

versie 15 december 2016

Marktbewerkingplan Holland Rijnland 2017

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1. Inleiding	3
1.1 <i>Ambitie</i>	3
2. Opgave arbeidsmarktregio Holland Rijnland	4
2.1 <i>Doelstellingen banenafpraak subregio</i>	5
2.2 <i>Doelgroep</i>	6
2.3 <i>Pro/VSO schoolverlaters</i>	7
2.4 <i>Overige groepen</i>	7
3. Activiteiten marktwerking WSP Holland Rijnland	7
3.1 <i>Projecten</i>	7
1. Vraag en aanbod	7
2. Communicatie	9
3. Zinziz-onderzoek en samenwerkproces mensen met een psychische aandoening.....	9
4. Kansrijke koppeling statushouders	10
5. Inzicht kandidaten- en vacaturebestand.....	10
6. Inzet werkgevers- en werknemersvertegenwoordiging	11
7. Heldere beleidskeuzes.....	11
8. Social Return.....	11
4. Arbeidsmarktanalyse Holland Rijnland	11
4.1 <i>Trends</i>	12
4.2 <i>Vraagzijde arbeidsmarkt</i>	12
4.3 <i>Aanbodzijde arbeidsmarkt</i>	12
4.4 <i>Uitdagingen en kansen arbeidsmarkt Holland Rijnland</i>	13

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. Aan de samenwerkingspartners in het Werkbedrijf² wordt gevraagd om, mede in het kader van deze *Banenafpraak*, 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.

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 en de werkloosheid daalt weer. 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 er is ook verdringing door hoger gekwalificeerden op lager gekwalificeerd werk. In de regio Holland Rijnland staan helaas nog altijd veel mensen aan de kant, zowel jongeren als ouderen, als veel mensen met een arbeidsbeperking. Actueel is ook dit jaar het aantal statushouders (vluchtelingen) dat in Nederland een nieuw bestaan opbouwt en op zoek is naar werk.

De partners in het Werkbedrijf ondersteunen deze werkzoekenden op weg naar werk en gezamenlijk spannen zij zich in om zowel vraag als aanbod dichterbij elkaar te brengen. Voor mensen met een arbeidsbeperking is steeds vaker transparante, 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

Het marktwerkingsplan 2017 bouwt voort op het plan van 2016. Een groot deel van de activiteiten worden voortgezet, omdat iets later dan gepland is opgepakt of omdat een nieuwe fase van implementatie aan de orde is. 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.

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.

Het Bestuurlijk Overleg Werk heeft in 2016 meer concrete invulling gegeven aan de noodzakelijke regionale afspraken rond de uitwerking van deze missie. De volgende bestuurlijke uitgangspunten van het Werkbedrijf waren en blijven 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.
- Prioriteit ligt bij de realisatie van de banenafpraak 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 UWV Portaal (voorheen 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.

Evaluatie samenwerking Werkbedrijf

In de periode oktober-november 2016 heeft een evaluatie plaatsgevonden van de samenwerking in het Werkbedrijf tot dusver, twee jaar na de totstandkoming. Op basis van deze evaluatie en de resultaten tot zover heeft het Bestuurlijk Overleg Werk geconcludeerd dat de basis voor de samenwerking staat. Daarnaast is afgesproken om de focus te leggen op de kracht van de subregio's en op dat niveau de samenwerking tussen gemeenten en UWV en op het verbinden van vraag en aanbod nader vorm te geven. Het marktbeperkingsplan gaat over wat de deelnemende partijen gezamenlijk willen bereiken in een jaar en welke activiteiten daarvoor nodig zijn, binnen deze bestuurlijke uitgangspunten. De activiteiten in Holland Rijnland om werkgevers en werkzoekenden te verbinden en plaatsingen te realiseren vinden hoofdzakelijk in de subregio's plaats. In het marktbeperkingsplan stellen we de regionale kaders op, om meerwaarde voor de uitvoering te creëren. Er is een beperkte regionale agenda. Van belang is dat in de subregio's wel gelijk wordt opgetrokken bij wijziging van wet- en regelgeving en in het uniform bedienen van werkgevers.

