesfactoren (2.4) en knelpunten (2.5) zijn aan te wijzen? En tot slot, wat kunnen we zeggen over de bereikte resultaten (paragraaf 2.6)?

2.2 Tevredenheid over de werking

Ongeveer de helft van de betrokkenen bij de SPT's zijn tevreden over de werking van het SPT, maar zijn er ook kritische geluiden. De meeste betrokkenen zijn positief over de meerwaarde, maar men vindt tegelijkertijd dat de werking beter moet. Onderstaande figuur toont de mening van betrokkenen over verschillende aspecten van de werking van het SPT.

Figuur 2.1 Tevredenheid werking SPT⁴ (n=43)

⁴ De respons bij de goed lopende SPT was hoger dan de respons bij de minder goed lopende SPT. Antwoorden zijn daarom gewogen naar SPT: het gemiddelde per SPT's telt steeds even zwaar.



Uit de figuur blijkt dat de tevredenheid vooral te maken heeft met de mogelijk meerwaarde van de SPT's, en de kritische punten met het bereiken van ambities en de bekendheid.

- Hoewel bijna de helft van de betrokkenen het (helemaal) eens met de stelling dat de werking van het SPT goed is, is een aanzienlijk deel, 20 procent, het hiermee oneens. Ook vindt een ruime meerderheid dat de werking van het SPT beter moet.
- Een ruime meerderheid is het eens met de stelling dat het SPT meerwaarde heeft voor zowel werkgevers als werkzoekenden.
- Kritisch is men over het waarmaken van de ambities: 41 procent vindt dat het SPT de ambities waarmaakt, 22 procent is het hiermee (helemaal) oneens.
- Betrokkenen zijn vooral kritisch over de bekendheid van het SPT: 14 procent is het (helemaal) eens met de stelling dat het SPT voldoende bekend is bij werkgevers, 64 procent is het hiermee (helemaal) oneens.

De bovenstaande items zijn tevens verwerkt in een graad voor de tevredenheid over de werking van de SPT's.⁵ Op een schaal van 1 tot en met 5 is de gemiddelde (gewogen) tevredenheid over de werking van de SPT's 2,9. De tevredenheid verschilt sterk per SPT: drie SPT's scoren beduidend beneden gemiddeld: 2,0 tot 2,3. Met een score van 3,5 tot 3,7 scoren twee SPT's positiever. Over vijf SPT's is de tevredenheid gemiddeld: 2,8-3,2.

⁵ 'Helemaal mee eens' = 5 punten, 'helemaal mee oneens' = 1 punt. De maximale score is 5 (iedereen is het overal helemaal mee eens), de minimale score is 1 (iedereen is het overal mee oneens). Alleen voor de stelling 'De werking ... moet beter' geldt dat helemaal mee eens = 1 en helemaal mee oneens = 5.

2.3 Tevredenheid naar kenmerken

De mate van tevredenheid is in verband gebracht met een aantal kenmerken van de SPT's. De resultaten moeten met de nodige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd⁶. In de interviews en GDR sessie is doorgesproken over de resultaten. Het gaat dus vooral om kwalitatieve duiding: wat kan de reden zijn dat sommige kenmerken leiden tot een hogere tevredenheid (wat is het mechanisme?), welke context speelt hierbij een rol?

Tabel 2.2 Tevredenheid naar inrichtingskenmerken (1 = ontevreden, 5 = tevreden).
(n=41)

	Ja	Nee
Is een organisatie de trekker?	2,8	3,1
Is iemand aangesteld als manager/projectleider?	3,1	3,2
Is er een stuurgroep?	3,2	2,9
Zijn er uitvoeringscommissies?	3,3	2,9

Wat opvalt is dat wanneer de betrokkenen aangeven dat *niet* een organisatie de trekker is, de tevredenheid iets hoger is. Het hebben van een manager of projectleider voor het SPT leidt ook niet tot een hogere tevredenheid. Betrokkenen hebben in de groeps-bijeenkomst aangegeven dat het juist belangrijk is dat de trekkende rol bij meerdere partijen belegd is (gedeeld eigenaarschap). Wanneer deze rol teveel bij een persoon of partij is geconcentreerd, bestaat het gevaar dat anderen achterover gaan leunen of dat teveel de belangen van een organisatie worden nagestreefd.

De aanwezigheid van een stuurgroep en/of uitvoeringscommissies lijkt wel bij te dragen aan de tevredenheid over het SPT. Het hebben van een stuurgroep duidt op het belang van gedeeld eigenaarschap. Uitvoeringscommissies geven vorm aan de uitvoeringskracht. Betrokkenen geven aan dat dat een van de belangrijke kenmerken is van een goed SPT: concrete uitvoering. Waarschijnlijk wordt daarom ook de arbeidsmarktcoach gewaardeerd: dit is geen manager of projectleider maar iemand die zelf uitvoering geeft aan werkzaamheden.

2.4 Succesfactoren

Er is middels een enquête en interviews onder betrokkenen bij de SPT's breed geïnventariseerd welke factoren bijdragen aan het succes van de SPT's. In een groeps-bijeenkomst met sleutelfiguren zijn de succesfactoren geprioriteerd. Onderstaande lijst geeft de meest genoemde succesfactoren, op volgorde van belang.

- 1 Bereidheid tot samenwerking, elkaar wat gunnen, commitment
- 2 Informatie-uitwisseling UWV, branches e.a. partijen
- 3 Concrete actie, korte operationele lijnen
- 4 Arbeidsmarktcoach
- 5 Vraag werkgevers centraal/focus op vacaturevervulling

⁶ Aantallen respondenten zijn te klein om significante verschillen te vinden in de tevredenheid op basis van kenmerken. Daarnaast is het voor verschillende kenmerken niet mogelijk om objectief vast te stellen hoe het zit: interpretatie kan verschillen per respondent.

- 6 Krachtige trekker / projectleider / voorzitter
- 7 Omvang van het netwerk
- 8 Branchedeskundigheid sectororganisaties
- 9 Scholing kunnen bieden

Actieve bijdrage UWV

De relaties tussen de betrokkenen zijn belangrijk in de SPT's. De belangrijkste factor voor succes zijn dan ook 'zachte' factoren zoals de wil om samen te werken, elkaar wat gunnen en commitment. Het uitwisselen van informatie is ook een factor van succes. Hierbij wordt gerefereerd aan bijvoorbeeld informatie over bedrijven waar banen op de tocht staan (bijvoorbeeld via de vakbonden), het koppelen van deze mensen aan bedrijven die waar er wel vraag naar personeel is en het uitwisselen van informatie over scholingsmogelijkheden.

De bestanden en informatiesystemen van UWV met vacatures, werkzoekenden en regionale arbeidsmarktinformatie worden genoemd als een belangrijke bron van informatie. De sectorexpertise van de brancheverenigingen is hierop een goede aanvulling. In een van de regio's zijn pogingen ondernomen om de kennis over de sectoren te delen met UWV medewerkers. Door personeelsverloop als gevolg van bezuinigingen is die kennis bij UWV weer verdwenen. Daarom wordt de brancheorganisaties een blijvend belangrijke rol in de SPT's toegedicht.

De focus op de werkgeversvraag (vacaturevervulling) is ook een van de succesfactoren. Voor verscheidene betrokkenen is het van belang om terughoudend te zijn met het ter tafel brengen van andere onderwerpen, zoals stages of het bemiddelen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Volgens anderen zitten bij het aanpakken van dergelijke thema's toch vaak dezelfde mensen aan tafel. Daarom zou het een gemiste kans zijn deze thema's niet aan de orde te brengen.

Het hebben van korte lijnen en het kunnen ondernemen van concrete actie is ook een belangrijke succesfactor. In de regio's waar een arbeidsmarktcoach actief is, worden successen in belangrijke mate aan de arbeidsmarktcoach toegedicht. Als een SPT ook een uitvoerende rol wil hebben, dan is het voor meerdere betrokkenen belangrijk om daar iemand voor vrij te maken die onafhankelijk van verschillende branches daaraan invulling kan geven.

Persoonlijke drive speelt een grote rol.

Hoewel betrokkenen aangeven dat niet één partij 'verantwoordelijk' is voor het in stand houden van het netwerk, valt op dat de persoonlijke drive van sommige betrokkenen vaak wel bepalend is voor de vitaliteit en spankracht van de Servicepunten. Zij nemen, veelal op persoonlijke titel of op informele basis, taken op zich die niet voortvloeien uit hun formele functie op opdracht. Zij lopen daardoor net een stapje harder dan anderen, nemen extra verantwoordelijkheden op zich of creëren ruimte binnen hun organisatie om de positie van de SPT's te versterken. Een goed voorbeeld hiervan is de regio IJssel-Vecht.

De -gepensioneerde- voorzitter van de stuurgroep in deze regio brengt ook in andere regio's zijn expertise en netwerkcontacten binnen Metalektro bedrijven in en helpt deze SPT's bij de ontwikkeling van het netwerk of het binnenhalen van extra financiële middelen.

2.5 Knelpunten

Ook de knelpunten zijn geïnventariseerd. Deelnemers aan de groepsdiscussie hebben aangegeven welke knelpunten zij het belangrijkste vinden. De genoemde knelpunten staan in volgorde van belang.

- 1 Onvoldoende budget voor activiteiten zoals bemiddeling arbeidsmarktcoach of scholing
- 2 Onvoldoende 'rugdekking' vanuit de achterban (ik wil wel maar ik mag niet / heb andere prioriteiten)
- 3 Te weinig concrete actie
- 4 Niet alle partijen die er toe doen zitten aan tafel (bijv. geen werkgevers).
- 5 Te veel verschillende belangen van de betrokken partijen
- 6 Te weinig focus
- 7 Onvoldoende garanties op werk voor kandidaten (conjunctuur).
- 8 Er is sinds 2008 geen nieuwe herijkte landelijke visie op de doelstellingen van SPT's.
- 9 Ontbreken rechtsvorm

Het belangrijkste knelpunt is het ontbreken van middelen. Dat kan in verband worden gebracht met de invulling die de meeste betrokkenen aan het SPT willen geven, en dat is het concreet uitvoeren (of kunnen regelen) van diensten op het gebied bemiddeling en eventueel daaraan gekoppelde scholing. In dit kader passen ook de knelpunten 'Te weinig concrete actie' en 'Ontbreken rechtsvorm'. Dit laatste knelpunt wordt binnen een SPT ervaren bij het aanvragen en beheren van middelen. De meningen over deze noodzaak zijn echter verdeeld. Het wordt niet als een prioriteit gezien.

Andere knelpunten hebben te maken met keuzes en belangen van verschillende organisaties: individuen willen participeren -en doen dit ook- hoewel dit niet overeenkomt met het beleid van de organisatie. Onder meer een aantal betrokkenen vanuit UWV ervaart dit knelpunt. Ook spelen in sommige SPT's verschillende belangen van partijen of verschillen in inzicht over wat de opbrengst van het SPT voor de partners zou moeten zijn. Er zijn aanhangers van de gedachte dat de investering in het SPT ook altijd

rendement op moeten leveren voor de eigen sector of organisatie. Anderen geven juist aan dat dit principe van 'verevening' juist niet het vertrekpunt moet zijn omdat de mate waarin een sector of bedrijf kan profiteren van de inspanningen van andere sectoren afhankelijk is van bijvoorbeeld de economische situatie in de sector. Teveel nadruk op de eigen opbrengst zou de open en vrije uitwisseling van informatie en werkzoekenden tussen sectoren in gevaar kunnen brengen.

Er zijn twee SPT's waar op dit moment minder uitvoerende activiteiten plaatsvinden dan de betrokkenen zouden willen. Opvallend is dat bij deze twee SPT's de kenniscentra en onderwijsinstellingen sterk vertegenwoordigd zijn, maar O&O-fondsen en werkgeversorganisaties ontbreken. Bij een van deze SPT's zijn wel verschillende werkgevers individueel betrokken. Hoewel het moeilijk is om op basis deze kleine aantallen conclusies te trekken, kunnen deze SPT's beschouwd worden als een illustratie van het belang van de betrokkenheid van werkgeversorganisaties en O&O-fondsen. Deze organisaties zijn in staat om de werkgeversvraag expliciet te maken, waarschijnlijk beter dan de individuele werkgevers dat kunnen voor een hele regio. Ook valt op dat de rol van de kenniscentra sterk kan verschillen: in andere regio's spelen kenniscentra een juist centrale belangrijke rol.

