

versie 27 januari 2016

Marktbewerkingplan Holland Rijnland 2016

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	3
1.1	<i>Ambitie</i>	3
1.2	<i>Werkwijze en leeswijzer</i>	4
2.	Opgave arbeidsmarktregio Holland Rijnland	4
2.1	<i>Doelstellingen subregio</i>	5
2.2	<i>Doelgroep Banenafpraak</i>	6
2.3	<i>Pro/VSO schoolverlaters</i>	7
3.	Gezamenlijke projecten marktwerking WSP Holland Rijnland	7
3.1	<i>Projecten</i>	7
1.	Vraag en aanbod - Banenmarkten	7
2.	Sectorbenadering onderwijs	8
3.	Sectorbenadering zorg	8
4.	Sectorbenadering transport en logistiek	9
5.	Sectorbenadering overheid	9
6.	PPS-constructie: kansen bij de uitzendbranche	9
7.	Communicatie	10
3.2	<i>Benodigde activiteiten voor succesvolle projectresultaten</i>	11
8.	Inzicht kandidaten- en vacaturebestand	11
9.	Inzet werkgevers- en werknemersvertegenwoordiging	11
10.	Heldere beleidskeuzes	11
11.	Social Return	11
3.3	<i>Monitoring</i>	12
4.	Arbeidsmarktanalyse Holland Rijnland	12
4.1	<i>Vraagzijde arbeidsmarkt</i>	13
4.2	<i>Aanbodzijde arbeidsmarkt</i>	13
4.3	<i>Uitdagingen en kansen arbeidsmarkt Holland Rijnland</i>	14

1. Inleiding

Sinds 2014 kent de arbeidsmarktregio Holland Rijnland een Werkbedrijf: een licht bestuurlijk netwerk waarin samengewerkt wordt aan het doel te komen tot een inclusieve arbeidsmarkt. Het Werkbedrijf vindt zijn oorsprong in het Sociaal Akkoord (april 2013), waarin de Werkkamer¹ onder meer afspraken heeft gemaakt over het realiseren van meer banen voor mensen met een arbeidsbeperking. In 2026 zullen er landelijk 125.000 extra banen gerealiseerd moeten zijn voor deze doelgroep. Deze *Banenafpraak* vraagt aan de samenwerkingspartners in het Werkbedrijf² om een inspanning te leveren in het matchen van vraag en aanbod: werkgevers met vacatures en werkzoekenden aan een baan.

De matching van vraag en aanbod is afhankelijk van vele factoren, zoals de beschikbaarheid van vacatures waar arbeidspotentieel voor aanwezig is enerzijds en anderzijds werkzoekenden met een profiel dat aansluit op de vraag van werkgevers. (Sub)regionale economische programma's, zoals Economie71 in de Leidse Regio en Katwijk of Groene Hart Werkt voor de Rijnstreek (en Gouda-Woerden), richten zich op het behouden van een aantrekkelijke regio, óók voor organisaties, ondernemers en bedrijven die hier willen en kunnen investeren. Dit dient bij te dragen aan de werkgelegenheid, zowel binnen het expertisegebied van (nieuw) aangetrokken organisaties, als werk dat daarvoor nodig is in ondersteunende zin (zakelijke dienstverlening, schoonmaak, catering e.d.).

Veel mensen vinden zonder veel ondersteuning zelfstandig de werkplek die bij hen past, zeker in economisch gunstige tijden. Dat is de afgelopen jaren niet altijd het geval geweest, maar inmiddels is er wel degelijk groei: de arbeidsmarkt begint aan te trekken. Het aantal vacatures stijgt, ook in onze regio. Wel is sprake van een ruime arbeidsmarkt: meer aanbod dan vraag. Er is vervangingsvraag door vertrek van oudere werknemers, maar is ook verdringing door hoger gekwalificeerden op lager gekwalificeerd werk. In de regio Holland Rijnland staan helaas nog altijd veel mensen aan de kant, waaronder ook zeker veel mensen met een arbeidsbeperking. Het Werkbedrijf ondersteunt deze werkzoekenden op weg naar werk en spant zich in om zowel vraag als aanbod dicht bij elkaar te brengen. Voor mensen met een arbeidsbeperking is steeds vaker aanbodgerichte bemiddeling aan de orde: dat wat iemand kan is leidend voor het vervullen van een functie bij een werkgever. Met dit marktwerkingsplan geeft het Werkbedrijf Holland Rijnland invulling aan deze opdracht.

1.1 Ambitie

De basis voor het marktwerkingsplan 2016 ligt in het plan van 2015. Dat plan is opgesteld als groeiemodel. De missie voor het Werkbedrijf blijft onverminderd van belang:

De arbeidsmarktpartijen in Holland Rijnland werken samen om de klant werkgever en werkzoekende zo optimaal mogelijk te bedienen met als doel te komen tot een meer inclusieve arbeidsmarkt, waarbij zo min mogelijk werkzoekenden langs de kant staan.

Het Bestuurlijk Overleg Werk heeft aangegeven om voor 2016 meer concrete invulling te geven aan de noodzakelijke regionale afspraken rond de uitwerking van deze missie. Daarvoor zijn de volgende bestuurlijke uitgangspunten van het Werkbedrijf leidend:

- Het bevorderen van een inclusieve arbeidsmarkt in de regio Holland Rijnland. Het doel is dat alle doelgroepen van UWV en gemeenten participeren op de arbeidsmarkt.

¹ De Werkkamer is een samenwerkingsverband de Stichting voor de Arbeid en de VNG. Met het instellen van De Werkkamer wordt beoogd het onderlinge overleg en de samenwerking te intensiveren. Daarbij gaat het vooral om de verbinding te leggen tussen landelijk, sectoraal en regionaal arbeidsmarktbeleid. In eerste instantie ligt de focus bij het realiseren van de banen uit de banenafpraak.