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

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

Garantiebanen Holland Rijnland			
Jaar	Markt	Overheid	Totaal
t/m 2017	657	338	995
Aandeel Holland Rijnland			
t/m 2017	2,86%	3,38%	3,02%
Extrapolatie HR			
t/m 2025	2857	846	3703

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

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

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. Dit geeft echter 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, per kwartaal wordt een indicatieve trendrapportage door het UWV afgegeven, waarin de stand van zaken per arbeidsmarktregio terug te vinden is. Landelijk wordt gemeten of voldoende banen worden gerealiseerd om te bepalen of de quotumwetgeving geactiveerd wordt. Uit de 1-meting van juli 2016 is gebleken dat de realisatie van de banenafpraak op schema loopt: de quotumwetgeving is niet geactiveerd.

Voor Holland Rijnland moesten eind 2016 620 extra banen gerealiseerd zijn als indicatie voor het aandeel in de landelijke taakstelling. Eind 2015 waren 366 extra banen gerealiseerd en 27 detacheringen.⁴ De verwachting is dat het eindresultaat van 620 extra banen eind 2016 wordt gehaald.

	Totaal t/m 4 ^e kwartaal 2015	Voortgang tov 0-meting
Aantal BSN doelgroepregister	7.391	487
Aantal reguliere banen	1.354	366
Waarvan overheid	161	33
Waarvan markt	1.193	333
Aantal detacheringen	827	27

2.1 Doelstellingen banenafpraak subregio

Binnen de gezamenlijke afspraken in het Werkbedrijf zetten de deelnemende partijen zich in voor het behalen van de regionale indicatieve taakstelling van 996 extra banen tot en met 2017. Met het verwachte resultaat 2016, 620 banen, dienen in 2017 daar nog 375 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						

⁴ Bron: regionale trendrapportage Banenafpraak Q4-2015

UWV en gemeenten hebben een bredere opgave dan de banenafspraken. Dit betreft de toeleiding van werkzoekenden. UWV en gemeenten hebben de volgende taakstellingen geformuleerd. Dit is niet voor elke subregio in aantallen vertaald.

UWV

UWV heeft de hele arbeidsmarktregio als werkgebied en sluit aan bij de subregionale activiteiten. Daarbij heeft UWV de volgende doelstellingen te realiseren. Op basis realisatie 2015 en 2016 is de aanname dat UWV ongeveer 2/3 van de plaatsingen zal realiseren ten behoeve van de banen uit de banenafspraken. Dit houdt in dat inzet UWV is, 250 banen te realiseren ($2/3 * 375$)

Verder zijn de doelen:

- 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 (cumulatief) minimaal 354 banen uit de banenafspraken te realiseren tot en met 2017.

Rijnstreek

De Rijnstreek (gemeenten + UWV) heeft van het totaal (cumulatief) minimaal 299 banen uit de banenafspraken te realiseren tot en met 2017.

Duin- en Bollenstreek

De Duin- en Bollenstreek (gemeenten + UWV) heeft van het totaal (cumulatief) minimaal 343 banen uit de banenafspraken te realiseren tot en met 2017.

Het Servicepunt Werk de bemiddelings- en re-integratietaken van alle ISD-gemeenten en Katwijk uitvoeren. *Doelgroep*

Banenafspraken

De prioriteit voor de samenwerking in het Werkbedrijf ligt bij de doelgroep banenafspraken. Tot de doelgroep voor de banenafspraken 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 uit de Participatiewet komen in het register als op aanvraag door het UWV beoordeeld is dat zij tot de doelgroep horen. (Ex-)leerlingen van het voorgezet speciaal onderwijs kunnen, indien zij dat willen, zonder beoordeling door UWV worden opgenomen in het doelgroepregister, dit geldt sinds 1 juli 2015. Per 1 januari 2017 zal dit ook gelden voor (ex-)leerlingen van het praktijkonderwijs. Voor deze personen wordt dus geen beoordeling arbeidsvermogen meer gedaan. Daarnaast wordt het vanaf 1 januari mogelijk om via de zogenaamde *Praktijkroute* mensen in het doelgroepregister op te nemen, als op een werkplek een loonwaarde beneden WML wordt geconstateerd.