2.6 Bereikte resultaten

Slechts twee SPT's (Noord-Holland en IJssel-Vecht) kennen een langer bestaande structurele kwantitatieve rapportage van hun activiteiten en de resultaten van de inspanningen. Het is voor veel andere SPT's op dit moment moeilijk om aan te geven wat de bereikte resultaten zijn. Men brengt bedrijven die op zoek zijn naar personeel of juist moeten krompen wel in contact met andere bedrijven of intermediairs waarvan bekend is dat zij vacatures hebben of personeel nodig hebben. De vertegenwoordigers van de branches, vakbonden, kenniscentra en fondsen zijn daarbij een heel belangrijke kennisbron, omdat zij frequent contacten onderhouden met de bedrijven en op de hoogte zijn van actuele ontwikkelingen. Men weet elkaar goed te vinden en hoort van elkaar terug of er successen worden geboekt. Deze manier van werken is in de beleving van betrokkenen waardevol en effectief, maar door het informele karakter niet echt kwantificeerbaar.

Sinds dit jaar kunnen steeds meer SPT's aanspraak maken op de middelen die OTIB in het kader van het Sectorplan beschikbaar stelt voor de activiteiten van de arbeidsmarktcoach.

Vanuit het Sectorplan OTIB is verantwoording van de inzet van de middelen naar het Ministerie van SZW en over de resultaten verplicht gesteld. Op grond van deze ontwikkeling wordt naar verwachting sneller inzichtelijk wat de opbrengsten zijn van de inzet van de arbeidsmarktcoaches in de verschillende SPT's.

Waar SPT's over het algemeen goed zicht op hebben zijn de bijzondere activiteiten en projecten die worden opgepakt. Dit zijn afgebakende activiteiten waar de waarde van een SPT zich goed kan bewijzen. Het gaat bijvoorbeeld om het vullen van een 'lasklas' met werkzoekenden die bij bedrijven in de regio worden uitgeplaatst. Deze activiteiten kennen vaak een tijdelijke bekostiging en werken met een projectbegroting.

3 Vragen voor een SPT van de toekomst

Samenvatting

Het doel van SPT zou volgens betrokkenen nog steeds moeten zijn behoud van vakmanschap in de techniek met een focus op van werk naar werk en waarbij de werkgeversvraag centraal staat. De meningen verschillen over de vraag in hoeverre het SPT zich moet beperken tot dit kerndoel, of aandacht moet besteden aan andere thema's op het gebied van arbeidsmarkt en eventueel onderwijs.

Als het SPT zich concentreert op het kerndoel, dan zou de voornaamste taak moeten zijn het bemiddelen of het ondersteunen van de bemiddeling tussen werknemers en werkgevers en, om dit te ondersteunen, scholing mogelijk maken. Aanvullend zou een SPT ook dienstverlening op het gebied van loopbaanbegeleiding kunnen aanbieden. De samenstelling van een SPT moet zijn aangepast op de gestelde doelen.

Andere thema's waaraan een SPT aandacht kan besteden zijn onder meer bemiddeling voor werklozen en specifieke doelgroepen en voor stages/leerwerkplekken.

Ook over wat een SPT zou moeten zijn lopen de meningen uiteen. Een SPT kan een tamelijk los netwerk zijn, dat structureel of eventueel ad hoc bijeenkomt. Het merendeel van de betrokkenen ziet liever een structureel netwerk waarbij ook uitvoering wordt gegeven aan bepaalde activiteiten, of door het SPT zelf, of in opdracht van het SPT.

Wat volgens sommigen kan helpen is een landelijk kader voor de SPT's en eventueel een rechtsvorm om de activiteiten te verduurzamen.

De regiomanagers van A+O Metalektro noemen als aandachtspunten het belang van het ontwikkelen van een langere termijnvisie voor de Servicepunten vanuit het perspectief van intersectorale samenwerking, een hoger niveau van schaalgrootte van de regio's en samenwerking tussen de fondsen bij vertegenwoordiging in het SPT. Daarnaast hebben regiomanagers behoefte aan meer duidelijkheid vanuit het A+O-bestuur over de bereidheid tot cofinanciering en de voorwaarden waaronder dit kan gebeuren.

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk passeren de vragen de revue die volgens de sleutelfiguren van belang zijn bij het inrichten van nieuwe of het herinrichten van bestaande SPT's. In dit hoofdstuk wordt geen blauwdruk gegeven voor een SPT, maar wordt op een rij gezet welke afwegingen er zijn in het ontwikkelen van SPT's. Hierbij komt achtereenvolgens het volgende aan bod.

- Het waarom van SPT's: wat zou het primaire doel moeten zijn (paragraaf 3.2)?
- Hoe zou een SPT hieraan invulling kunnen geven (paragraaf 3.3)?
- Wat zou een SPT moeten zijn (paragraaf 3.4)?

Tenslotte wordt aandacht besteed aan de functie die de regiomanagers van A+O zien van een SPT en participatie door A+O (paragraaf 3.5).

3.2 Het waarom: doelen toekomstige SPT's

Over het kerndoel van de huidige SPT zijn de meeste betrokkenen het eens: dat is behoud van vakmanschap in de technische branches. Dit is het doel werd gesteld in 2008, bij aanvang van de crisis. In de voorgaande hoofdstukken hebben we gezien dat hieraan op verschillende wijze invulling aan wordt gegeven. Sleutelfiguren is gevraagd wat naar hun idee het doel van de SPT's zou moeten zijn. Over het algemeen is er sprake van overeenstemming over de doelen, maar over de invulling verschillen betrokkenen van mening. Hierin zijn spanningsvelden aan te wijzen.

Zonder een definitie van een SPT te willen geven, constateren we dat vrijwel alle sleutelfiguren zijn het ermee eens dat de kern van een SPT is

- behoud van vakmanschap, wat betekent het voorkomen van dat uitstroom van technici uit de techniek;
- door middel van het aanbieden van dienstverlening op het gebied van werk naar werk;
- met als voorwaarde dat de werkgeversvraag centraal staat, dat wil zeggen een focus op vacaturevervulling.

Een belangrijke afweging is hoe die dienstverlening eruit zou moeten zien: een SPT kan zich ten eerste richten op een verwijfsfunctie, of zelf met bemiddeling aan de slag gaan. Veel verschillende betrokkenen is een van de successen van een SPT het aantal geslaagde plaatsingen van werkzoekende technici in een nieuwe technische functie. Hierin zit een spanningsveld, want tegelijkertijd zijn de meeste sleutelfiguren (11 van 14) het eens met de stelling dat het SPT zich niet moet ontwikkelen tot een uitvoeringsorganisatie voor bemiddeling.

Een ander spanningsveld heeft te maken met de breedte van focus van het SPT: in hoeverre is een strikte focus VWNW noodzakelijk, of kan het SPT zich ook op andere thema's richten? Ongeveer de helft van de sleutelfiguren vindt dat activiteiten die te maken hebben met specifieke doelgroepen (mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt / participatiewet / garantiebanen) of beroepsonderwijs (zoals creëren stage- en leerwerkplekken) of niet tot de verantwoordelijkheden van het SPT zouden moeten behoren. De andere helft ziet geen bezwaar.

3.3 Hoe kan een SPT invulling geven aan zijn taak?

In deze paragraaf bekijken we welke activiteiten een SPT kan ontwikkelen om invulling te geven aan de doelen die een SPT zichzelf stelt.

Concentreren op kerndoelen: behoud van vakmanschap en VWNW

Wanneer een SPT zich richt op het kerndoel (behoud van vakmanschap, van werk naar werk, werkgeversvraag centraal) dan zien we verschillen tussen SPT's die zich richten op informatie-uitwisseling en SPT's die zelf uitvoering geven aan taken op dit gebied. Bij een concentratie op informatie-uitwisseling fungeert het SPT vooral als verwijzer van vragen uit het veld naar bestaande mogelijkheden. De partners in een SPT schakelen elkaar in bij

vragen uit het veld, zodat bijvoorbeeld werkzoekenden naar vacatures of bemiddelaars kunnen worden verwezen, of naar mogelijkheden om scholing te financieren.

Een ruimere taakopvatting van het SPT binnen het kerndoel is om zelf uitvoering te geven aan begeleiding van werk naar werk door middel van bemiddeling tussen werkzoekenden en werkgevers. Dergelijke activiteiten kunnen worden uitgevoerd door een arbeidsmarkt-coach, of er kunnen derden bij betrokken worden (bijv. bemiddelaars uit de uitzendbranche).

Scholing

Van werk naar werk kan ondersteund worden door het bieden van gerichte scholing. Dat scholing van belang is voor de doelen van een SPT (Behoud vakmanschap, VWNW) is voor de sleutelfiguren geen punt van discussie. Een ruime meerderheid van de sleutelfiguren (10 van 14) vindt dat een SPT scholing moet kunnen faciliteren met als doel van werk naar werk ondersteunen. Over wat faciliteren betekent verschillen de meningen wel. Hierbij kan de rol van een SPT variëren van het verwijzen naar mogelijkheden voor (financiering van) scholing, het zelf (voor)financieren van scholing en eventueel het uitvoeren van scholing.

Intersectorale mobiliteit en loopbaanbegeleiding

Alle sleutelfiguren zijn het ermee eens dat een SPT een belangrijke bijdrage zou moeten kunnen leveren aan intersectorale mobiliteit. Echter, intersectorale mobiliteit lijkt nog lang geen gegeven te zijn: de helft van de sleutelfiguren vindt dat dit nog weinig voorkomt. Wat ook kan bijdragen aan de kerndoelen van de SPT's is het bieden van dienstverlening op het gebied van loopbaanbegeleiding. Op dit moment zijn er geen voorbeelden bekend van SPT's waar dit heel nadrukkelijk gebeurt. Loopbaanbegeleiding kan zich richten op een vervolg van de carrière in een andere beroepsgroep of branche. Fondsen zouden in een SPT met elkaar in gesprek kunnen gaan over hoe de bijdrage aan intersectorale mobiliteit kan worden geleverd.

Activiteiten andere thema's

Verschillende betrokkenen zijn van mening dat ook andere thema's die niet strikt met van werk naar werk te maken hebben in een SPT aandacht kunnen krijgen.

Indien een SPT zich richt op het kerndoel van werk naar werk is de vraag in hoeverre er ruimte is voor het SPT om zich te richten op activiteiten die te maken hebben met het begeleiden van werkloosheid naar werk. Als de werkgeversvraag (c.q. vacaturevervulling) centraal wordt gesteld, kan begeleiding van werkloosheid naar werk een activiteit van het SPT zijn indien hiermee de vraag van werkgevers wordt opgelost. In combinatie met de verminderde activiteit van UWV in de eerste drie maanden van werkloosheid lijkt er ruimte te liggen voor SPT's om een rol te spelen. Wat volgens enkele betrokkenen voorkomen moet worden is 'het leuren met kandidaten'.

Verder zijn er activiteiten van het SPT denkbaar die gericht zijn op doelgroepen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Binnen het kerndoel van een SPT lijkt het minder voor de hand liggend dat het SPT zijn activiteiten richt op deze doelgroepen, tenzij de werkgeversvraag met deze kandidaten kan worden opgelost. Bij een van de SPT's wordt opgemerkt dat het informeren van werkgevers over wat de Participatiewet voor hen

betekent en hoe zij daaraan invulling kunnen geven een logische activiteit van het SPT zou kunnen zijn.

Een SPT kan ook activiteiten ontplooiën op het gebied van stages voor het beroepsonderwijs, door bemiddeling tussen stagiairs en werkgevers. Een van de sleutelfiguren merkt op dat het SPT ondersteuning ten behoeve van bbl'ers wel zou kunnen oppakken, maar dat bol-stages echt een verantwoordelijkheid van de scholen zelf zijn.