² De samenwerkingspartners in het Werkbedrijf Holland Rijnland: alle gemeenten in de regio, UWV, VNO/NCW, AWWN en FNV. Zij zijn de 'we' in het marktwerkingsplan. Op uitvoeringsniveau wordt samengewerkt tussen de sociale diensten, UWV en sw-bedrijven. De regio kent drie subregio's, waarin werkgeversservicepunten zijn ingericht: Leidse regio, Duin- en Bollenstreek, Rijnstreek.

- Prioriteit ligt bij de realisatie van de banenafspraken voor mensen met een arbeidsbeperking
- Uitvoering geven aan actieve en eenduidige werkgeversbenadering. Er ligt een taak voor het bestuur en de uitvoering om hier invulling aan te geven. Het gaat om onder meer gezamenlijk accountmanagement.
- Het aanbieden van een gezamenlijk basispakket met (re-integratie-)instrumenten dat voor de hele regio geldt. Hiervoor harmoniseren we de diverse regelgevingen en maken we afspraken over het aanbieden van de instrumenten van UWV en gemeenten.
- Het inzichtelijk maken van het kandidaten- en vacaturebestand. Hiervoor gebruiken we de mogelijkheden van Sonar/WBS.
- Het vaststellen en uitvoeren van een communicatie- en marketingplan. Dit plan voorziet in duidelijke, heldere en actuele informatievoorziening naar alle arbeidsmarktpartijen in de regio.

Het marktwerkingsplan 2016 gaat over wat de deelnemende partijen gezamenlijk willen bereiken in 2016 en welke activiteiten daarvoor nodig zijn, binnen deze bestuurlijke uitgangspunten. Uiteraard vinden activiteiten in de subregio's plaats om werkgevers en werkzoekenden te verbinden en plaatsingen te realiseren, naast de regionale activiteiten. In het marktwerkingsplan stellen we de regionale kaders op, om meerwaarde voor de uitvoering te creëren. Van belang is dat we daarbij wel gelijk op willen trekken. De gezamenlijke projecten staan opgenomen in paragraaf 3.

1.2 Werkwijze en leeswijzer

Het marktwerkingsplan 2016 geeft antwoord op de centrale vraag:

Hoe kunnen we gezamenlijk de werkgeversbenadering in Holland Rijnland inrichten om meer plaatsingen te realiseren voor werkzoekenden in de regio, in het bijzonder de doelgroep arbeidsbeperkten voor de banenafspraken?

In de tweede paragraaf is de opgave voor de Banenafspraken in de regio Holland Rijnland nader gedefinieerd. Hier ligt de prioriteit als het gaat om de marktwerking voor de specifieke doelgroep arbeidsbeperkten.

Met deze doelstelling in het achterhoofd zijn in samenspraak met de coördinatoren van de werkgeversservicepunten (subregio's en UWV) de gezamenlijke activiteiten voor 2016 geformuleerd, in lijn met de uitgangspunten van het Werkbedrijf. De projecten staan omschreven in paragraaf 3.

De inzet op deze activiteiten komt voort uit de analyse van de kansen op de arbeidsmarkt, waarvan in paragraaf 4 een samenvatting is opgenomen. Het UWV geeft in de jaarlijkse uitgave *Regio in Beeld* de actuele arbeidsmarktinformatie van Holland Rijnland. De analyse van *Regio in Beeld 2015* geeft daarmee de actuele aanleiding voor verdere afspraken over regionale activiteiten en subregionale uitwerkingen. *Regio in Beeld* geeft voor de vraagkant een kijk op de sectorale ontwikkelingen en de invloed op de werkgelegenheid. Het toont wat de tendensen zijn in het ontstaan en vervullen van vacatures. Ook geeft het een beeld van hoe de aanbodzijde op de arbeidsmarkt in deze regio er uit ziet.

2. Opgave arbeidsmarktregio Holland Rijnland

Landelijk is in het Sociaal Akkoord afgesproken dat werkgevers in de marktsector en de overheidssector zich vanaf 2014 tot 2026 garant stellen voor in totaal 125.000 banen voor mensen met een arbeidsbeperking. De opgave voor Holland Rijnland is als volgt verdeeld over de komende jaren:³

³ Uit: Opzet werkbedrijf Holland Rijnland, vastgesteld door het PHO Sociale Agenda op 12 december 2014.

Landelijke verdeling (oplopende aantallen)			
Banenafpraak Sociaal Akkoord (oplopende aantallen)			
Jaar	Markt	Overheid	Totaal
2015	6.000	3.000	9.000
2016	14.000	6.500	20.500
2017	23.000	10.000	33.000
2018	31.000	12.500	43.500
2019	40.000	15.000	55.000
2020	50.000	17.500	67.500
2021	60.000	20.000	80.000
2022	70.000	22.500	92.500
2023	80.000	25.000	105.000
2024	90.000	25.000	115.000
2025	100.000	25.000	125.000
Totaal	100.000	25.000	125.000

Voor Holland Rijnland moeten eind 2016 620 extra banen gerealiseerd zijn als indicatie voor het aandeel in de landelijke taakstelling. **Eind 2015 waren ### aantal banen gerealiseerd.**

Banenafpraak Holland Rijnland			
Jaar	Markt	Overheid	Totaal
t/m 2016	400	220	620
Aandeel Holland Rijnland			
t/m 2016	2,86%	3,38%	3,02%
Extrapolatie HR			
t/m 2025	2857	846	3703

De inspanningen van de gemeenten en het UWV zijn gericht op het plaatsen en het bemiddelen van kandidaten: de instroom in de banen. Werkgevers zijn verantwoordelijk voor de banen en het uiteindelijk behalen van de taakstelling. Het aantal geplaatste kandidaten van gemeenten en UWV geeft een indicatie van de realisatie, echter geeft dit geen volledig beeld van de daadwerkelijke realisatie van de banenafspraken. Hiervoor wordt een berekening gemaakt van de stijging van het aantal banen ten opzichte van de nulmeting, waarin naast de instroom ook de uitstroom een rol speelt. Voor de berekening geldt dat één baan gelijk staat aan 25,5 verloonde uren per week. De realisatie wordt op landelijk niveau gevolgd, vanaf 2016 wordt per kwartaal een indicatieve trendrapportage door het UWV afgegeven, waarin de stand van zaken per arbeidsmarktregio terug te vinden is.