2.2 Pro/VSO schoolverlaters

In deze regio zal specifiek aandacht worden besteed aan arbeidstoeleiding van schoolverlaters Pro/VSO-scholen. In Holland Rijnland is een werkgroep Pro/VSO actief met scholen, gemeenten en UWV, 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 zijn aangewezen op een vorm van beschermt werk of dagbesteding.

Aan het einde van dit schooljaar 2015 -2016 zijn 403 scholieren uit Holland Rijnland van de in Holland Rijnland gevestigde scholen uitgestroomd naar regulier werk, werk met begeleiding (banenafspraken baan), dagbesteding of een vervolgopleiding.

2.3 Statushouders

Er is sprake van een grote vluchtelingenstroom vanuit diverse oorlogsgebieden, waarbij asielgerechtigden in Nederland een nieuw bestaan zullen opbouwen. In 2016 is in opdracht van Divosa een regio-coördinator aangesteld voor het realiseren van een kansrijke koppeling tussen statushouders en de arbeidsmarktregio, zowel wat betreft scholing als werk. Afstemming en samenwerking voor deze doelgroep tussen gemeenten, subregio's en het UWV is van belang om mensen zo snel mogelijk te integreren. Hier is in alle subregio's sprake van aanbodgerichte matching. De regio-coördinator zal daarbij de samenwerking vormgeven met het COA en de AZC's.

2.4

2.5 Overige groepen

- Jongeren tot 27 jaar: voor jongeren wordt ingezet op het zoveel mogelijk benutten van scholing en bijbehorende studiefinanciering. Er wordt ingezet op het behalen van een startkwalificatie. Hier wordt komend jaar in het programma Samen naar een werkende toekomst (gemeenten en UWV) op ingezet.
- Oudere werklozen/50-plussers: in 2016 is een landelijke campagne voor 50-plussers gelanceerd. UWV biedt 50-plussers in de WW diverse trainingen in het traject 'Succesvol naar werk'. Hierin kunnen stappen worden gezet om te verbinden met de gemeenten.
- Mensen met een psychische aandoening: landelijk wordt onderzocht hoe de arbeidstoeleiding van deze doelgroep, die niet altijd tot de doelgroep voor de banenafspraken behoort, kan worden verbeterd. Holland Rijnland neemt deel aan het onderzoek en kijkt naar het eigen samenwerkproces in de subregio's.

3. Activiteiten marktwerking WSP Holland Rijnland

Dit plan richt zich op de activiteiten die in de regio plaatsvinden, waarvan de uitvoering hoofdzakelijk in de subregio's ligt. 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 op basis van *Regio in Beeld*; dit is terug te lezen in paragraaf 4.

3.1 Projecten

1. Vraag en aanbod

De prioriteit van de samenwerking in het Werkbedrijf ligt bij het realiseren van de banenafspraken banen. Hiervoor dient een goede match tussen werkgever en werkzoekende tot stand te komen, wat

ook geldt voor de brede doelgroep 'mensen met afstand tot de arbeidsmarkt'. Er vindt gedurende het jaar een diversiteit aan activiteiten plaats via de subregionale werkgeversservicepunten waarin de match tussen vraag en aanbod centraal staat. De verbetering van de economie leidt ertoe dat instroom verminderd, mensen vinden eerder zelf weer werk. Het aantal vacatures groeit: bij alle werkgeversservicepunten wordt gericht naar de vraag van werkgevers gekeken en wordt bij het aanbod van werkzoekenden aandacht besteed aan het jobready maken.

Doel

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

Activiteiten

De subregionale werkgeversservicepunten zijn verantwoordelijk voor het daadwerkelijk realiseren van plaatsingen van werkzoekenden. In het Werkbedrijf is afgesproken om daarbij eenduidige werkgeversdienstverlening te hanteren. De subregionale werkgevers stemmen af over samenwerkingen en afspraken die zij met werkgevers maken, wisselen goede voorbeelden uit en zorgen voor een regionale planning van (grotere) werkgevevents.