3.4 Wat zou een SPT moeten zijn?

Hierboven zijn verschillende afwegingen de revue gepasseerd in het formuleren van doelen van SPT's en de activiteiten waarmee aan die doelen invulling gegeven kan worden. Afhankelijk van de doelstellingen van een SPT zijn weer verschillende keuzes in de uitvoering mogelijk. In deze paragraaf gaan we in op wat belangrijke overwegingen zijn bij de inrichting van de SPT's. Hierbij komen achtereenvolgens de volgende thema's aan de orde:

- Organisatie en financiering
- Duurzaamheid
- Landelijk kader
- Samenstelling SPT

Organisatie en financiering

De meningen van betrokkenen lopen uiteen over de mate van organisatie die een SPT nodig heeft. Wanneer het doel van het SPT vooral informatie-uitwisseling en verwijzing is, ligt een lichte organisatievorm (netwerkorganisatie) voor de hand. Zwaardere doelen en meer uitvoerende activiteiten maken een meer opgetuigde organisatie nodig. Wij schetsen drie mogelijkheden.

Voor een SPT met als doel informatie-uitwisseling en verwijzing is een netwerkorganisatie die bestaat uit vertegenwoordigers van verschillende organisaties. Het SPT drijft op succesfactoren die binnen huidige SPT's zijn benoemd zoals goede informatie-uitwisseling, elkaar wat gunnen, branchedeskundigheid en snel kunnen handelen. Deelnemers bespreken issues en maken afspraken over wie wat oppakt. Dit oppakken gebeurt in principe binnen de eigen organisatie.

In een tweede variant zorgt het SPT voor de uitvoering van activiteiten die moeten bijdragen aan de gestelde doelen. Het SPT fungeert hiervoor als een stuurgroep die de regie heeft over de uitvoering van activiteiten door derden. Activiteiten waaraan gedacht kan worden zijn bemiddeling en scholing van (werkende en werkloze) werkzoekenden. De uitvoering vindt plaats buiten het SPT, bijvoorbeeld door een arbeidsmarktcoach of door intermediairs uit de uitzendbranche. Een voorwaarde voor deze variant is dat sectoren samen middelen vrijmaken om de uitvoerder te bekostigen. De ervaring van de huidige SPT's is dat het stellen van sectorgebonden targets of het kiezen voor verevening niet is aan te bevelen. Van belang wordt geacht dat de uitvoerder onafhankelijk van de belangen de verschillende deelnemende organisaties kan opereren. Het stellen van targets überhaupt zou zelfs in tegenspraak zijn met het centraal stellen van de vraag van

werkgevers. Door enkelen wordt het risico benoemd dat targets een eigen leven gaan leiden. Gemeenschappelijke, niet-sectorgebonden targets op projectniveau wordt raadzaam geacht boven structurele targets. Los van het stellen van targets kunnen afspraken gemaakt worden over monitoring van de opbrengsten. Goede voorbeelden van regio's waar intersectoraal middelen zijn vrijgemaakt zijn er in Noord-Holland en de regio's IJsselvechtstreek.

Een derde variant is een variant waarbij het SPT een organisatie wordt met een eigen rechtsvorm. Dit kan bijdragen aan een meer structurele rol van het SPT in de regio. Een van de kritiekpunten op dit moment is namelijk dat met name de uitvoerende activiteiten binnen de SPT's niet goed geborgd zijn, omdat deze afhankelijk zijn van de tijdelijke financiering vanuit bijvoorbeeld de sectorplannen. Geopperd wordt om niet in iedere regio een eigen organisatie in het leven te roepen, maar om landelijk een rechtsvorm in te richten die alle regionale SPT's kan faciliteren. De meerderheid van de sleutelfiguren (10 van 13) vindt een dergelijke rechtsvorm op dit moment niet nodig.

Duurzaam / structureel vs. ad hoc / flexibel / projectbasis

Het initiatief voor de SPT's is genomen in 2008 toen ten gevolge van de economische crisis er veel banen in de techniek op de tocht stonden en er vrees bestond voor verlies van technisch vakmanschap. Verschillende SPT's zijn projectmatig aan de slag gegaan bij werkgevers waar personeel moest verdwijnen. Over het samenwerken op projectmatig basis wordt positief gesproken. Van belang is om de lijnen kort te houden zodat zodra het nodig is de partijen in actie kunnen komen. Op momenten dat hiervoor geen noodzaak bestaat, is er ook geen noodzaak om structureel samen te komen.

Een landelijk kader

Sinds het eerste, landelijke, initiatief voor SPT's in 2008 is er geen nieuwe visie ontwikkeld op wat SPT's zouden moeten zijn. De omgeving waarin de SPT's verkeren is wel veranderd: de economie trekt weer aan, de pensioenleeftijd is verhoogd waardoor de uitstroom naar pensioen later plaatsvindt, innovatie staat niet stil, wat andere competenties vraagt van werkenden. De meeste sleutelfiguren (10 van de 13) zou het helpen als er een landelijke visie ontwikkeld zou worden over wat de SPT's zouden moeten zijn. Een zelfde aantal sleutelfiguren vindt dat hierover tussen sociale partners in de technische sectoren en SZW/UWV op landelijke niveau overeenstemming zou moeten zijn.

Een belangrijk onderwerp in het ontwikkelen van een landelijk kader is de rol die UWV zou kunnen innemen in de SPT's. Hiervoor is al opgemerkt dat het mandaat van UWV van invloed is op de invulling. In de huidige formulering van het mandaat kan UWV bij dreigende werkloosheid en in de eerste drie maanden van werkloosheid feitelijk geen actieve inspanningen doen. Ook beschikt het UWV zelf niet langer over generiek in te zetten middelen voor de re-integratie van werklozen. Actief inspelen op vragen van werkgevers en werknemers in het kader van 'werk naar werk' wordt hierdoor bemoeilijkt. Wel is er sprake van tijdelijke extra aandacht of dienstverlening voor specifieke doelgroepen, zoals jongeren of de doelgroep oudere werklozen (50 plus). Het gaat dan bijvoorbeeld om trainingen solliciteren, gebruik van social media of de inzet van scholingsvouchers. Deze hebben echter een meer aanbod- dan vraaggerichte oriëntatie. Een interessante dienstverlening waar het UWV een trekkersrol in vervult zijn de Leerwerkloketten. Dit zijn regionaal opererende voorzieningen waar regionale actoren uit

onderwijs, UWV, gemeenten aan werkzoekenden, werkenden en werkgevers advies geven over vraagstukken op het terrein van loopbaanoriëntatie, EVC en scholing. In sommige gevallen zijn de Leerwerkloketten initiator of organisator van sectorale scholingstrajecten in de regio. Is op de rol en positie van UWV en de Leerwerkloketten heroriëntatie nodig, of is er behoefte aan het vastleggen van het de rol van de SPT's hierin? Waarin kan een landelijke visie de SPT's ondersteunen? Biedt een landelijke visie ook risico's bij het vinden van de optimale regionale invulling?

Samenstelling: type deelnemende organisaties

In hoofdstuk 1 hebben we gezien dat de samenstelling van de SPT's sterk kan verschillen. Sleutelfiguren hebben aangegeven wat voor hen de belangrijkste partijen zijn die deel zouden moeten uitmaken van de SPT's. Tussen haakjes staat het aantal sleutelfiguren dat vindt dat de betreffende partij deel moet uitmaken van het SPT.

- 1 Vertegenwoordigers werkgeversverenigingen (14)
- 2 UWV (13)
- 3 Vakbonden (11)
- 4 Gemeenten (11)
- 5 O&O-fondsen (10)
- 6 Kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven (9)
- 7 Mbo-instellingen (5)
- 8 Leerwerkloket (5)
- 9 Individuele werkgevers (2)
- 10 Iemand met een neutrale rol (1)

Een smal samengesteld SPT zou minimaal moeten bestaan uit de werkgevers-vertegenwoordigers aangevuld met UWV. Bij de werkgeversverenigingen zit de kennis van de technische branches. Vrijwel iedereen is het erover eens dat de werkgeversvraag centraal moet staan. Voor sommigen betekent dit dat als er een trekker moet zijn, dat die rol bij de werkgeversorganisaties moet liggen. Echter, gezamenlijk eigenaarschap, gelijkwaardigheid tussen de partners staat bovenaan.

UWV wordt als onmisbaar gezien vanwege de inbreng van bestanden met werkzoekenden, bestanden met vacatures en regionale arbeidsmarktinformatie in. De rol die UWV zou moeten hebben is te kenschetsen als faciliterend als gelijkwaardig partner en niet zozeer als trekker of aanjager. Het huidige mandaat van UWV, waarin UWV in de eerste drie maanden van werkloosheid weinig tot geen actie kan ondernemen, is volgens velen van invloed op invulling van het SPT en op de rol die UWV daarin kan spelen.

In een wat breder samengesteld SPT zouden vakbonden, gemeenten, O&O-fondsen en kenniscentra kunnen aansluiten. Aan de vakbonden wordt een belangrijke rol toegedicht omdat zij er vaak snel op de hoogte zijn indien ergens banen op de tocht staan. Gemeenten kunnen in sommige regio's een trekkende rol hebben in het SPT. Bijvoorbeeld doordat zij samen met intermediairs en UWV afspraken maken over een afgestemde werkgeversbenadering in het kader van de bevordering van de instroom van doelgroepen. Voor de O&O fondsen en kenniscentra geldt dat de werkgevers en werknemers hierin vertegenwoordigd zijn, en dat ze in principe dus niet afzonderlijk vertegenwoordigd hoeven te zijn. Echter, zowel de kenniscentra als de fondsen hebben een goed netwerk hebben in de bedrijven waardoor hun betrokkenheid meerwaarde heeft. Per sector zit hier

echter wel verschil in. Voor de O&O fondsen geldt in ieder geval dat het in de eerste plaats het netwerk is en niet zozeer de eventuele middelen die de fondsen kunnen inzetten wat de betrokkenheid maakt.

Mbo-instellingen en leerwerkloketten worden minder vaak genoemd als noodzakelijk. De contacten met mbo-instellingen kunnen ook via gemeenten of leerwerkloketten lopen. Een onafhankelijk persoon leek in eerste instantie niet populair, maar in een gesprek met sleutelfiguren gaf ongeveer de helft aan hier toch wel waarde in te zien, aangezien een neutrale persoon invulling kan geven aan de collectieve verantwoordelijkheid van het SPT.

Verschillende sleutelfiguren merken op dat een te breed samengesteld SPT ten koste kan van de slagvaardigheid van het punt. Daar waar organisaties elkaar kunnen vertegenwoordigen (b.v. O&O-fondsen via de sociale partners of andersom, onderwijsinstellingen via leerwerkloketten of gemeente) zou daar gebruik van gemaakt moeten worden. Invulling kan regionaal verschillen.

Sectorale samenstelling

De breedte van het SPT kan, naast type organisatie, ook betrekking hebben op de sectorale samenstelling. We hebben in hoofdstuk 1 gezien dat de sectoren (klein)metaal, metaalektro, installatietechniek betrokken zijn bij alle SPT. Andere technische branches zijn soms wel, soms niet vertegenwoordigd, zoals de bouw, motorvoertuigentechniek en de procesindustrie.

De vraag is met welk doel bepaalde branches aan tafel moeten zitten. Over het algemeen vinden sleutelfiguren intersectorale mobiliteit een belangrijk thema dat goed past binnen het SPT, maar dat intersectorale mobiliteit nog weinig voorkomt. De sleutelfiguren vinden vaker dat je beter kan focussen op de meest verwante branches in de samenstelling van het SPT, dan met zoveel mogelijk technische branches aan tafel te zitten. Hierin is volgens sleutelfiguren de meerderheid (9 van 12) een plaats voor A+O Metaalektro. Als argumenten voor participatie van A+O Metaalektro worden vooral genoemd de sector kennis en het bedrijvennetwerk.

3.5 Visie vanuit de regiomanagers A+O

In een afzonderlijke bijeenkomst met de regiomanagers is ingegaan op de behoefte waarin de SPT's in hun regio kunnen voorzien, de mogelijkheden die zij zien om actief aan te haken bij de verdere ontwikkeling van de Servicepunten en wat zij hiervoor vanuit het bestuur van A+O nodig hebben.

Alle regiomanagers zijn betrokken bij (overleg over) de huidige servicepunten, de mate waarin verschilt. De meesten geven aan betrokken te willen zijn bij de verdere ontwikkeling van de SPT's.