2.1 Doelstellingen subregio

Binnen de gezamenlijke afspraken in het Werkbedrijf zetten de deelnemende partijen zich in voor het behalen van de regionale indicatieve taakstelling van 620 banen in 2016. Met het verwachte resultaat 2015, 273 banen, dienen in 2016 daar nog 347 extra banen bij te komen. Onderstaande tabel geeft op basis van het aantal inwoners de indicatieve verdeling per subregio weer.

Indicatie verdeling extra banen per subregio op grond van aandeel beroepsbevolking						
Indicatief aantal extra banen per regio						
	aandeel banen (*)	2015	2016	2017	2018	Struc
Duin Bollenstreek	34,50%	94	214	343	452	
Leidse regio	35,50%	97	220	354	465	
Rijnstreek	30,00%	82	186	299	393	
Aandeel totaal	100,00%	273	620	996	1310	3703
(*) aandeel banen op basis CBS cijfers						

Daarbij gelden de volgende aanvullende prestaties als het gaat om de bredere dienstverlening van gemeenten en UWV. Dit is niet voor elke subregio gekwantificeerd.

UWV

UWV heeft de hele arbeidsmarktregio als werkgebied en sluit aan bij de subregionale activiteiten. Daarbij heeft UWV de volgende doelstellingen te realiseren. Dit betekent dat UWV ongeveer 2/3 van de plaatsingen zal realiseren ten behoeve van de banen uit de banenafpraak.

versie 27 januari 2016

- 604** Vacatureervullingen (klanten >3 maanden werkloos, waarvan er 278 uit de doelgroep 50+)
- 24** Vacatureervullingen met wia/wga klanten
- 233** Wajong uitstroom naar dienstverband (waarvan 100 via WGSP op vacature)
- 150** Vacatureervullingen (klanten <3 maanden werkloos)

Leidse Regio

De Leidse regio (gemeenten + UWV) heeft van het totaal minimaal 220 banen uit de banenafpraak te realiseren in 2016.

Daarnaast geldt dat voor de gemeenten Leiden, Leiderdorp en Zoeterwoude geldt dat 40% van de instroom vanuit Participatiewet via DZB succesvol geplaatst wordt. Daarbij zijn de volgende afspraken gemaakt.

- Dienstverband banenafpraak: 30
- Beschut werk nieuw: 15

Voor Oegstgeest geldt dat van de 100 deelnemers aan een intensief begeleidingstraject 30% na afloop is uitgestroomd naar werk (regulier, gesubsidieerd of vrijwillig). Daarnaast is 10% van de 250 personen waarvoor een individueel traject is uitgestippeld, uitgestroomd naar werk of ziet af van een uitkering. Er zijn eind 2016 4 garantiebanen gerealiseerd.

Rijnstreek

Rijnstreek (gemeenten + UWV) heeft van het totaal minimaal 186 banen uit de banenafpraak te realiseren in 2016.

Voor de verdere uitstroom realisatie hebben de gemeenten geen specifieke targets benoemd. In het algemeen geldt een hoge inzet op de uitstroom Participatiewet.

Bollenstreek

Duin- en Bollenstreek (gemeenten + UWV) heeft van het totaal minimaal 214 banen uit de banenafpraak te realiseren in 2016.

De ISD Bollenstreek zet in op het realiseren van een zo hoog mogelijke uitstroom uit de Participatiewet. Daarnaast is afgesproken:

- Banenafpraak banen: 14
- Beschut werk: nog geen besluitvorming

Per 1 juli zal het Servicepunt Werk de bemiddelings- en re-integratietaken van alle ISD-gemeenten en Katwijk uitvoeren.

2.2 Doelgroep Banenafpraak

Tot de doelgroep voor de banenafpraak behoren de volgende personen in ieder geval:

1. Mensen die onder de Participatiewet vallen en die geen wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen.
2. Mensen met een Wsw-indicatie.
3. Wajongers met arbeidsvermogen.
4. Mensen met een Wiw-baan of ID-baan.

De sociale partners en de gemeenten hebben afgesproken dat mensen op de Wsw-wachlijst en Wajongers de eerste jaren voorrang krijgen bij het plaatsen op een baan.

De mensen uit de doelgroep komen in het doelgroepregister te staan. Het UWV (landelijk) beheert dit register. De mensen in de Wajong, mensen met een Wsw-indicatie en de mensen met een Wiw en ID-baan zijn in één keer opgenomen in het doelgroepregister. De mensen uit de Participatiewet komen in het register als op aanvraag door het UWV beoordeeld is dat zij tot de doelgroep horen. Leerlingen afkomstig van Pro/VSO scholen en entree-opleidingen bij mbo-instellingen horen niet automatisch tot de doelgroep. Voor hen geldt dat ze zich rechtstreeks bij het UWV kunnen aanmelden voor een beoordeling arbeidsvermogen. Leerlingen die in het schooljaar 2014-2015 Pro/VSO-scholen hebben verlaten, zijn tijdelijk opgenomen in het doelgroepregister en worden later door het UWV beoordeeld. Als op basis van de beoordeling van het UWV blijkt dat deze persoon tot

de doelgroep behoort, wordt de betreffende persoon definitief opgenomen in het doelgroepregister. Eind 2015 heeft de staatssecretaris aangekondigd voor de VSO-schoolverlaters te willen bewerkstelligen dat zij zonder beoordeling definitief in het doelgroepregister kunnen worden opgenomen.