Daar waar zich de kansen voordoen wordt samen opgetrokken, een voorbeeld hiervan is de gezamenlijk inhouse-vestiging van UWV en DZB bij het LUMC, wat in 2016 is gerealiseerd. Via Locus en banenmarkten vindt regionale werkgeversbenadering plaats.

Banenmarkten

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. In 2016 hebben twee gezamenlijke banenmarkten plaatsgevonden, bij UWV en bij DZB. Ook in 2017 vinden gezamenlijke banenmarkten plaats, de eerstvolgende is in de subregio Duin- en Bollenstreek. Werkzoekenden van UWV en gemeenten worden uitgenodigd bij de banenmarkt te komen en kunnen daar in gesprek met werkgevers. Ook zijn er verschillende activiteiten, zoals het laten maken van een goede foto of een CV-check. Bezien wordt of een banenmarkt in februari thematisch kan worden ingericht, gekoppeld aan seizoenswerk in horeca of verbonden met de greenports.

Locus

De arbeidsmarktregio is lid van Locus. Locus zet zich in om met landelijke werkgevers afspraken voor de invulling van de Banenafpraak te maken. Zij doen dit door middel van pilotprojecten die vervolgens (naar leren en inbedden) worden uitgerold bij verschillende organisatieonderdelen van een werkgever door heel het land. In 2016 is bijvoorbeeld bij Van Voskuylen te Alphen a/d Rijn door Locus een aantal banenafpraak banen gerealiseerd, met medewerking van de subregio.

Activiteiten Leidse regio

- Doorontwikkeling MVO Platform SPARK: een netwerk van werkgevers zelf, waarbij DZB faciliteert. Het doel is dat in 2017 100 bedrijven lid zijn van het netwerk. De MVO doelstelling is breed ten aanzien van duurzaamheid, maar werkgevers zoeken contact met het werkgeversservicepunt om ook bij te dragen aan het bereiken van de gemeentelijke doelstellingen voor uitkeringsgerechtigden
- In het eerste kwartaal zal *Webmatch* gerealiseerd worden. Kandidaten worden via een website gepresenteerd aan werkgevers met profiel en foto. Hier is een campagne aan gekoppeld.
- Het project Eureka wordt ingezet om samen met ondernemers nieuwe ideeën van de grond te krijgen. Zowel DZB als ondernemers brengen ideeën in die getoetst worden op haalbaarheid en vervolgens worden gerealiseerd. Hierbij wordt altijd ingezet op het bieden van kansen aan mensen die nu nog aan de kant staan.

Activiteiten Duin- en Bollenstreek

- In de gemeente Hillegom wordt ingezet op het bij elkaar brengen van de drie O's: overheid, ondernemers, onderwijs. In het eerste kwartaal is hiervoor een bijeenkomst gepland. Doel is om de onderlinge aansluiting (onderwijs-arbeidsmarkt) te verbeteren.
- In Noordwijk komen de projecten Reuring en Lef vanuit 's Heerenloo van de grond. Hierin ligt een verbinding met Wmo. Inwoners worden begeleid en het Servicepunt Werk haakt aan om te bekijken welke deelnemers kunnen doorstromen naar werk en bemiddeling.
- In Katwijk is het ondernemershuis vormgegeven, waarin werkgeversdienstverlening een plek krijgt.
- Het Servicepunt Werk zal de samenwerking met de uitzendbranche voortzetten om grotere bedrijven te kunnen bereiken. Daar waar het uitzendbureau een inhouse-vestiging heeft, sluit het SPW aan om een gedeelte van de werving (vanuit het klantenbestand) te verzorgen.

Activiteiten Rijnstreek

- Het werkbedrijf wordt komend jaar ontwikkeld waarbij nauw samengewerkt wordt met marktpartijen voor de breedte van de doelgroep.
- Baanbrekend wordt als publiek-private samenwerking met Randstad ingezet om deelnemers uit te laten stromen naar regulier, betaald werk. Hierbij wordt er o.a. gebruik gemaakt van het bestaande netwerk van Randstad. Deelnemers krijgen workshops en individuele begeleiding bij vacatures en het oefenen van solliciteren. Baanbrekend is opgenomen als onderdeel van het WSP.
- Inzet jobhunters: Jobhunters en –scouts gaan gericht op zoek naar werkgevers die het soort werk aanbieden dat aansluit bij de talenten en vaardigheden van de mensen. Er worden doorlopend (duurzame) vacatures binnengehaald, zowel tijdelijk als vast.