Belangrijke behoeften van de regiomanagers van A+O waarin de SPT's kunnen voorzien, genoemd door meerdere regiomanagers, zijn:

- 'van werk naar werktrajecten' (nu is het risico dat de nadruk teveel komt te liggen op instroom werkloze werkzoekenden, het belang UWV en gemeenten en te weinig op belangen en behoeften van werkgevers en werknemers);
- korte functiegerichte scholing van zij-instromers op moeilijk vervulbare vacatures;
- doorstroombevordering personeel en loopbaanontwikkeling zittend personeel om ruimte te maken aan de onderkant voor werkzoekenden.

Aandachtspunten die worden genoemd zijn:

- schaalgrootte en vertegenwoordiging (kan op een wat hoger schaalniveau dan de arbeidsmarktregio UWV en in afstemming met vertegenwoordigers van andere fondsen (bijvoorbeeld via het fondsenoverleg TOF));
- visie (zorg om positie en bekostiging SPT's op langere termijn, na sectorplannen);
- mogelijk conflicterende belangen SPT (breed delen van personeel tussen technische sectoren) en A+O sectorregeling 'instroom recent uitgestroomde technici' (terugkeer in eigen sector);
- spanning tussen doel SPT en belang commerciële intermediairs (werkgevers maken veelal gebruik van intermediairs bij projectmatige uit- of instroom en scholing, maar intermediairs participeren niet actief in SPT met delen informatie over kandidaten uit commerciële belangen).

Regio's waar kansen worden gezien c.q. concrete verbeteringen worden voorgesteld:

- Groningen, aansluiten bij Aldel mobiliteitscentrum dat stevige positie heeft;
- Drenthe, werkgevers / branches en Provincie leggen stevige basis met goede discussienota, goede kansen op verdere uitbouw;
- Eindhoven, huidige SPT en Leerwerkloket met goede positie verder uitbouwen tot SPT in hele metropool. Dit is voor A+O Metalektro een interessante regio;
- Twente, samenwerking met intermediairs versterken, gezamenlijk financieren en aanjagen trajecten.

Als regio-overstijgende suggestie voor verbetering van de positie van de SPT's wordt genoemd:

- Helder positioneren SPT als structuur met korte lijnen voor 'goede en slechte tijden'. Dus: wanneer mensen een bedrijf moeten verlaten, waar kunnen ze dan snel ingezet worden? In werkgeverstaal: 'Als ik mensen nodig heb, wie heeft ervaren personeel beschikbaar. Op deze manier behouden we techneuten voor de sector'.

Regiomanagers hebben behoefte aan meer duidelijkheid van A+O-bestuur over:

- visie en commitment op de SPT's vanuit het perspectief van intersectorale samenwerking;
- bereidheid tot cofinanciering (buiten de huidige bestaande regelingen om).

4 Conclusies en advies

In dit hoofdstuk wordt op basis van de uitkomsten van het vooronderzoek een aantal conclusies getrokken en wordt een advies uitgewerkt op basis waarvan het bestuur van A+O Metalektro kan komen tot besluitvorming over de bijdrage vanuit de sector Metalektro aan de revitalisering van bestaande SPT's en de mogelijke opstart van nieuwe SPT's.

4.1 Conclusies

Het vooronderzoek heeft een rijk maar divers beeld opgeleverd van de SPT's. De resultaten geven geen eenduidig richtinggevend antwoord op de vraag hoe het proces van revitaliseren of opstarten van nieuwe SPT's het beste vorm kan krijgen. Hieronder noemen we de conclusies die belangrijke overwegingen opleveren bij het revitaliseren of opstarten van (nieuwe) SPT's.

Visie

- De visie op de doelstellingen en het takenpakket van de SPT's is sinds de start in 2008 niet meer door de landelijke partners herijkt. De bemoeienis met en steun voor de SPT's krijgt vanuit verschillende partijen anders vorm en is niet op elkaar afgestemd.

Organisatie, samenstelling en rollen

- De partners die in de SPT's actief zijn, bestaan vrijwel altijd uit het UWV in samenwerking met de brancheorganisaties uit de sectoren (klein)metaal, elektrotechniek en installatietechniek (MEI), veelal aangevuld met O&O-fondsen. Zij kunnen beschouwd worden als de 'vaste partners' in het SPT.
- De SPT's verschillen in de wijze waarop zij hun doelstellingen proberen te bereiken en hoe zij georganiseerd zijn. Verschillen hebben te maken met de samenstelling van het SPT en met de mate waarin zelf uitvoering wordt gegeven aan activiteiten, en er hiervoor middelen zijn.
- De SPT's hechten aan hun autonomie om in de regio zelf vorm te geven aan hun SPT, maar hebben vooral met betrekking tot hun bekostiging behoefte aan meer kaders en centrale regie.
- Voor het UWV geldt dat er spanning bestaat tussen de landelijke opdracht voor bemiddeling van werkzoekenden die langer dan 3 maanden werkloos zijn en de behoefte die er bestaat vanuit de partners in de regio met betrekking tot de bemiddeling van werk naar werk. De bijdrage en inzet vanuit het UWV is vaak afhankelijk van de ruimte die vertegenwoordigers van het UWV zelf durven te nemen of krijgen van hun regionaal management.
- Van directe betrokkenheid van werkgevers bij de SPT's is niet of slechts in beperkte mate sprake. De veranderde taakopdracht van het UWV, het wegvallen van re-integratiebudgetten bij het UWV en de naar de gemeenten overgehevelde verantwoordelijkheid voor de re-integratie van doelgroepen met beperkingen of grotere afstand tot de arbeidsmarkt, houden het risico in dat de SPT's minder interessant zijn voor werkgevers, of vooral waarde hebben in tijden van een krappe

arbeidsmarkt, als werkgevers behoefte hebben aan (zij-)instroom van nieuw personeel.

- De SPT's werken niet of nauwelijks op basis van een verdienmodel van waaruit zij op duurzame basis inkomsten genereren vanuit hun diensten of activiteiten. De basis wordt gevormd door zelfvoorzienende netwerken, aangevuld met tijdelijke gelden of subsidies.

Werking en opbrengsten

- Betrokkenen zijn redelijk tevreden over de werking van de SPT's en over de meerwaarde voor werknemers en werkgevers, maar een grote meerderheid vindt ook dat de werking beter moet. De tevredenheid is moeilijk te herleiden tot specifieke organisatiekenmerken.
- Het zijn vooral zachte factoren die bepalend zijn voor de tevredenheid over het SPT: de wil van de partners om samen te werken, elkaar iets te gunnen en gedeeld eigenaarschap.
- Wel wordt de tevredenheid positief beïnvloed door het invullen van een operationele rol, zoals bijvoorbeeld die van de arbeidsmarktcoach.
- Betrokkenen zijn kritisch over onder meer de mate waarin ambities worden waargemaakt en over de bekendheid van de SPT's.
- De door betrokkenen genoemde meerwaarde van de SPT's voor werkgevers en werknemers kan moeilijk kwantitatief onderbouwd worden, omdat de resultaten en opbrengsten van de SPT's niet in alle regio's structureel worden gemeten. Ook is er geen vast rapportage model. Door het veelal ontbreken van rapportages en door de diversiteit in doelstelling en activiteiten zijn prestaties van de SPT's niet goed met elkaar te vergelijken.

4.2 Advies met betrekking tot het revitaliseren en opstarten van de SPT's

Er zijn meerdere scenario's waaruit A+O Metalektro een keuze zou kunnen maken om invulling te geven aan de betrokkenheid bij de SPT's. Wij onderscheiden 3 hoofdsenario's, elk met voor- en nadelen en accentverschillen in de taakopdracht voor de kwartiermaker. De belangrijkste kenmerken worden in hiernavolgend schema samengevat.

Samenvatting scenario's

	Scenario 1	Scenario 2	Scenario 3
Kern	Aansluiting bij bestaande structuur	Model voor landelijke sturing	SPT alleen gericht op Metalektro zonder partners andere branches
Taak A+O	Eigen rol bepalen in het faciliteren van SPT's, afspraken met partners uit de SPT's	Op landelijke niveau ontwikkelen van model in samenwerking collega-organisaties	Vaststellen visie, doelen, facilitering.
Voordelen	Beleidsarm Snelle start	Herkenbaarheid. Duidelijke afspraken en mandaat	Kan binnen kader sectorplan worden vormgegeven.

	Scenario 1	Scenario 2	Scenario 3
		partners. Meer sturing en monitoring mogelijk.	Eigen regie. Waar nodig aanhaken partners/marktpartijen. Korte lijnen en veel invloed voor werkgevers. Mogelijkheden monitoring.
Nadelen	Afhankelijkheid van partijen en personen in de regio. Monitoring problematisch.	Inleveren deel eigen autonomie. Traject kan lang duren. Mogelijk complexe structuur. Regio minder leidend.	Weinig coöperatief t.o.v. andere branches Complex onderscheid enerzijds diensten SPT en A+O-regiomanager, anders overlap met andere SPT's. Kosten
Rol kwartiermaker	Draagvlak in de regio's voor start/revitalisering	Draagvlak verwerven strategische heroriëntatie	Uitwerken model t.b.v. bestuur A+O.

Advies 1. Begin vanuit de bestaande structuur SPT's

Rekening houdend met het feit dat A+O Metalektro gebonden is aan de strikte eisen en het tijdspad van het Sectorplan, wordt geadviseerd in elk geval op korte termijn de update en herstart van de SPT's in gang te zetten op basis van scenario 1. Hiermee kan vanuit de bestaande netwerken en infrastructuur snel gestart worden. Bovendien kan op deze wijze actief gebruik gemaakt worden van het 'momentum'. Andere sectoren en UWV maken op dit moment ook serieus werk van de revitalisering. De kernvragen over de doelstelling en vormgeving van de SPT's, het afwegingskader uit bijlage 2 van het rapport, kan hierbij als leidraad dienen.

Prioriteiten in de opdracht aan de kwartiermaker zijn in dit scenario het gezamenlijk met de SPT's opnieuw beantwoorden van de kernvragen over doelstelling en vormgeving van de SPT's, het optimaliseren van de schaalgrootte van de regio's (zie advies 2) en het helder krijgen wat betrokken sectoren en fondsen aan bijdrage in menskracht en middelen aan de SPT's beschikbaar willen stellen. Belangrijkste eisen aan de kwartiermaker zijn: sensitiviteit voor netwerkorganisaties in de regionale context, kennis van technieksectoren en politieke en cao-ontwikkelingen. Vaardigheid in begeleiden van veranderingsprocessen. De taal spreken van intermediairs en uitvoerende partners.

Advies 2 Geef prioriteit aan de volgende regio's

Wij adviseren om de volgende twee criteria als vertrekpunt te nemen bij de afweging om in een regio een initiatief te nemen tot (revalitalisering of opstart van) een SPT:

- de reeds bekende behoefte van het regionale bedrijfsleven en van stakeholders in bestaande Servicepunten en van actuele nieuwe initiatieven;
- een latente behoefte die is af te leiden uit cijfers over de omvang en ontwikkeling van technische werkgelegenheid en eventueel werkloosheid onder technici en vacatures.

Ervaring leert dat de UWV-arbeidsmarktregio's veelal te klein zijn voor een zelfstandig SPT, omdat de omvang van de werkgelegenheid te klein is en de gebiedsindeling niet aansluit bij de werkgebieden van de brancheorganisaties en fondsen. Dit leidt tot een grote druk op vertegenwoordigers van die organisaties. Daarom wordt voorgesteld om SPT's over meerdere arbeidsmarktregio's intensiever te laten samenwerken of samen te voegen. Daarbij zou de volgende indeling gekozen kunnen worden. Deze sluit aan bij zowel bestaande initiatieven als de werkgelegenheidsontwikkeling in de regio's zoals uitgebreider wordt toegelicht in paragraaf 4.3:

- Noord-Nederland: Friesland en Groningen combineren, gebruik maken van mobiliteitscentrum Aldel;
- Intensivering samenwerking in Oost-Nederland: IJsselvechtstreek, Twente, Stedendriehoek, Achterhoek en Drenthe als starter hierbij aansluiten;
- Zuidoost-Nederland met sterke focus op metaalektro: Zuidoost-Brabant, Helmond De Peel, Noord-Limburg, Midden-Limburg. Gebruik maken van sterke positie Leerwerkloket;
- West-Brabant en Zeeland mogelijk samenvoegen met aandacht voor procesindustrie;
- Rijnmond bevindt zich in een opstartende fase en ontwikkelt zich positief. Acties in deze regio zouden gericht kunnen zijn op het vinden van synergie met de kleinere arbeidsmarktregio's in Zuid-Holland.