2.3 Pro/VSO schoolverlaters

In deze regio zal specifiek aandacht worden besteed aan arbeidstoeleiding van schoolverlaters Pro/VSO-scholen. Deze schoolverlaters worden geconfronteerd met de consequenties van alle drie de decentralisaties. In Holland Rijnland is een werkgroep Pro/VSO gestart die tot doel heeft praktische afspraken te maken, zodat de groep schoolverlaters goede ondersteuning krijgt. Deze afspraken bouwen voort op het ESF programma Sociale Innovatie. In dit programma is ingezet om arbeidstoeleiding te optimaliseren door gerichtere en intensievere stagebegeleiding. Het realiseren van doorlopende lijnen van scholen naar de arbeidsmarkt dient ertoe dat zoveel mogelijk leerlingen naar de arbeidsmarkt uit kunnen stromen. Voor de gehele groep past de kanttekening, dat de 'lagere' niveaus niet in aanmerking komen voor de arbeidsmarkt en eerder zullen zijn aangewezen op een vorm van beschut werk of dagbesteding.

3. Gezamenlijke projecten marktwerking WSP Holland Rijnland

Dit plan van aanpak richt zich op de regionale doelstellingen, waarvoor zowel regionaal als subregionaal uitvoering plaatsvindt. In 2015 is de stap gezet om naar buiten toe één gezicht te zijn: WSP Holland Rijnland als gezamenlijk beeld. De subregionale werkgeversservicepunten koppelen de eigen activiteiten aan de kansen die op regionaal niveau liggen. Onderstaande projecten zijn op basis van de gemeenschappelijke doelstellingen bepaald. Hier ligt de arbeidsmarktanalyse aan ten grondslag, dit is terug te lezen in paragraaf 4.

3.1 Projecten

1. Vraag en aanbod - Banenmarkten

Omschrijving

Om werkgevers goed te kunnen bedienen in hun behoefte aan personeel is het een must deze op bepaalde momenten met elkaar in contact te brengen via speeddates en banenmarkten.

Van oudsher wordt op de tweede donderdag van oktober door het UWV de landelijke banenmarkt georganiseerd, in elke arbeidsmarktregio. Vanuit het verleden is dit gericht op nieuw vast personeel. Bij deze banenmarkt werden in de Leidse regio aan de gemeente gevraagd werkzoekenden uit hun bestanden uit te nodigen. Momenteel worden op meerdere plekken nagenoeg tegelijkertijd banenmarkten georganiseerd. We zien hier dezelfde werkgevers staan (veelal de uitzendbureaus).

Naast branche gericht speeddates/banenmarkten is het een wens van veel ondernemers om 1 à 2 maal per jaar een "grote" banenmarkt te organiseren. Het lijkt een goed plan hierin gezamenlijk op te trekken en tweemaal per jaar een markt te organiseren: in april en in oktober. Het voorstel is deze te laten plaatsvinden in Leiden en in Alphen. Hierbij wordt ook verbinding gezocht bij bestaande initiatieven, zoals de Week van het Werk in Alphen a/d Rijn.

Doel

Realiseren van directe matches tussen vraag en aanbod en behouden en versterken werkgeversnetwerk.

Activiteiten

Ontwikkelen activiteitenkalender, regionale planning van (grotere) werkgevers events.
Opstellen gezamenlijke draaiboeken en formats (o.a. voor banenmarkt, events, speeddates).

Het daadwerkelijk organiseren van de gemeenschappelijke activiteiten, twee grote banenmarkten en één themamarkt.

2. Sectorbenadering onderwijs

Omschrijving

Dit project betreft de regionale versterking van communicatie met en benadering van het onderwijs. Hogeschool Leiden en Universiteit Leiden hebben concrete doelstellingen geformuleerd en zijn aan de slag gegaan met de banenafspraken, waarin zij door gemeenten en UWV worden ondersteund. Niettemin loopt de publieke sector landelijk gezien nog achter ten aanzien van de taakstelling Banenafspraken.

Met name voor het primair en voortgezet onderwijs stellen we een aanpak voor die regionaal wordt aangejaagd. Daarbij is ook voor gemeentelijke bestuurders een rol weggelegd: zij kunnen in de overleggen met de schoolbesturen of het OOGO het onderwerp Banenafspraken agenderen, waarmee de uitvoering vervolgens aan de slag gaat. De contacten met het onderwijs zijn over het algemeen lokaal/subregionaal. Wel zijn scholen vaak op dezelfde manier georganiseerd en kunnen we vanuit arbeidsmarktregio meerwaarde creëren door een gezamenlijk regionaal script te maken en functieprofielen te delen.

Doel

Banen voor de banenafpraak creëren/ophalen bij onderwijsinstellingen, zoals:

- onderwijsassistenten
- conciërges/facilitair medewerkers
- administratieve krachten
- ict-ondersteuning

Activiteiten

Gezamenlijke bestuurlijke agendering via portefeuillehouders Onderwijs en schoolbesturen.

Lokale/subregionale uitvoering: functiecreatie, contact met directeuren, concrete acties gericht op scholen.

Delen van functieprofielen.

Gezamenlijke communicatiemiddelen inzetten, zoals presentatie en informatiefolders.

3. Sectorbenadering zorg

Omschrijving

De zorg biedt veel werkgelegenheid in de regio Holland Rijnland, waar al een aantal jaar in het kader van marktwerking op ingespeeld wordt. Binnen deze branche is een samenwerking opgezet die we willen uitbreiden en intensiveren in 2016. In veel gevallen kennen de bedrijven uit deze branche dezelfde soort uitdagingen op de arbeidsmarkt. Afgelopen jaren hebben DZB en UWV de “zorgtafel” geïnitieerd, in 2016 zal dit worden uitgebreid met zorgpartners uit de hele regio. Een plek waar partijen met elkaar in deze regio afspraken maken over het werven en opleiden van nieuwe medewerkers.

Doelstellingen werkgevers zorg

Diverse werkgevers in de sector zorg hebben de landelijke taakstelling banenafspraken doorvertaald naar hun organisaties. Ipse de Bruggen in de Rijnstreek en het LUMC in de Leidse regio hebben bijvoorbeeld concrete aantallen banen voor het komend jaar bepaald. Per subregio gaan het werkgeversservicepunt (gemeentelijk en UWV) met deze partijen aan de slag.