2. Communicatie

Voor contacten met werkgevers blijft goede en duidelijke informatie van belang. Dat betekent dat de basisinformatie helder in beeld is en de dienstverlening van de subregionale werkgeversservicepunten is digitaal ontsloten.

Doel

Vergroten bekendheid WSP Holland Rijnland en daarmee uitbreiden van werkgeverscontacten, realiseren van meer plaatsingen.

Activiteiten

In 2016 is de gezamenlijke website www.wsphollandrijnland.nl gerealiseerd. Hier staat de basisinformatie over de ondersteuning aan werkgevers, de contactgegevens van de werkgeversservicepunten en de mogelijke subsidies en voorzieningen opgenomen. De werkgeversservicepunten hebben één gezamenlijk folder Banenafpraak, waar zij in dezelfde vormgeving factsheets bij kunnen voegen.

Voor 2017 geldt het up-to-date houden van de informatie en het daadwerkelijk gebruiken van de beschikbaar gestelde communicatiemiddelen. Het is de verantwoordelijkheid van de subregionale werkgeversservicepunten om nieuws en voorbeelden te delen op de website via de redactie.

3. Zinziz-onderzoek en samenwerkproces mensen met een psychische aandoening

Holland Rijnland is in 2016 gestart als 1 van de 4 pilotregio's in het onderzoek naar de samenwerking rond de arbeidstoeleiding van mensen met een psychische aandoening. Zinziz voert hiertoe een landelijk onderzoek uit. Dit project loopt door in 2017, deelnemers vanuit zowel GGZ, als gemeenten, UWV en SW-bedrijven zijn betrokken.

Doel

Door deelname aan het onderzoek en het gezamenlijk bespreken van praktijkvoorbeelden, wordt gewerkt aan het verbeteren en inzichtelijk krijgen van het samenwerkproces van de deelnemende

partijen. Holland Rijnland kent een subregionale vorm van samenwerking. Naast het onderzoek wordt door de deelnemers bepaald hoe de huidige samenwerking nader vorm kan krijgen. Er wordt gekeken naar een aantal praktijkvoorbeelden van de samenwerkingspartners. De doelgroep is daarbij breed: inwoners met ggz-problematiek (o.a. dak/thuislozen met multi-problematiek, wsw-indicatie met ggz-diagnose). Dit verbindt de diverse stakeholders met elkaar: zowel opvang, sociale dienst, sw en re-integratie, UWV, GGZ.

Door deze casuïstiek bespreking wordt helder op welke wijze samenwerking plaatsvindt, waar knelpunten zitten, waar mogelijkheden zijn om de samenwerking te verbeteren en om tot werkbare oplossingen te komen. De ingebrachte casussen versterken de onderlinge kennisuitwisseling én maken het mogelijk waar nodig gezamenlijke afspraken te maken. Hierbij komt ook de betrokkenheid van werkgevers bij het werken met deze doelgroep aan de orde. Dit leidt tot een blauwdruk van een effectieve samenwerking.

4. Kansrijke koppeling statushouders

De wereldse vluchtelingenproblematiek leidt tot een verhoogde en versnelde instroom van statushouders in de gemeenten. De uitdaging is om statushouders zo snel mogelijk te laten integreren in de samenleving, waarbij het leren van taal, het doen van werk of het volgen van een opleiding centraal staan. Het COA is in samenwerking met Divosa in 2016 gestart met het project kansrijke koppeling. Hierbij vindt al bij de centrale opvanglocaties een intake met statushouders plaats, die mede ertoe dient de integratiekansen te vergroten bij huisvesting.

Doel

Realiseren van een passende integratie van statushouders op basis van profiel en regionale arbeidsmarkt.