- Een nieuw SPT centraal in Nederland ontwikkelen vanuit Utrecht met aansluiting van aangrenzende regio's in Gelderland en Zuid-Holland.
- Een SPT ontwikkelen op de grens van Noord-Brabant en Gelderland vanuit Noordoost-Brabant met aansluiting van bijvoorbeeld Rijk van Nijmegen, Rivierenland en Midden-Brabant.

- Geen directe prioriteit is er voor acties in Noord-Holland.

Advies 3 Ontwikkel ook een gezamenlijke toekomstvisie voor de SPT's

Om een duurzame toekomst van de SPT's te garanderen en deze uiteindelijk een betere positie en herkenbaarheid te bieden, is het belangrijk dat op bestuurlijk, landelijk niveau door sectoren en overheid een vernieuwde gemeenschappelijke visie op de toegevoegde waarde en doelstellingen van de SPT's wordt geformuleerd en van daaruit op de gewenste organisatorische vormgeving en wijze van bekostiging. Daarin voorziet scenario 2. Geadviseerd wordt dit scenario gelijktijdig met scenario 1 in gang te zetten en gedurende de looptijd van het Sectorplan te verkennen in hoeverre partijen bereid en in staat zijn een herijkte gezamenlijke visie op de SPT's te ontwikkelen.

Dit scenario stelt andere eisen aan de kwartiermaker dan scenario 1. Geadviseerd wordt daarom hiervoor een andere kwartiermaker aan te stellen. Prioriteit in de opdracht aan deze kwartiermaker zal zijn landelijke bestuurders vanuit SZW, UWV en de relevante sectoren een gezamenlijke visie te laten ontwikkelen op de SPT's. Belangrijke thema's daarbij zijn in elk geval het scheppen van randvoorwaarden om de betrokkenheid van werkgevers bij SPT's te vergroten door 'van werk naar werkbemiddeling' mogelijk te maken. Verder is het belangrijk na te gaan in hoeverre de SPT's een rol kunnen spelen bij thema's als intersectorale samenwerking en het vormgeven van de opdracht van

gemeenten en werkgevers met betrekking tot de instroom van werkzoekenden in het kader van de Participatiewet.

Eisen aan de kwartiermaker voor scenario 2 zijn gevoel voor bestuurlijke en politieke belangen en verhoudingen, gesprekspartner kunnen zijn op niveau van cao-partijen en directies, kunnen vertalen van een bestuurlijke visie naar een voor regionale SPT's werkbaar en acceptabel uitvoeringsconcept. Overredingskracht zonder formele positie in te zetten. Kunnen denken in voordelen voor alle partijen, adviseur en onderhandelaar.

Advies 4 Houdt rekening met de noodzaak van een 'plan B'

Het derde scenario, de inrichting van een eigen SPT voor de Metalektro, is geen voorkeursscenario. Het kan gezien worden als een alternatieve strategie als blijkt dat er voor de uitwerking de scenario's 1 en 2 onvoldoende draagvlak bestaat of als met deze scenario's niet de gewenste resultaten worden bereikt. Met dit scenario kan A+O Metalektro toch voldoen aan de eisen van het Sectorplan en zinvol vorm geven aan activiteiten die vanuit de eigen sector als relevant gezien worden met betrekking tot behoud van vakmanschap. Samenwerking met andere partners wordt daar gezocht waar dit toegevoegde waarde biedt.

Opdracht aan de kwartiermaker in dit scenario is het uitwerken van een model voor organisatie en dienstenaanbod, de bekostiging en verdienmogelijkheden van het SPT. Afstemmen diensten SPT met bestaande regelingen A+O Metalektro c.q. nieuwe regelingen ontwerpen, met focus op behoud vakmanschap van deelnemers in eigen sector of in projecten van andere technieksectoren. Vormgeven samenwerking met en deelname aan relevante (resterende) SPT's.

Belangrijkste eisen aan de kwartiermaker zijn: kennis van bestaande SPT's en ontwikkelingen arbeidsmarkt in de techniek Ervaring met ontwikkelen en opzetten van (netwerk)organisaties en dienstverleningsconcepten. Voorkeur geniet de aanstelling van iemand die nu werkzaam is in de Metalektro (bij het A+O-fonds, brancheorganisatie, vakbond of intermediaire organisatie).

4.3 Toelichting advies met betrekking tot de regiokeuze

Het in de vorige paragraaf beschreven advies 2 bevat een voorstel voor het opschalen en prioriteren van de regio's voor het revitaliseren en opstarten van nieuwe SPT's. Die keuze is mede gebaseerd op een analyse van de omvang en ontwikkeling van de werkgelegenheid in de regio. Daarnaast kan rekening gehouden worden met zaken die niet in de werkgelegenheidscijfers tot uitdrukking komen, namelijk de werkloosheid onder technici of tekorten op de arbeidsmarkt. Analyse van gegevens van, onder meer, UWV kan hierin inzicht geven: (moeilijk vervulbare) vacatures en wensberoep van werkzoekenden. Het meenemen van de werkloosheid in de beslissing betekent dat iets wordt afgeweken van het uitgangspunt dat de werkgeversvraag leidend moet zijn. Betrokkenen bij de huidige SPT's vinden werkloosheid een minder relevant punt in de beslissing over de ontwikkeling van een SPT.

Hieronder gaan wij eerst in op de kenmerken van de werkgelegenheid in verschillende regio's. Daarna wordt op basis van bestaande initiatieven en kenmerken van de werkgelegenheid een suggestie gedaan voor de (her)start van SPT's.

Ontwikkeling technische werkgelegenheid naar arbeidsmarktregio

Uitgaan van punt 1 veronderstelt dat alle ontwikkelingen bij de branches voldoende bekend zijn. Om mogelijke witte vlekken te ondervangen kan gebruik worden gemaakt van gegevens over ontwikkeling van de werkgelegenheid in technische sectoren in de regio. De omvang van de technische werkgelegenheid, of sterke fluctuaties hierin, kunnen aanleiding zijn om de behoefte van werkgevers aan een SPT nader te onderzoeken. Deskundigen uit de branche en regio zouden opvallende ontwikkelingen moeten kunnen duiden. Op basis van de huidige betrokkenheid bij de SPT's zijn de meest relevante technische sectoren geselecteerd. Het gaat om de metalektro, installatietechniek (incl. industriële en bouwinstallatie), procestechiek, bouw (excl. bouwinstallatie) en motorvoertuigentechniek. Gegevens over de werkgelegenheid zijn opgenomen in bijlage 4 van dit rapport. Uit een analyse van de gegevens blijkt onder meer het volgende:

- De arbeidsmarktregio's met de grootste werkgelegenheid in de geselecteerde technische sectoren zijn Rijnmond, Zuidoost-Brabant en Twente. In deze regio's zijn reeds SPT's actief.
- Van de arbeidsmarktregio's zonder SPT hebben Noordoost-Brabant, Friesland en Midden-Utrecht de grootste werkgelegenheid in de geselecteerde sectoren. In Friesland zijn er reeds initiatieven om een SPT te starten, in de andere twee regio's kan dit overwogen worden.
- Ervaringen in Rijk van Nijmegen geven aan dat de omvang van de werkgelegenheid (ruim 12.000) wellicht te klein is om een SPT draaiende te houden. Het is moeilijk om een kritische ondergrens aan te geven wat betreft de omvang van de werkgelegenheid. Ter vergelijking: het actieve SPT Noord-Holland verenigt vier regio's met een totale werkgelegenheid in de geselecteerde sectoren van ruim 80.000. In IJsselvechtstreek gaat het om ruim 28.000 banen. Regio's met een behoefte aan een SPT maar met een werkgelegenheid van beperkte omvang kunnen aansluiting zoeken bij naburige regio's.
- In alle sectoren was sprake van een daling van de werkgelegenheid in de geselecteerde sectoren tussen 2012 en 2014. In heel Nederland ging het in deze sectoren om een daling van 5,8 procent (de gehele werkgelegenheid daalde in deze periode met 2,3%). De regio's met de minste daling in deze technische sectoren waren Zuidoost-Brabant, Gooi en Vechtstreek, Holland Rijnland en Helmond-De Peel. De grootste daling was er in Rijk van Nijmegen, Midden-Gelderland en Midden-Holland. In deze regio's is het risico van verlies van vakmanschap groot, maar gezien de beperkte omvang van de werkgelegenheid komt dit wellicht onvoldoende aan het licht.
- In een aantal regio's is de werkgelegenheid in de geselecteerde sectoren in absolute zin niet hoog, maar in relatieve zin wel. Zo is in Gorinchem 21 procent van de totale werkgelegenheid in de geselecteerde sectoren te vinden. Verder hebben bepaalde regio's een duidelijk sectoraal profiel. In Zuid-Limburg is de procestechiek relatief groot (34%), in Zuidoost-Brabant en Noord-Limburg de Metalektro (resp. 70% en 68%) en in Haaglanden de bouw (48%)⁷. De werkgelegenheid in de

⁷ In Amersfoort is de installatietechniek een belangrijke sector, maar hier is sprake van veel overlap met de bouw. Samen hebben deze sectoren een gemiddelde omvang.

motorvoertuigtechniek is tamelijk gelijkmatig over het land verspreid. Het relatieve belang van een sector in de regio kan een rol spelen bij het nemen van initiatief tot het (her)starten van een SPT. Bij de samenstelling van het SPT kan rekening worden gehouden met het belang van specifieke sectoren in de regio.

Suggestie SPT's

In scenario 1 wordt voorgesteld aan te sluiten bij de bestaande SPT's. Leidend bij de keuze voor het inrichten van een SPT zijn de behoefte en de bestaande initiatieven in de regio. Doel is niet om per se tot een landelijk dekkend geheel aan SPT's te komen. In onze voorstellen voor de (her)start van SPT's gaan wij daarom uit van de bestaande initiatieven, aangevuld met wat bekend is over de arbeidsmarkt in de regio's.

We zien dat de indeling in arbeidsmarktregio's van UWV niet zonder meer de meest voor de hand liggende indeling is voor het ontwikkelen van SPT's. De technische werkgelegenheid is daarvoor wellicht te klein, zoals ervaren wordt in de regio Rijk van Nijmegen. Ook sluiten de arbeidsmarktregio's niet aan bij de regio-indeling waarmee brancheorganisaties werken. In Oost Nederland zien we dat veel betrokkenen in meerdere regio's actief zijn. Samenwerking tussen arbeidsmarktregio's ligt daarom meer voor de hand, zoals het geval is bij SPT Noord-Holland, dat vier arbeidsmarktregio's omvat. Hier is de omvang van de werkgelegenheid voldoende robuust en de beperkte afstanden maken voldoende interactie mogelijk. Wij komen daarmee tot de volgende suggesties voor de samenwerking tussen bestaande SPT's.