Doel

Voortzetten en intensiveren van de samenwerking in de zorgbranche via een regionale zorgtafel. Specifiek bedienen van zorgpartijen in het realiseren van hun taakstelling.

Activiteiten

- opnieuw inventariseren (nieuwe) zorgpartijen in de regio kwartaal 1
- wensen in de branche inventariseren: organiseren van een zorgtafel in kwartaal 1 2016; bespreken thema's in de zorg.
- inrichten inhouse vestiging bij in ieder geval het LUMC tbv realisatie 30 banen

4. Sectorbenadering transport en logistiek

Omschrijving

Dit project gaat om een regionale aanpak van kansen die er liggen binnen de transportwereld. In deze branche is nu en de komende jaren veel vraag naar nieuw personeel (door vergrijzing van de huidige werknemers en stijging van o.a. het (pakketten-)vervoer). Er is een sectorplan (<http://www.soob-wegvervoer.nl/Home/Sectorplan-Transport-Logistiek>) waarin mogelijkheden zijn voor het opleiden van chauffeurs, het behalen van de juiste rijbewijzen, via het Mobiliteitscentrum. Personen worden opgeleid zowel als chauffeur maar ook in logistiek. Met name voor doelgroep WW, WWB, zowel 50+ als jongeren, liggen hier kansen. Jongeren kunnen via het sectorplan worden opgeleid. Het sectorinstituut merkt wel op dat gemiddeld 1 op de 100 aanmelders geschikt blijken voor de opleiding.

Doel

(Opleidings)mogelijkheden in de sector benutten: primair voor WWB/WW en secundair voor de banenafpraak. Het accent komt te liggen bij jongeren. Doelstelling is 1% van de klanten < 27 jaar in een BBL-traject transport krijgen en 0,1% van oudere doelgroep. Mogelijkheden voor de banenafpraak zijn nog niet in beeld.

Activiteiten

1. Organiseren specifieke regionale 'talentendag' voor sector transport
2. Regionale mailing verzorgen waarin cliënten wordt gewezen op de mogelijkheden in de transport

5. Sectorbenadering overheid

Voor de sector overheid zullen eind 2016 in onze regio 220 extra banen gerealiseerd moeten zijn. Gemeenten in Holland Rijnland hebben aangegeven een voorbeeldfunctie te willen vervullen als het gaat om het zijn van een inclusieve werkgever. De leden van het Bestuurlijk Overleg Werk geven in 2016 invulling aan deze voorbeeldfunctie. Het gaat daarbij om het aanjagen van de extra banen binnen de eigen (overheids)organisatie en het onderwerp agenderen bij hun samenwerkingspartners. Dit gebeurt op projectmatige wijze, ondersteund met informatiemateriaal en met een hieraan gekoppelde follow up via het werkgeversservicepunt Holland Rijnland.

6. PPS-constructie: kansen bij de uitzendbranche

Omschrijving

In zakelijke dienstverlening, via de uitzendbranche, komen veel werkzoekenden aan het werk (zie ook analyse *Regio in Beeld*). Grote organisaties hebben regelmatig behoefte aan (flexibel) personeel en werken dan samen met een preferred uitzendpartner. Indien het volume groot genoeg is (omzet > 1mio) is er vaak een uitzendvestiging in het bedrijf gestationeerd; de zogenaamde inhouse vestiging. Zij fungeert als aanspreekpunt voor al het (nieuwe) personeel en nieuwe aanvragen van personeelszaken. We kunnen ons voorstellen dat vragen over inzet van arbeidsgehandicapten in het kader van de Participatiewet ook bij deze vestiging terechtkomen. Wij kunnen daar op inspelen door uitzendbureaus te helpen en daarmee gebruik te maken van hun kanaal. Het realiseren van SROI afspraken kan een reden zijn voor samenwerking, of het nader delen van elkaars expertise en ervaringen. Verdergaande samenwerkingsafspraken richten zich op het delen van kandidatenbestand en bij het invullen van banenafpraak banen.

Doel

Samenwerking met uitzendbureaus onderzoeken bij inhouse vestigingen ten aanzien van de doelgroep arbeidsbeperkten. Dit leidt ertoe dat het uitzendbureau en WSP Holland Rijnland elkaar

snel vinden; het uitzendbureau een volledig portfolio heeft, door het WSP aangevuld met kennis over plaatsing van arbeidsgehandicapten; WSP en het uitzendbureau de eigen expertise behouden en elkaar door de samenwerking aanvullen; er effectiever en sneller gewerkt kan worden door uitzendbureau en WSP.

Activiteiten

Onderzoek naar samenwerkingsmogelijkheden. Hierbij wordt antwoord gegeven op de volgende twee vragen:

1. Wij zien behoefte aan samenwerking met de uitzendbranche op het gebied van het plaatsen van werkzoekende (met of zonder) arbeidsbeperking. Is deze behoefte wederzijds of kan deze behoefte nog ontstaan in het kader van de Participatiewet?
2. Wat zorgt er dan voor dat we de samenwerking zo vormgeven dat mensen uit de doelgroep makkelijker aan het werk worden geholpen, de lijnen kort blijven en de begeleiding goed geregeld wordt?

De subregionale werkgeversservicepunten benaderen in het onderzoek 3 inhouse vestigingen. Op basis van de resultaten zal samen met de coördinatoren bepaald worden op welke wijze samenwerking tot stand kan komen.

Verwachting is een gemeenschappelijke bijeenkomst te organiseren met werkgevers en uitzendbureaus.

7. Communicatie

Omschrijving

Voor contacten met werkgevers, maar ook bij de ondernemersnetwerken blijft goede en duidelijke informatie van belang. Veel werkgevers (maar ook inwoners, ouders) weten (te) weinig van de banenafpraak en wat daarbij komt kijken. Het is van belang te benadrukken dat het minder ingewikkeld is, dan het lijkt. Dat is het gewenste ontzorgen. Ondersteuning in centrale communicatie van goede kwaliteit is zeer wenselijk.