Activiteiten

- Gemeenten werken samen met de regio-coördinator bij de integratie van statushouders. Hiervoor worden contactpersonen aangewezen. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de eigen aanpak in het begeleiden van statushouders naar werk of scholing, maar zorgen wel voor uitwisseling onderling en met de regio-coördinator. De regio-coördinator stimuleert dat gemeenten hun aanpak vormgeven en verbinden met de inzet vanuit COA. De regio-coördinator stelt een regionale agenda 2017 op, waarin aan de orde komt: Afspraken rond een kansrijke koppeling van statushouders met de huisvestingsgemeente
- Vormgeven van aanbod ten behoeve van een waardevolle wachttijd in samenwerking met COA (AZC's).
- Kennisuitwisseling met COA en statushouders over aanbod in gemeenten
- Versterken overdracht van COA naar gemeente

5. Inzicht kandidaten- en vacaturebestand

In 2016 is naar aanleiding van de pilot gestart met het implementatieproject *Transparantie van het werkzoekendenbestand*. Werken met een gezamenlijk werkzoekendenbestand is bevorderlijk voor het mogelijk maken van matching. Wel is ondersteuning bij de uitvoerende organisaties gewenst. Hierbij geldt als uitgangspunt het transparant maken van de bemiddelbare kandidaten die tot de doelgroep arbeidsbeperkten behoren. Voor het vacaturebestand is afgesproken dat gebruik gemaakt wordt van WBS. Om werkgevers nog beter van dienst te kunnen zijn is het inzichtelijk maken van alle klanten van gemeenten en UWV een vervolgstap waar mogelijk in 2017 mee begonnen kan worden.

Ten behoeve van het verbeteren van de gezamenlijke ICT-structuur zijn gemeenten in de regio in gesprek met UWV (landelijk) en de eigen leveranciers van de uitkeringenadministratie voor het kunnen koppelen van systemen.

6. Inzet werkgevers- en werknemersvertegenwoordiging

Als partner in het Werkbedrijf is de vertegenwoordiging van en namens werkgevers en werknemers van groot belang in het creëren van de banen voor de Banenafpraak. De landelijke campagnes die hiertoe lopen dragen hun vruchten af aan werkgevers in de regio.

De vakbonden, als werknemersvertegenwoordiging, dragen bij aan het bespreekbaar maken van de Banenafpraak binnen hun achterban. Zij bieden concrete mogelijkheden voor ondersteuning in de begeleiding van mensen met een arbeidsbeperking op de werkvloer.

Daar waar mogelijk wordt via de werkgeversservicepunten samengewerkt met werkgevers en werknemers vertegenwoordiging.

7. Heldere beleidskeuzes

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. Wijzigingen in landelijke regelgeving worden vertaald naar de regio. Vanaf 2017 zijn de volgende wetswijzigingen aan de orde, die deels in 2016 al zijn geactiveerd:

- Forfaitaire loonkostensubsidie
- Loonkostensubsidie voor schoolverlaters die al werken
- Praktijkroute als toegang tot het doelgroepregister
- Verplicht beschut werk
- Beoordelingsvrij in het doelgroepregister voor Pro en VSO-doelgroep

Via het AO Participatie wordt regionaal afgestemd om ook de wetswijzigingen daar waar aan de orde regionaal te harmoniseren.

8. 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 bieden kansen voor die doelgroep. Heldere afspraken over de bemiddeling via een accountmanager of werkgeversservicepunt dragen bij aan het bereiken van de doelstelling van het Werkbedrijf. De gemeenten Katwijk, Leiden en Alphen a/d Rijn hebben in 2016 de Intentieverklaring Infra Deal getekend, waarmee een extra impuls is afgegeven voor het realiseren van social return leerwerkplekken bij de Grond-, Weg- en Waterbouw, een bovenregionale samenwerking van de Zuidelijke Randstad.