- Er bestaan initiatieven voor SPT's in de drie noordelijke provincies. Samenwerking tussen deze SPT's lijkt logisch met het oog op de omvang van de werkgelegenheid. Deze is met name in Drenthe klein. Omdat een belangrijk deel van de werkgelegenheid in Drenthe in het zuiden van de provincie te vinden is, ligt het zoeken van samenwerking met IJsselvechtstreek wellicht meer voor de hand dan het bundelen van krachten met Friesland en Groningen.
- IJsselvechtstreek zou ook de samenwerking met andere naburige regio's waarin al SPT's (Stedendriehoek, Twente, Achterhoek) verder kunnen intensiveren.
- In Zuidoost-Nederland valt op dat in zowel Zuidoost-Brabant als Noord-Limburg het aandeel van de metaal- en elektrotechnische industrie (metalektro) in de werkgelegenheid zeer hoog is. Ook in Midden-Limburg en Helmond de Peel is deze sector bovengemiddeld groot. Een SPT dat deze regio's beslaat lijkt daarom een goede mogelijkheid. Er kan aansluiting worden gezocht bij bestaande samenwerkingsverbanden, zoals het Leerwerkloket Eindhoven. De structuur van de werkgelegenheid in Zuid-Limburg wijkt hiervan (meer procesindustrie, minder metalen) waardoor aansluiting van deze regio minder kansrijk lijkt.
- Gezien de rol van de procesindustrie lijkt een samenwerking tussen West-Brabant en Zeeland logisch. Deze regio's profileren zich gezamenlijk sowieso sterk op het gebied van bio-based economy.
- In het centrum van het land (oostelijk Zuid-Holland, westelijk Gelderland) ligt een aantal kleinere regio's waar op dit moment geen initiatieven bestaan. Door de beperkte omvang van deze regio's komen de arbeidsmarktontwikkelingen wat minder aan het licht, terwijl een SPT daar wellicht minstens zo urgent is als in de regio's met een grote werkgelegenheid. Deze noodzaak is er omdat of de techniek een groot aandeel heeft in de totale werkgelegenheid in de regio (zoals in Gorinchem, 21%), of

omdat de werkgelegenheid sneller dan elders afneemt (Midden-Holland, Midden-Gelderland), waardoor vakmanschap verloren dreigt te gaan. Het verdient aanbeveling om de mogelijkheden van samenwerking in deze regio's, waarbij Utrecht als grote en centrale regio een spilfunctie kan vervullen. Ook zou samenwerking gezocht kunnen worden met Rijnmond of West-Brabant.

- Een grote regio waar nu nog geen initiatief bestaat is Noordoost-Brabant. Mits er behoefte bij aan een SPT in deze regio bestaat, ligt het in de rede om hier een SPT te ontwikkelen waarbij nadrukkelijk samenwerking wordt gezocht met Midden-Brabant, en/of de kleinere Gelderse regio's zoals Rijk van Nijmegen en Rivierenland. In Rijk van Nijmegen zijn er initiatieven om het SPT te verbreden door andere sectoren te betrekken. Gezien de beperkte mate van intersectorale mobiliteit biedt een verbreding naar andere regio's waarbij de focus gericht blijft op techniek wellicht meer kansen.
- Geen directe prioriteit voor acties is er ten eerste in Noord-Holland. Werkwijze, prestaties, bekostiging en schaalgrootte lijken daar voldoende op orde. Rijnmond bevindt zich in een opstartende fase. Acties in deze regio zouden gericht kunnen zijn op het vinden van synergie met de kleinere arbeidsmarktregio's in Zuid-Holland.

Bijlagen

Bijlage 1: Onderzoeksaanpak

In het onderzoek zijn de Servicepunten Techniek in kaart gebracht door contact op te nemen met de landelijke contactpersoon voor de Servicepunten Techniek van UWV⁸. Contactpersonen van UWV in de betreffende regio's hebben gegevens van partners aangeleverd, waarna deze betrokkenen, die meestal verbonden zijn aan technische brancheorganisaties of O&O-fondsen, de lijst met betrokkenen hebben aangevuld.

Het onderzoek bestond uit de volgende stappen:

- Een enquête onder betrokkenen bij alle huidige SPT's over kenmerken van en tevredenheid over het SPT (n=47, respons 63%). In de analyse van de antwoorden op de enquête is gewogen naar SPT, om te voorkomen dat de SPT's met een grote respons onevenredige invloed op de uitkomsten zouden hebben.
- Telefonische interviews (23) met sleutelfiguren van alle huidige SPT's om uitkomsten te toetsen en te verdiepen.
- Een groepsbijeenkomst met 16 sleutelfiguren van 9 verschillende SPT's in de vorm van een Group Decision Room (GDR) waarbij de nadruk lag op de toekomst van de SPT's.
- Een groepsbijeenkomst met regiomanagers van A+O Metalektro over de behoefte van de regiomanagers en de mogelijke rol die A+O Metalektro in de SPT's kan spelen.

Responsoverzicht enquête naar SPT

Achterhoek	4
Noord-Holland	8
Rijk van Nijmegen / Nijmegen	1
Rijnmond / Drechtsteden	2
Stedendriehoek / Apeldoorn	7
Twente	5
West-Brabant	10
IJsselvechtstreek / Zwolle	6
Zuid-Limburg	3
Zuidoost Brabant	1
Totaal	47

Responsoverzicht enquête naar achtergrond betrokkene

UWV	10
O&O fonds	6
Werkgeversvereniging	11
Overheid (vnl. gemeenten)	7
Overig (o.a. vakbonden, zelfstandigen)	13

⁸ Dhr. Johan van der Kleij

Totaal	47
---------------	-----------

Geïnterviewde personen en deelnemers GDR

Naam	Organisatie	SPT	GDR
Albert de Vries	UWV	Twente	x
Anton Walravens	AWL Loopbaanbegeleiding	West Brabant	x
Berthold van Benthem	Uneto-vni	Stedendriehoek / Achterhoek / Twente	
Bert de Vries	Onafhankelijk voorzitter	IJssel-Vecht e.a.	x
Cor-Jan van de Veen	Kenteq	Achterhoek / Twente	x
Diny Schoorlemmer	Fnv	Stedendriehoek / Achterhoek / Twente	x
Dennis Beks	UWV	IJssel-Vecht	x
Herbert Kerperien	UWV	Achterhoek	x
Jan Peijnenborg	UWV	West Brabant	x
Jos Toebes	ROC van Twente	Twente	
Leendert Rummelink	FME	Noord-Holland	
Ron Wesseling	Bouwend Nederland	Apeldoorn / Twente	x
Henk Butink	UWV	Zuid-Limburg	x
Robert-Jan de Vries	Otib	Stedendriehoek	x
Jon Sanders	Metaalunie	Stedendriehoek / Twente	
Mariska de Wit	UWV	Rijk van Nijmegen	
Margreet Westerbeek	Metaalunie	Noord-Holland	
Tineke van der Mije	Zelfstandig	Noord-Holland	
Anne Engelbrecht	UWV	Noord-Holland	
Johan van der Kleij	UWV	Landelijk UWV	x
Harrie Siegersma	Innovam	IJssel-Vecht e.a.	x
Dennis van Oers	UWV	Oost-Brabant	x
Marika Dijksterhuis	Gemeente Rotterdam	Rijnmond	x

Bijlage 2: Kernvragen en typologieën voor de SPT's

Kernvraag	Toelichting
1. Aan welke behoeften van welke partijen in de regio kan een SPT een bijdrage leveren?	Meenemen ontwikkelingen regionale technische arbeidsmarkt.
2. Welke doelen stellen wij ons zelf?	Focus op het kerndoel: behoud vakmanschap, vwnw, werkgeversvraag centraal. Of: meenemen gerelateerde thema's: doelgroepen (participatiewet), onderwijs (bpv e.d.)
3. Welke reeds in de regio actieve partijen kunnen een bijdrage leveren aan het bereiken van onze doelen?	Inventarisatie bestaande activiteiten brancheverenigingen, overheden, intermediairs en uitzendorganisaties.
4. Voor welke activiteiten moeten we zelf zorgen?	Zijn er in de regio aanvullende activiteiten nodig op het gebied van b.v. bemiddeling, scholing, loopbaanbegeleiding?
5. Wie hebben we nodig in het SPT en in welke rollen?	Hoe breder de doelstelling, hoe breder de samenstelling: smalle kerngroep van technische brancheorganisaties, naar gelang behoefte uitbreiden met UWV en gemeente; vakbonden; kenniscentra, O&O fondsen; onderwijsinstellingen; ect. formuleren rol per partij.
6. Is intersectorale mobiliteit een relevant thema, en zo ja, welke sectoren zijn relevant?	Sectorale breedte definiëren: met welke sectoren zoeken we samenwerking? Dienen zij in het SPT vertegenwoordigd te zijn?
7. Wat hebben we nodig om activiteiten uit te voeren?	Zijn er menskracht en middelen om de activiteiten uit te voeren? Is het nodig, en mogelijk om intersectoraal middelen te generen om uitvoering te geven aan de activiteiten?
8. Op welke wijze kan de personele en financiële inzet worden verantwoord?	Afspraken over planning en rapportage. Is het voldoende om de gemeenschappelijke opbrengsten te monitoren of wordt een zekere mate van verevening verlangd?

Op basis van de mate waarin het SPT zelf activiteiten uitvoert, en hierop een organisatie moet worden ingericht, onderscheiden we 3 mogelijke typen SPT's. Binnen deze typen kunnen de SPT's variëren in doelen en samenstelling. De drie varianten sluiten die elkaar niet uit, maar zijn eerder uitbreidingen van elkaar. In alle gevallen gaat het om een netwerkorganisatie. Het onderscheidende kenmerk is de mate waarin uitvoering wordt gegeven aan activiteiten.

1. *Netwerkorganisatie*

Dit type SPT vormt een regionaal netwerk waarbij informatie-uitwisseling en het verwijzen de belangrijkste middelen zijn om een bijdrage te leveren aan de gestelde doelen.

Belangrijkste kenmerken zijn:

- Dienstverlening primair gericht op uitwisseling van kennis, ontwikkelingen binnen bedrijven, de sector en de (regionale) politiek en vacatures / kandidaten uit bestanden van UWV/gemeente of werkgevers.
- Uitvoeringscapaciteit wordt primair geleverd door inbreng in natura van partners. Partners verwijzen naar elkaar bij vragen uit het veld naar de bestaande mogelijkheden voor bijvoorbeeld het plaatsen van kandidaten of ondersteuning voor scholing. Eventueel wordt gebruik gemaakt van extra menskracht op basis van incidentele middelen of subsidies.
- Sturing, planvorming en rapportage vindt plaats op basis van zelf bepaalde afspraken en/of (mede) bepaald door financier/subsidiënt.

Voordelen zijn:

- Relatief lage kosten doordat veel gebruik gemaakt wordt van in natura (in kind) bijdragen van netwerkpartners.
- Met gerichte subsidies of bekostiging kan snel en flexibel opgeschaald worden naar projectmatige activiteiten als er vraag is (lichte infrastructuur). Het netwerk zou zelfs kunnen kiezen voor een ad hoc structuur: samenkomen wanneer zich een specifieke vraag voordoet.

Nadelen zijn:

- Mogelijk weinig concrete actie, risico dat dienstverlening op het gebied 'van werk naar werk' en mobiliteit van zittend personeel komt moeilijk van de grond komt.
- Een SPT dat reageert op gebeurtenissen in de regio (reorganisaties e.d.) is meer bezig met genezen dan met voorkomen.
- Onduidelijke positionering (imago en bekendheid SPT is doorgaans laag).
- Onzekere opbrengst van investering in tijd en geld als er wordt gewerkt zonder plan van aanpak, begroting en rapportagestructuur.

Belangrijke succesfactoren in deze vorm zijn

- De interpersoonlijke relaties, het commitment / elkaar wat gunnen.
- De snelheid waarmee betrokkenen elkaar kunnen vinden. Deelnemers aan het netwerk verwijzen naar bestaande mogelijkheden om bijvoorbeeld kandidaten te plaatsen of scholing te ondersteunen.
- Handelen op basis van de werkgeversvraag.

Met de volgende maatregelen c.q. keuzes zou binnen deze variant de effectiviteit en positionering van de Servicepunten verhoogd kunnen worden:

- Waar dit nog niet gebeurt werkgeversvraag expliciteren, gebruik maken van bedrijvennetwerken brancheverenigingen.
- Opscaling regio's (niet afhankelijk maken van regio-indeling UWV) en afstemming vertegenwoordiging vanuit fondsen.

2. Stuurgroep laat derden uitvoeren

Een SPT dat ambities heeft om activiteiten te initiëren, zoals het concreet uitvoeren van bemiddeling van werkzoekenden of het mogelijk maken van scholing, kan hiervoor derden inzetten. Te denken valt aan een arbeidsmarktcoach die in opdracht van het SPT werkt, of

intermediairs op de arbeidsmarkt. In deze vorm is het nodig dat er middelen worden gegenereerd, bijvoorbeeld vanuit fondsen of de overheid, of middels een verdienmodel.