Doel

Vergroten bekendheid WSP Holland Rijnland en daarmee uitbreiden van werkgeverscontacten, realiseren van meer plaatsingen. Ondersteunen van overige projecten met algemene en specifieke communicatiemiddelen.

Activiteiten

In lijn met het communicatieplan dat is opgesteld bij de website in november 2015 wordt ingezet op de volgende activiteiten:

- Roadshow langs ondernemersverenigingen of andere events die niet van ondernemersverenigingen afkomstig zijn. Hiervoor planning maken.
- Ambassadeurs netwerk ontwikkelen van werkgevers
- Banenmarkten, op basis van thema
- Ontwikkeling goede propositie: aansprekende voorbeelden
- Factsheets; bepalen welke onderwerpen + inhoudelijk krachtig op onderwerpen:
 - Banenafpraak
 - Instrument functiecreatie
 - Participatiewet
 - Algemeen WSP Holland Rijnland

3.2 Benodigde activiteiten voor succesvolle projectresultaten

8. Inzicht kandidaten- en vacaturebestand

In 2015 is de pilot Transparantie van het werkzoekendenbestand uitgevoerd. Vanuit het pilotresultaat is geconstateerd dat werken met een gezamenlijk werkzoekendenbestand bevorderlijk is voor het mogelijk maken van matching. Wel is ondersteuning bij de uitvoerende organisaties gewenst. Voor het vacaturebestand is afgesproken dat gebruik gemaakt wordt van WBS, de bestaande afspraken moeten worden herijkt. Op basis van het resultaat van de pilot wordt begin februari 2016 een vervolgproject gestart. Hierbij geldt als uitgangspunt het transparant maken van de bemiddelbare kandidaten die tot de doelgroep arbeidsbeperkten behoren.

9. Inzet werkgevers- en werknemersvertegenwoordiging

Als partner in het Werkbedrijf is de vertegenwoordiging van en namens werkgevers van groot belang in het creëren van de banen voor de Banenafpraak. Het beter inzetten van deze positie komt op de agenda voor 2016. Via ambassadeurs van werkgevers kan hier op ingezet worden. Subregionaal zijn hiertoe reeds stappen gezet. Via inspiratiebijeenkomsten, bijeenkomsten van ondernemersverenigingen en aanwezigheid bij netwerkevents zou kennis moeten worden verspreid en – hopelijk – de betrokkenheid bij de banenafpraak als olievlek.

Ook de bijdrage van bestaande werknemers moet niet worden onderschat, namens hen neemt de vakbond deel aan het Werkbedrijf. In sommige arbeidsmarktregio's is een Werknemerstop geweest: werknemers (met name OR-leden, vakbond kaderleden) zijn geïnformeerd over de banenafpraak en met hen is in gesprek gegaan over hoe binnen de eigen organisaties de banenafpraak goed ingevuld kan worden. Voor Holland Rijnland wordt in het eerste kwartaal 2016 onderzocht op welke wijze een vergelijkbare activiteit vorm kan krijgen.

10. Heldere beleidskeuzes

De opgave voor werkgevers in Holland Rijnland is fors, 620 banen eind 2016. Gemeenten en UWV leveren de inspanning om vanuit hun werkzoekendenbestand de kandidaat-werknemers te bemiddelen. Dat betekent dat van beide overheden wordt verwacht in te zetten op heldere re-integratie afspraken; ontsluiten van de doelgroep en heldere klantprofielen. Wet- en regelgevingen zijn hieraan ondersteunend en ten opzichte van 2015 is een aantal zaken gestroomlijnd:

- Harmonisatie instrumenten
- Directe toegang tot doelgroepregister voor Pro/VSO-scholieren
- No-Riskpolis bij UWV
- Financiële impuls Beschut Werk

Daarnaast heeft de staatsecretaris aangekondigd de afspraken rond de methodiek voor loonwaardebepaling te versoepelen door de mogelijkheid te bieden standaard het eerste half jaar 50% loonkostensubsidie in te stellen.

Vanuit het Werkbedrijf kan actieve informatievoorziening en beleidsondersteuning ten behoeve van deze ontwikkelingen geboden worden. Via het Facilitair Team Werk wordt ingezet op harmonisatie van instrumenten, maar ondersteuning van informatie aan zowel gemeenteraden en colleges als ondernemersverenigingen kan nader worden ingevuld.

11. Social Return

Social Return is een interessant instrument om zowel tijdelijk als duurzaam werk beschikbaar te stellen voor inwoners met afstand tot de arbeidsmarkt. Gemeenten die actief beleid hebben geïmplementeerd in hun inkoop- en aanbestedingsbeleid geven ruimte voor die doelgroep. Heldere afspraken over de bemiddeling via een accountmanager of werkgeversservicepunt dragen bij aan het bereiken van de doelstelling van het werkbedrijf.

3.3 Monitoring

De monitoring van de plaatsingen gebeurt op het niveau van het regionale Werkbedrijf, dat wil zeggen, de arbeidsmarktregio. Een plaatsing zal in eerste instantie op persoonsniveau bij een van de gemeenten en/of UWV worden geregistreerd. De gemeenten zijn zelf, of via hun uitvoerende organisatie, verantwoordelijk voor het aanleveren van de plaatsingsinformatie conform onderstaande afspraken. Het Facilitair Team bundelt deze gegevens en informeert het bestuurlijk overleg per kwartaal over de plaatsingen. Met deze sturingsinformatie wordt vinger aan de pols gehouden bij de uitvoering van de projecten en kwantitatieve resultaten.

Het aantal gerealiseerde plaatsingen is niet gelijk aan het aantal gerealiseerde banen uit de banenafpraak. Voor de banenafpraak berekent het UWV jaarlijks op landelijk niveau of de afspraken voor de extra banen voor de mensen uit de doelgroep zijn gehaald. Deze monitor geeft ook een indicatieve verdeling van de werkende mensen uit de doelgroep over de 35 arbeidsmarktregio's. Vanaf 2016 geeft UWV per kwartaal een trendrapportage uit, waarin de stand van zaken staat, dat een indicatie geeft van de uiteindelijke realisatie.