4. Arbeidsmarktanalyse⁵ Holland Rijnland

De werkgelegenheid groeit licht. In Holland Rijnland neemt het aantal banen van werknemers in twee jaar tijd met gemiddeld 0,7% per jaar toe tot ruim 213.000 eind 2017. De groei is minder sterk dan landelijk (1%). De banengroei zit vooral in de marktsector. Groeisectoren die sterk vertegenwoordigd zijn in Holland Rijnland zijn, groothandel, detailhandel, specialistische zakelijke diensten en horeca. De publieke sector, onderwijs, openbaar bestuur en zorg & welzijn, laat in 2017 op alle onderdelen een lichte krimp zien. De regionale impact van de krimp is toch groot, omdat de sectoren zorg & welzijn en onderwijs gezamenlijk van fors belang zijn voor de regionale werkgelegenheid.

Arbeid wordt flexibeler georganiseerd (oproepwerk, uitzendwerk, zzp'ers, tijdelijke contracten). Uitingen daarvan zijn dat de sector uitzendbedrijven & arbeidsbemiddeling in 2016-2017 de sterkste

⁵ UWV: Regio in Beeld 2016 Holland Rijnland

banengroei laat zien en dat het aandeel zelfstandigen in de werkgelegenheid structureel is toegenomen.

4.1 Trends

De flexibilisering en het aandeel zelfstandigen op de arbeidsmarkt neemt verder toe. Ongeveer een kwart van de werknemers heeft een flexibel contract en de helft van de bedrijfsvestigingen is in handen van zzp'ers. Met het verhogen van de AOW-leeftijd neemt ook het aantal oudere werknemers op de arbeidsmarkt toe. Technologische innovaties, vergrijzing, flexibilisering en de wijziging van functies als gevolg van automatisering en upgrading maakt dat er verandering ontstaat in omvang en vorm van banen op de arbeidsmarkt.

4.2 Vraagzijde arbeidsmarkt

De totale omvang van de vacaturemarkt in Holland Rijnland bedraagt in de periode 2015/2016 ruim 23.000. Ongeveer de helft van de totale vraag naar personeel in de regio is afkomstig uit de detailhandel, zorg & welzijn en horeca.

Verdeling ontstane vacatures

Laag beroepsniveau ($\pm 45\%$): in de detailhandel, horeca en overige zakelijke diensten (o.a. verkoopmedewerkers, schoonmakers, laders, lossers en vakkenvullers, administratief en kelners & barpersoneel)

Middelbaar beroepsniveau ($\pm 30\%$): in de zorg & welzijn, detailhandel en groothandel (o.a. verzorgenden, groep- en woonbegeleiders, callcentermedewerkers, transportplanner, teamleiders detailhandel, adviseur marketing en sales)

Hoog beroepsniveau ($\pm 25\%$): in het onderwijs, zorg & welzijn en de specialistische zakelijke diensten (o.a. docenten algemene vakken secundair onderwijs, gespecialiseerde verpleegkundigen, docenten hoger onderwijs en hoogleraren, artsen, managers verkoop en marketing)

Als gevolg van robotisering en automatisering verdwijnen of veranderen bestaande functies sterk. Dit geldt sterk voor administratieve beroepen. In de periode 2013-2018 wordt landelijk een blijvend verlies van 100 duizend banen voor deze beroepen verwacht, vooral op laag en middelbaar beroepsniveau.

De werkgevers hebben een toenemende behoefte aan medewerkers met ICT- en technologische kennis en er wordt enige mate van vaardigheid met automatisering gevraagd. Voor de ICT-beroepen wordt relatief de hoogste uitbreiding voorzien. Dit heeft vooral betrekking op software- en applicatieontwikkelaars, gebruiksondersteuning ICT en radio- en tv-technici. De vervangingsvraag is tot 2020 relatief het hoogst in de beroepsklasse transport- en logistiekberoepen, dit komt door het relatieve hoge aandeel van o.a. vuilnisophalers, dagbladbezorgers, chauffeurs, vakkenvullers die in deze sector werken en veel van beroep wisselen.

De meeste vergrijzde sectoren in Holland Rijnland zijn openbaar bestuur en onderwijs. Door de vergrijzing ontstaat ook voor deze sectoren een groeiende vervangingsvraag.