Belangrijkste kenmerken zijn:

- Naast uitwisseling van informatie en verwijzen worden concrete acties geïnitieerd, zoals bemiddeling en scholing.
- Uitvoeringscapaciteit wordt geleverd door een of meerdere personen die werken in het gemeenschappelijke belang van de sectoren.
- Opbrengsten van de gemeenschappelijke inspanning kunnen worden gemonitord.

Voordelen zijn:

- Er is capaciteit om direct in contact te staan met werkgevers en te handelen in hun belang.

Nadelen zijn:

- Noodzakelijke financiële middelen zijn vaak tijdelijk.
- Afstemming noodzakelijk met bestaande dienstverleners.

Belangrijke succesfactoren in deze vorm zijn:

- Focus op gemeenschappelijk belang, loslaten sectorbelangen.
- De snelheid waarmee betrokkenen elkaar kunnen vinden.
- Handelen op basis van de werkgeversvraag.

Met de volgende maatregelen c.q. keuzes zou binnen deze variant de effectiviteit en positionering van de Servicepunten verhoogd kunnen worden:

- Afstemming tussen O&O-fondsen over voorwaarden subsidieverstrekking (gelijk speelveld, gelijke uitgangspunten over wel/geen vervening)

3. SPT voert uit

Een SPT kan ook zelf uitvoerende taken op zich nemen. Dit betekent bijvoorbeeld dat een arbeidsmarktcoach onderdeel is van het SPT, en dat het SPT wellicht een bepaalde rechtsvorm krijgt. Het hoeft niet zo te zijn dat er in iedere regio een nieuwe organisatie wordt opgetuigd. Het kan ook gaan om een landelijke organisatie waarvan de samenwerkingsverbanden in de regio gebruik kunnen maken. Er zijn nog geen voorbeelden van SPT's in deze vorm.

Een voordeel van deze vorm kan zijn dat het verkrijgen van financiering (doen van subsidieaanvragen) makkelijker wordt, en dat het structurele karakter van het SPT wordt versterkt. Een klein aantal betrokkenen geeft aan hieraan behoefte te hebben.

Een nadeel is de drukte die kan ontstaan in een speelveld waar al veel partijen actief zijn en onduidelijkheid over de rollen.

Bijlage 3: Scenario's

Scenario 1: Verder ontwikkelen en verbeteren op basis van bestaande SPT's

In dit scenario kiest A+O Metalektro ervoor aansluiting te zoeken bij de bestaande regionale structuur van de Servicepunten die geselecteerd worden voor dit scenario. De revitalisering en opstart van nieuwe Servicepunten wordt 'bottom up' vormgegeven, waarbij samenwerkende partners in de regio's de lead hebben en houden.

Om het proces van revitalisering te ondersteunen kunnen SPT's gebruik maken van een set kernvragen en uitvoeringsmodellen voor de organisatie van de SPT's (bijlage 2) en het advies met betrekking tot de regiokeuze en schaalgrootte (hoofdstuk 4.3). Het gezamenlijk in de regio's beantwoorden van de kernvragen draagt bij aan het bepalen c.q. aanscherpen van doelstellingen, takenpakket, activiteiten en de vormgeving van het SPT. De voor- en nadelen van de verschillende opties voor de vormgeving (als pure netwerkorganisatie zonder eigen uitvoeringscapaciteit, als netwerkorganisatie met stuurgroep en beperkte uitvoeringscapaciteit en als uitvoeringsorganisatie op basis van een rechtsvorm) zijn eveneens in deze bijlage opgenomen.

Cao-partijen en fondsen van de MEI-sectoren wordt geadviseerd zich uit te spreken en onderling afstemming te zoeken over de wijze waarop zij bereid zijn de SPT's te ondersteunen in termen van menskracht en middelen en over de voorwaarden voor (mede-)bekostiging. Deze zou bijvoorbeeld afhankelijk gesteld kunnen worden van het gaan werken op basis van een goedgekeurd plan van aanpak en rapportage over activiteiten en resultaten. Op deze wijze kunnen zij zorgen voor de gewenste toename in regie en kaderstelling.

Voordeel van dit scenario

Het is relatief 'beleidsarm' vorm te geven, biedt ruimte voor maatwerk in de regio's en biedt A+O Metalektro, de andere fondsen en regionale stakeholders zoals gemeenten en UWV, ruimte voor een eigen positiebepaling en invulling. Daarnaast kan snel gestart worden met het proces van revitalisering en planvorming voor nieuwe SPT's, omdat aangehaakt kan worden bij bestaande samenwerkingsverbanden of ontwikkelingen. Dit is belangrijk in verband met de beperkte looptijd van het Sectorplan.

Nadeel van dit scenario

Mogelijkheden om werkgevers direct en duurzaam betrokken te houden bij de SPT's zijn beperkt gebleken, evenals de mogelijkheden om van 'werk naar werk'-bemiddeling vanuit UWV vorm te geven. Risico dat SPT's zich te weinig kunnen (gaan) richten op de vraag van werkgevers en werknemers in de techniek.

Mate van revitalisering is sterk afhankelijk van bereidheid van partijen in de regio om verschil in visie en opvattingen over inrichting SPT's te overbruggen en van de overeenstemming van fondsen over ondersteuning en bekostiging.

Verder kan de diversiteit tussen SPT's het systematisch monitoren van resultaten bemoeilijken.

Opdracht voor de kwartiermaker

De opdracht voor de kwartiermaker bestaat bij scenario 1 uit: : draagvlak in geselecteerde regio's verwerven voor verbetering/vernieuwing en vervolgens het ondersteunen van SPT's bij het vormgeven van dit proces in de voorkeursregio's die definitief geselecteerd worden. Daarbij is het belangrijk vanuit de fondsen aandacht te besteden aan de schaalgrootte van de regio's en wijze van vertegenwoordiging (op een hoger schaalniveau en afstemming over vervanging). Daarnaast krijgt de kwartiermaker een rol bij het in samenspraak met A+O Metalektro agenderen van de inzet van ondersteuning en middelen voor de SPT's vanuit de fondsen.

Eisen aan de kwartiermaker

Belangrijke eisen die aan de kwartiermaker gesteld worden bij dit scenario zijn sensitiviteit voor de belangen van de netwerkorganisaties en de regionale context, kennis van de onderscheiden kernsectoren en van relevante politieke en cao-ontwikkelingen op het terrein van arbeidsmark- en werkgelegenheidsbeleid. Essentieel zijn aantoonbare vaardigheden om -zonder formele bevoegdheden en verantwoordelijkheden- veranderingsprocessen te kunnen bewerkstelligen. Dicht bij de uitvoering staan en de taal spreken van intermediairs en uitvoerende partners.

Scenario 2: model voor landelijke sturing vanuit de sectoren, fondsen en eventueel overheid

Een tweede scenario kan zijn het gezamenlijk vanuit de sectoren ontwikkelen van een model voor landelijke sturing van de SPT's. Belangrijkste overweging om ook dit scenario in gang te zetten is dat de MEI-sectoren allen te maken hebben of krijgen met dezelfde inhoudelijke uitdagingen en thema's op het terrein waar SPT's nu al actief zijn. Te denken valt aan de vormgeving van intersectorale mobiliteit en loopbaanbeleid, de (bij)scholing van volwassenen die als zij-instromer de sector binnenkomen, de ondersteuning en bemiddeling van transitie-WW'ers, invulling van cao-afspraken of quotumverplichtingen van werkgevers voor de instroom van werklozen en van deelnemers vanuit de Participatiewet (afstemming met Werkbedrijven en het 'ontzorgen' van individuele werkgevers). Tevens kan worden aangesloten bij voorstel uit het Techniekpact om, in de derde tranche van de sectorplannen, sector overstijgende samenwerking tussen de aan het Techniekpact verbonden fondsen te stimuleren⁹.

Prioriteit in dit scenario heeft de verkenning bij de andere MEI-sectoren en fondsen naar draagvlak voor het gezamenlijk oppakken van deze thema's en het beantwoorden van de vraag of en wat de rol en bijdrage van de SPT's daarin kunnen zijn. Op basis daarvan kan, bij gebleken draagvlak een herijking en formulering van de visie, doelstellingen, takenpakket en sturing van de SPT's plaatsvinden. Bij dit proces kan net als bij scenario 1 de set met kernvragen (bijlage 2) gebruikt worden. Uitgangspunt is dat bestaande netwerken, waar dit passend is, betrokken blijven bij de uitvoering. Mogelijk is het wenselijk eerst pilots in regio's uit te voeren om ervaring op te doen met de samenloop van centrale sturing van de SPT's en de inzet regelingen vanuit de fondsen.

⁹ Zie <http://techniekpact.nl/kabinet-neemt-maatregelen-voor-een-sterkere-leercultuur/>

Voordeel van dit scenario

- de herkenbaarheid, positionering en slagkracht van de Servicepunten kan makkelijker worden verbeterd;
- door afstemming met UWV en -achterliggend- het Ministerie van SZW vergemakkelijkt kan de borging van de inspanningen beter worden verzekerd en is het SPT minder afhankelijk van lokale situationele verschillen. Partners hebben een mandaat. Dit kan voordelen bieden met belangrijke thema's als 'van werk naar werk'-bemiddeling en de mogelijkheid kortdurend werklozen te kunnen bemiddelen;
- de afstemming met gemeenten en Werkbedrijven over de uitvoering van de Participatiewet op een voor sectoren efficiëntere wijze plaats kunnen vinden;
- betere sturing en afstemming over welke activiteiten vanuit de onderscheiden sectoren en fondsen en door de sectoren gezamenlijk in een SPT worden ondersteund; dit bevordert de efficiency en vergroot de kans op kostenbesparingen voor de fondsen;
- één model voor planvorming en monitoring van resultaten van de SPT's, waardoor opbrengsten van de SPT's inzichtelijk worden en benchmarking mogelijk wordt.

Mogelijke nadelen en risico's bij dit scenario

- Inleveren van een deel eigen regie en beleidsvrijheid vanuit de sector;
- Vereist voldoende bereidheid tot het voorrang geven aan belangen van derden en het gezamenlijk belang bij alle partijen (vertrouwen, houding van geven en nemen, zonder alles langs de lat van verevening te leggen);
- Mogelijk complexere structuur van regelingen (via SPT en via A+O naast elkaar);
- Wijkt af van het tot nu toe gehuldigde principe dat de regio leidend moet zijn bij het SPT omdat de situatie op de regionale arbeidsmarkt verschilt. Risico op een acceptatieprobleem bij de bestaande regio's en op onvoldoende draagvlak in regio's zonder SPT

Opdracht voor de kwartiermaker

Deze bestaat bij dit scenario uit het draagvlak verwerven voor een strategische heroriëntatie op en gezamenlijk formuleren van een nieuwe koers en positionering bij de verschillende MEI-fondsen en cao-partijen. Daarnaast is in deze benadering het verkennen van de mogelijkheden voor een uitbreiding van de dienstverlening met 'van werk naar werk'-bemiddeling voor werknemers vanuit het UWV belangrijk. Hiervoor is op centraal niveau afstemming nodig met het Ministerie van SZW en de landelijke UWV-directie.

Na het proces van visievorming en uitlijning van het dienstverleningsconcept, wordt bepaald in welke regio's de SPT's blijven bestaand of (op)nieuw worden opgestart. De kwartiermaker begeleidt dit transitieproces en ondersteunt de hernieuwde SPT's bij de implementatie van de nieuwe koers en werkwijze. Begeleidt eventuele pilots.

Eisen aan de kwartiermaker

Belangrijke eisen die gesteld worden aan de kwartiermaker bij deze strategie zijn gevoel voor bestuurlijke en politieke belangen en verhoudingen, gesprekspartner kunnen zijn op niveau van cao-partijen en directies, kunnen vertalen van een bestuurlijke visie naar een voor regionale SPT's werkbaar en acceptabel uitvoeringsconcept. In staat zijn

overredingskracht te gebruiken naar bestaande SPT's zonder direct formele positie als drukmiddel in te zetten. Kunnen denken in voordelen voor alle partijen.