Het Werkbedrijf richt zich op onderstaande monitoringsgegevens.

Prestatie-indicator	Definitie
Aantal openstaande vacatures op moment van uitvraag	Het aantal (betaalde) arbeidsplaatsen waarvoor personeel wordt gezocht dat onmiddellijk of zo spoedig mogelijk geplaatst kan worden.
Aantal plaatsingen doelgroep <ul style="list-style-type: none"> - waarvan in de marktsector - waarvan in de overheidssector 	Het aantal geplaatste mensen dat behoort tot de doelgroep voor de banen voor de Banenafpraak. Het aantal plaatsingen wordt gemeld, voor zover mogelijk inclusief het aantal uur per week. Definitie plaatsing: <i>Er is sprake van een plaatsing als een kandidaat (na een proefplaatsing) aan het werk gaat, tegen loon of een detachingsvergoeding.</i>
Aantal (bemiddelbare) doelgroepkandidaten	Het totale aantal kandidaten in de caseload van gemeenten UWV dat bemiddeld kan worden naar een banenafpraak baan.
Aantal baanopeningen	Aantal baanopeningen gemeld door werkgevers waar mogelijk een banenafpraak baan uit voortkomt

4. Arbeidsmarktanalyse⁴ Holland Rijnland

Geconstateerd wordt dat in Holland Rijnland het aantal banen van werknemers (voltijd en deeltijd) in 2015 en 2016 groeit met een half procent per jaar tot zo'n 217.000 eind 2016.

De werkgelegenheid groeit in de marktsector en krimpt in de collectieve sector. Banengroei in het onderwijs verzacht de krimp in de collectieve sector enigszins. Binnen de marktsector zijn landbouw, industrie en financiële diensten de uitzonderingen die nog een afname in de werkgelegenheid laat zien.

Er is een toename van vacatures in nagenoeg in alle sectoren. Medio 2015 zijn er in Holland Rijnland ruim 5.800 vacatures. De meeste vacatures ontstaan in detailhandel, zakelijke diensten en – ondanks een krimpende werkgelegenheid – in zorg en welzijn.

⁴ UWV: Regio in Beeld 2015 Holland Rijnland

Een aantal trends speelt een rol op de arbeidsmarkt, zoals flexibilisering, toename van het aantal zelfstandigen, vergrijzing en veranderingen in kwalificaties van functies. Hierdoor ontstaat een verandering in de omvang en vorm van banen op de arbeidsmarkt. Wel is de verwachting is dat het aantal vacatures de komende tijd blijft toenemen.

4.1 Vraagzijde arbeidsmarkt

De grootste sectoren in Holland Rijnland zijn: zorg en welzijn, zakelijke diensten, detailhandel en industrie, samen 56% van de werknemersbanen.

Verdeling vacatures:

- 43% van de vacatures zijn op laag beroepsniveau, ze ontstaan in detailhandel, zakelijke diensten, horeca en vervoer en opslag .
- 31% is op middelbaar beroepsniveau in zorg en welzijn, detailhandel en zakelijke diensten.
- 26% is op hoog beroepsniveau in zakelijke diensten, onderwijs en zorg en welzijn.

Het aandeel vacatures voor laag- en middelbaar opgeleiden daalt, terwijl het aandeel van hoogopgeleiden juist toeneemt. De vraag naar hoger gekwalificeerd personeel ontstaat door veranderingen (upgrading) in kwalificaties van bestaande en nieuwe functies.

De vergrijzing zorgt voor vervangingsvraag. De meest vergrijzde sectoren in Holland Rijnland zijn: onderwijs, openbaar bestuur en transport.

In de detailhandel is vooral vraag naar verkopers, vakkenvullers en kassamedewerkers; hier vinden jongeren vaak een (bij)baan. Een groeiend aandeel vacatures is afkomstig van online-winkels. De vraag uit de zakelijk diensten heeft vooral betrekking op schoonmakers, lager administratief personeel, commerciële medewerkers, automatiseringspersoneel (middelbaar en hoog) en specifieke specialistische functies op financieel en juridisch terrein (hoog).

Ondanks de bezuinigingen over de financiering ontstaan in zorg en welzijn nog steeds een aanzienlijk vacatures voor verzorgenden individuele gezondheidszorg, verpleegkundigen, dokters assistenten en artsen.

Voor laagopgeleiden zijn vooral vacatures te vinden in detailhandel, vervoer en opslag, industrie, zorg en welzijn en groothandel.

4.2 Aanbodzijde arbeidsmarkt

De economie trekt enigszins aan. Dit heeft tot gevolg, dat het aantal uitkeringsgerechtigden daalt. Dit geldt zowel voor het aantal WW- als WWB uitkeringen.

Het aantal WW uitkeringen is na een aantal jaren van stijging in juni 2015 met ruim 2% afgenomen. Het totale WW percentage bedraagt 3,7% en daarmee scoort Holland Rijnland nog gunstig ten opzichte van het landelijke gemiddelde van 4,6%.

Leeftijd factor speelt een grote rol. Maar liefst 51% van het aantal WW-gerechtigden is ouder dan 50 jaar. Omdat voor deze groep de uitkeringsduur lang is, slaagt deze groep er het minst in goed werk te kunnen vinden tijdens de uitkering.

Eind 2014 telde Holland Rijnland 7.100 WWB-uitkeringen, 4% meer dan een jaar eerder. Deze toename is kleiner dan de landelijke toename. Het WWB percentage afgezet tegen de beroepsbevolking ligt voor Holland Rijnland met 2,5% nog gunstiger dan het landelijke percentage

van 4,2%. De afstand tot de arbeidsmarkt van de WWB populatie is groter dan van de WW-uitkeringsgerechtigden. WWB-werkzoekende beschikt over een lager opleidingsniveau, heeft een korter arbeidsverleden en is op zoek naar andere beroepen.