Scenario 3: model voor een eigen Metalektro SPT dat samenwerkt met derden

Een derde variant is een model van een eigen op de sector Metalektro gericht SPT. Dit scenario is niet een voorkeursscenario, maar biedt een alternatief als de scenario's 1 en 2 niet kunnen rekenen op voldoende draagvlak of de resultaten ervan tegenvallen. Kiezen voor dit model biedt de sector wel ruimte om in het kader van het Sectorplan vorm te geven aan de inrichting van SPT's. Voordeel hierbij is dat de sector voldoende regie kan voeren op de organisatievorm, regiokeuze en dienstverlening van het Servicepunt. Vanuit een sterk eigen sectoraal punt kan dan, waar dit voor werknemers of werkgevers uit de eigen sector relevant is, samenwerking gezocht worden met private aanbieders van diensten, zoals Metalektro Personeelsdiensten, de andere Servicepunten Techniek, UWV Werkgeversdienstverlening of bijvoorbeeld de Werkbedrijven, als het gaat om instroom van werkzoekenden in het kader van de Participatie wet. Inzet van menskracht en middelen en het kiezen van uitvoerders van diensten gebeurt op basis van zelf door de sector en het O&O-fonds bepaalde criteria.

Belangrijke acties voor dit scenario zijn het vaststellen van de visie, doelstelling, dienstverlening, financiering en organisatievorm van het SPT. Ook hierbij kan de lijst met kernvragen voor de inrichting van een SPT (bijlage 2) als basis gebruikt worden. Doordat in dit scenario dichter aangesloten kan worden bij de wensen van werkgevers en vakbonden uit de eigen sector, kunnen deze hier veel invloed op uitoefenen en is maatwerk mogelijk. Daarbij is het belangrijk helder te formuleren en te communiceren welke diensten of ondersteuning via het SPT worden aangeboden en welke via een maatregel of regeling via het A+O-fonds.

Een andere belangrijke randvoorwaarde is het bepalen en vastleggen van de voorwaarden waaronder activiteiten in samenwerking met partners activiteiten of projecten gezamenlijk uitgevoerd gaan worden. Wanneer en onder welke voorwaarden participeert de sector A+O in projecten of is bereid hieraan financieel deel te nemen?

Voordelen van dit scenario

- Maximale regie vanuit eigen sector op diensten die worden geboden en hoe die zich verhouden tot bestaande regelingen. Eventueel verdienmodel SPT is makkelijk te ontwikkelen en bij te stellen.
- Bestaande organisaties en marktpartijen, zoals Metalektro Personeelsdiensten kunnen aangehaakt worden of een uitvoerende rol spelen.
- Positie van sector en de regiomanager in overlegsituaties met andere partners wordt duidelijker.
- Relatief eenvoudig om investering en rendement van diensten te monitoren.

Mogelijke nadelen en risico's bij dit scenario

- De eigen aanpak vanuit de Metalektro kan door andere partijen opgevat worden als weinig coöperatief en mogelijk leiden tot minder bereidheid tot delen van kennis of samenwerking.

- Risico op overlap in activiteiten van de A+O-regiomanager of van de andere Servicepunten, dubbel werk.
- Risico op hogere kosten.

Opdracht voor de kwartiermaker

Ten behoeve van bestuur A+O uitwerken model voor organisatie en dienstenaanbod SPT, inclusief model voor bekostiging en verdienmogelijkheden. Opstellen heldere positionering diensten SPT ten opzichte van of met gebruik making van bestaande regelingen A+O Metalektro. Waar nodig nieuwe regelingen ontwerpen, met name gericht op –over en weer- deelnemers laten participeren in projecten van andere technieksectoren. Verkennen draagvlak bij fondsen en brancheorganisaties MEI-sectoren op welke wijze samengewerkt en gecommuniceerd kan worden met andere SPT's (Technisch Overleg Fondsen, TOF).

Eisen aan de kwartiermaker

Goede kennis van bestaande werkwijze en diensten van de SPT's en van het aanbod van partners die in opdracht van A+O diensten kunnen aanbieden. Zicht hebben op relevante ontwikkelingen in de personeelsvoorziening in technische branches en op politieke beleidsontwikkelingen op het terrein van arbeidsmarkt en werkgelegenheid. Ervaring met het ontwikkelen en opzetten van (netwerk)organisaties en de ontwikkeling van dienstverleningsconcepten. Gevoel voor belangen en verhoudingen op bestuurlijk niveau van cao-partijen en fondsen. Voorkeur geniet de aanstelling van iemand die nu werkzaam is in de Metalektro (bij het A+O-fonds, brancheorganisatie, vakbond of intermediaire organisatie)

Bijlage 4: Kenmerken regionale arbeidsmarkt

Tabel 5.5 Werkgelegenheid¹⁰ in de voor SPT's meest relevante sectoren naar UWV arbeidsmarktregio

Arbeidsmarktregio	Verdeling techn. werkgelegenheid**					Ontw. 2012-2014***	Aandeel techniek 2014	Omvang techniek 2014
	Me	I	Pt	B	Mvt			
Achterhoek*	53%	14%	8%	23%	2%	--	15%	19.078
Amersfoort	35%	51%	9%	0% ¹¹	5%	--	7%	10.554
Drechtsteden	41%	16%	9%	32%	2%	--	16%	16.894
Drenthe	37%	14%	17%	27%	4%	--	13%	14.802
Flevoland	45%	11%	9%	31%	4%	--	9%	13.339
Food Valley	47%	14%	8%	28%	3%	--	12%	16.194
Friesland	45%	13%	7%	32%	3%	--	11%	30.336
Gooi en Vechtstreek	21%	8%	24%	44%	3%	-	9%	9.004
Gorinchem	38%	10%	11%	39%	2%	--	21%	11.506
Groningen	35%	17%	12%	32%	4%	--	8%	26.530
Groot Amsterdam*	23%	21%	13%	38%	4%	--	4%	29.356
Haaglanden	25%	17%	6%	48%	3%	--	6%	23.249
Helmond-De Peel*	45%	14%	7%	29%	4%	-	14%	14.048
Holland Rijnland	31%	14%	23%	29%	3%	-	9%	17.866
IJsselvechtstreek*	37%	15%	13%	31%	3%	--	12%	28.182
Midden-Brabant	38%	16%	23%	19%	4%	--	11%	21.652
Midden-Gelderland	44%	15%	13%	24%	4%	---	7%	13.575
Midden-Holland	33%	22%	10%	32%	3%	---	11%	8.739
Midden-Limburg	47%	15%	16%	19%	4%	--	12%	11.635
Midden-Utrecht	28%	25%	4%	40%	4%	--	6%	27.020
Noord-Holland Noord*	27%	17%	10%	42%	3%	--	10%	26.106
Noord-Limburg	68%	7%	10%	12%	3%	--	14%	17.698
Noordoost-Brabant	35%	14%	16%	32%	2%	--	13%	36.802
Rijk van Nijmegen*	53%	18%	6%	20%	3%	---	9%	12.416
Rijnmond*	35%	22%	22%	18%	3%	---	9%	45.397
Rivierenland	31%	13%	8%	45%	3%	--	12%	12.304
Stedendriehoek* en Noordwest Veluwe	38%	20%	14%	24%	4%	--	9%	26.821
Twente*	47%	13%	13%	24%	3%	--	15%	40.029
West-Brabant*	39%	11%	21%	26%	3%	--	12%	36.357
Zaanstreek / Waterland*	25%	18%	12%	42%	2%	--	12%	14.265
Zeeland	36%	15%	23%	24%	2%	--	13%	20.706
Zuid-Holland Centraal	29%	21%	11%	35%	4%	--	7%	7.589
Zuid-Kennemerland*	28%	13%	16%	40%	4%	--	9%	12.251

¹⁰ Banen bij vestigingen in de betreffende sector, incl. uitzendbanen.

¹¹ In Amersfoort valt vrijwel de gehele werkgelegenheid in de bouw onder de bouwinstallatie.

	Verdeling techn. werkgelegenheid**					Ontw. 2012- 2014***	Aandeel techniek 2014	Omvang techniek 2014
Zuid-Limburg*	30%	14%	34%	19%	3%	--	10%	26.193
Zuidoost-Brabant*	70%	10%	5%	12%	3%	-	15%	42.438
NEDERLAND	39%	16%	14%	28%	3%	--	10%	740.931

*Reeds bij een SPT betrokken

**Geselecteerde sectoren:

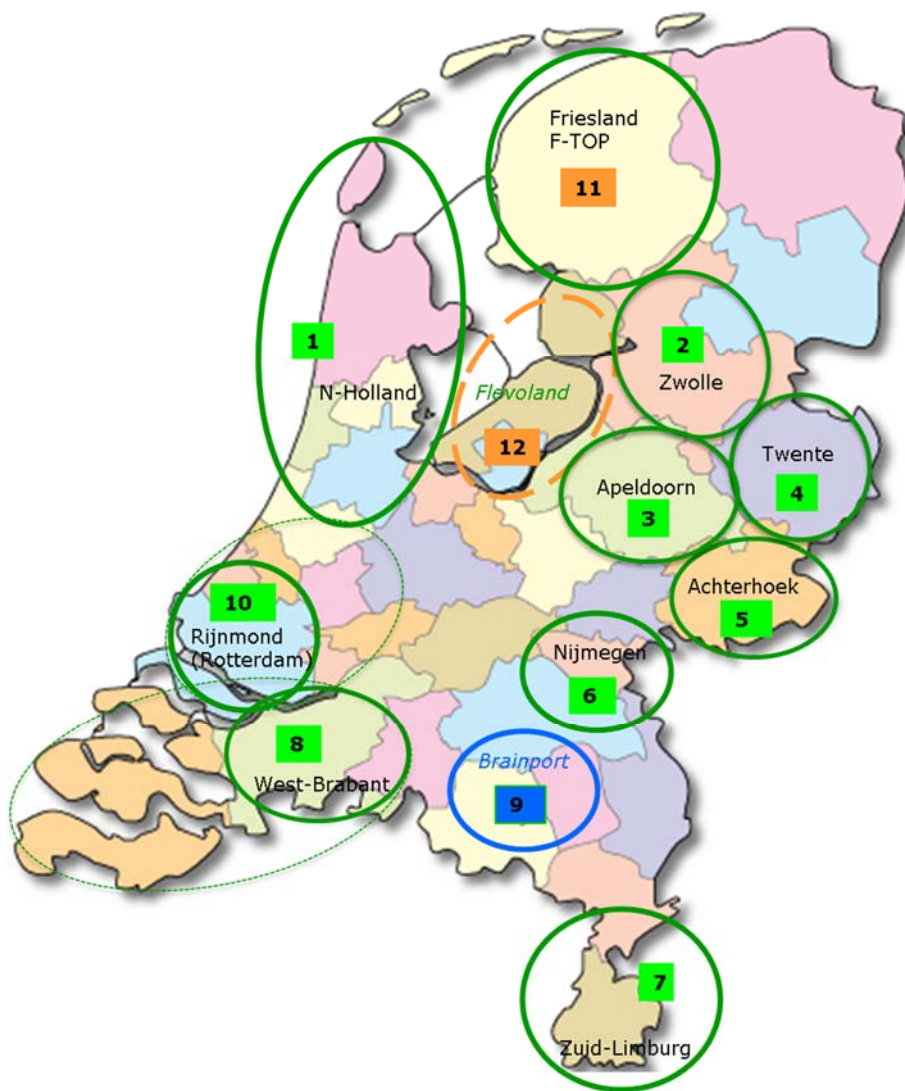
- Me = Metalektr (sbi-codes 25-30, 32.2, 32.3, 33.1)
- I = Installatietechniek (sbi-codes 33.2, 43.2)
- B = Bouw, excl. bouwinstallatie (sbi-codes 41, 42, 43, excl. 43.2)
- Pt = Procestechneik (sbi-codes 19-22)
- Mvt = Motorvoertuigentechniek (45.2)

*** Ontwikkeling: '- ' = -2,5% tot -3%; '- - ' = -3,5% tot -7,6%; '- - - ' = -8,2% tot -10,6%.

Gearceerde cellen: opvallende die cijfers die in het rapport genoemd worden.

Bron: LISA

Figuur 5.1 Situatie arbeidsmarktregio's en SPT's voorjaar 2015



Bron: UWV. Kaart is niet aangepast op basis van de uitkomsten van dit onderzoek.