Met de invoering Participatiewet is sinds 1 januari 2015 de toegang tot de Wajong sterk beperkt. Mensen met arbeidsvermogen, die voorheen in de Wajong ingestroomd zouden zijn, behoren nu tot de doelgroep van de Participatiewet, waarvoor de verantwoordelijkheid ligt bij de gemeenten. De Wajong van voor 1 januari 2015 worden opnieuw beoordeeld om na te gaan of zij over arbeidsvermogen beschikken. Eind 2014 kende Holland Rijnland 7.100 mensen met een Wajong-uitkering.

Het aandeel werkende Wajongers hiervan is 1.600 dit is 22% (11 % bij reguliere werkgever en 11% in of via SW). Dit percentage is gelijk aan het landelijk gemiddelde. Wajong gerechtigden met een (zeer) licht verstandelijke beperking en mensen met een stoornis in het autismespectrum komen het meest aan het werk. Wajongers met een psychiatrisch ziektebeeld komen het minst vaak aan het werk. Voor de grootste groep Wajongers is werken zonder enige vorm van ondersteuning in de praktijk niet haalbaar.

4.3 Uitdagingen en kansen arbeidsmarkt Holland Rijnland

De arbeidsmarkt in Holland Rijnland is te typeren als ruim. Tegenover bijna 3.500 openstaande vacatures staan 5.000 geregistreerde kortdurend werkzoekenden. De groep werkzoekenden is zeer heterogeen. Leeftijd, opleiding en werkloosheidsduur bepalen iemands kansen op werk. Er ligt een grote uitdaging in het zoveel mogelijk aan het werk krijgen van moeilijk bemiddelbare werkzoekenden binnen deze ruime arbeidsmarkt. De positie van ouderen blijft aandacht vragen. Wanneer ouderen hun baan kwijtraken, komen zij nauwelijks weer aan de slag. Het kabinet stelt extra middelen beschikbaar voor dienstverlening aan 50 plussers.

Zorg en welzijn is in Holland Rijnland de grootste sector. Een vijfde van de werkenden in de zorg werkt in een zogenaamd BIG (beroep in de individuele gezondheidszorg). In de verzorgende- en dienstverlenende sector ontstaan zo'n 6.000 vacatures per jaar, waarvan 70% laag. Aan de onderkant vindt de ontwikkeling plaats, de assistent verzorgde functies, op het zogenaamde 0 niveau, wordt ingericht. Grote instellingen, zoals 's-Heerenloo, zetten hiervoor speciale opleidingen op (zorg-assistent op niveau 0).

Belangrijke constatering is, dat de vraag naar detachings- en uitzendconstructies toeneemt. Een toenemend aantal personen werkt als ZZP-er. De flexibilisering van de arbeidsmarkt leidt ertoe, dat voor werkzoekenden uitzendwerk interessant is. In Holland Rijnland vindt zo'n 35% van alle WW-ers werk in de uitzendsector of de zakelijke dienstverlening.

Nu de economie aantrekt ontstaan nieuwe kansen op werk. Met het aantrekken van de arbeidsmarkt nemen de signalen over mismatch toe: het aantal vacatures stijgt, het aantal werklozen daalt geleidelijk en tegelijkertijd zijn er signalen van moeilijk te vervullen vacatures. De krapte op de arbeidsmarkt concentreert zich in techniek, ICT en een aantal specifieke niches. Dit gaat hoofdzakelijk om beroepen op middelbaar, hoger en wetenschappelijk niveau. Op middelbaar niveau is er krapte in uitvoerende technische beroepen zoals monteurs.

Voor een grote groep werkzoekenden liggen de kansrijke beroepen niet binnen handbereik. Het is zinvol voor deze groep te kijken naar andere mogelijkheden. UWV heeft een inventarisatie gemaakt van kansrijke beroepen⁵.

⁵ Beroepenkaart Regio in Beeld blz 20

De kans op het verlaten van de WW met werk verschilt sterk tussen de sectoren. De kans is het grootst in de vervoer- en opslag en de uitzendsector. Hier vindt 73% van de WW-ers werk tijdens of binnen een maand na de WW beëindiging. Dit is een kleine sector. In grote sectoren als zorg&welzijn en de zakelijke sector ligt het percentage rond de 60%.

Groot aandachtspunt is, de mismatch tussen de vraag- en aanbodzijde. Van het werkzoekendenbestand bestaat 50% uit lager opgeleiden, terwijl maar 20% van het vacatureaanbod voor deze groep passend is. Het wordt voor lager opgeleiden door de toegenomen kwalificatie-eisen moeilijker een baan te vinden. Door middel van bij- en omscholing wordt de kans op werk van laagopgeleiden groter en door jobcarving en functiedifferentiatie kunnen banen voor lager opgeleiden worden gecreëerd. Holland Rijnland heeft de opgave voor 2016 620 banen voor de banenafspraken te realiseren. Voor de realisatie van deze banen is jobcarving en functiedifferentiatie vooral interessant.

Ondersteunend daarin is goed te weten wie er tot de doelgroep behoren. Het transparant maken van het aanbod aan werkzoekenden blijft een belangrijk aandachtspunt: zowel voor werkgevers om te weten wie zij op een vacature kunnen plaatsen als voor bemiddelaars om baanopeningen passend te maken. Hoe meer aanbod er regionaal inzichtelijk is, hoe betere matches gemaakt kunnen worden. Hiervoor is in 2015 reeds een start gemaakt via de pilot Transparantie van het werkzoekendenbestand waarin de kansen van Sonar en WBS benut worden. Het is de bedoeling meer gebruik te gaan maken van deze tools. Gezamenlijk gebruik leidt tot een effectievere matching van aanbod van werkzoekenden op de beschikbare vacatures. Het gezamenlijk inzichtelijk maken van het regionale werkzoekendenbestand blijft daarin een aandachtspunt.