4.3 Aanbodzijde arbeidsmarkt

Het verbeterende economische klimaat leidt tot een ruimere arbeidsmarkt. Het aanbod van werkzoekenden neemt af en het aantal vacatures neemt toe. In de WW-cijfers is te zien dat het aantal kortdurend werkzoekenden afneemt. Holland Rijnland heeft 10.000 WW-gerechtigden eind 2016. Vanaf 2015 is het aantal WW-gerechtigden gedaald van 11.460 naar 10.100. Dit is de eerste daling sinds 2011. In de jaren 2013-2014 nam het aantal WW-gerechtigden jaarlijks toe met ongeveer 30%. Hiervan heeft 35% geen startkwalificatie. Het WW bestand bestaat voor 60% uit laag- en middelbaar opgeleiden.

Het WW-bestand kenmerkt zich door een duidelijke leeftijdsverdeling. 51% van de WW-gerechtigden is ouder dan 50 jaar.

Naar sector is het aantal WW-uitkeringen het hoogst voor de bedrijfseconomische- en administratieve beroepen.

Holland Rijnland telt 6.690 Wajongers. Het overgrote deel heeft een Wajong-uitkering van voor 1 januari 2015. Dit houdt in, dat deze groep kan beschikken over arbeidscapaciteit. Ervaringscijfers geven aan, dat circa 25% in aanmerking komt voor begeleiding naar reguliere arbeid. Dat betekent voor Holland Rijnland een aantal van 1670 personen.

Het P-wet-bestand laat geen daling zien. Vanaf einde 2014 tot eind 2015 is het aantal P-wet-gerechtigden gestegen van 8.790 naar 9.510. Net als bij de WW stijgt het aantal P-wet-uitkeringen het snelst bij personen boven de 50 jaar. Voor de leeftijdscategorie onder de 25 jaar is zelfs een lichte daling van het aantal P-wet-gerechtigden te zien.

De aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt blijft aandacht verdienen.

Terwijl bij de wetenschappelijke beroepen het aantal werkzoekenden in evenwicht is met het aantal vacatures, is bij de elementaire en lagere beroepen het aantal werkzoekenden een stuk groter dan het aantal openstaande vacatures. Voor de greenports, logistiek en transport, food, feed and beverages, techniek, ICT, onderwijs en de zorg zijn de verwachtingen dat het aanbod van personeel zowel op mbo-, hbo- als wo-niveau tot 2019 voldoende is om aan de vraag te voldoen. Voor het cluster life and health science is het aanbod van hoogopgeleiden uit de regio Holland Rijnland net voldoende om aan de vraag van het cluster te voldoen. Mocht er toch tekorten ontstaan, dan lijkt het aanbod van hoogopgeleiden uit de rest van Zuid-Holland voldoende om dit op te vangen.

4.4 Uitdagingen en kansen arbeidsmarkt Holland Rijnland

Door de gestegen kwalificatie-eisen wordt het voor laagopgeleiden moeilijker om een baan te vinden. In een ruime arbeidsmarkt wordt dit nog lastiger doordat laagopgeleiden door hoogopgeleiden worden verdrongen. Uiteindelijk ontstaan hierdoor ongewenste overschotten aan laagopgeleiden. Door middel van bij- en omscholing wordt de kans op werk van laagopgeleiden groter en door jobcarving en functiedifferentiatie kunnen banen voor laagopgeleiden worden gecreëerd.

In de periode tot en met 2020 neemt naar verwachting het totaal aantal werkenden in Nederland met ruim 400 duizend toe en moeten ruim 1,5 miljoen arbeidskrachten worden vervangen. Dit ontstaat als gevolg van de vrijgekomen arbeidsplaatsen, bijvoorbeeld door uitstroom van de oudere werknemers of vrijgekomen arbeidsplaatsen. Er wordt verwacht dat 75% van de baanopeningen tot en met 2020 ontstaan als gevolg van vervangingsvraag. Dit geeft het grote belang van de vervangingsvraag voor nieuwkomers op de arbeidsmarkt aan. Er zijn medio 2016 ruim 4.000 openstaande vacatures in Holland Rijnland.

Naast vervangingsvraag is ook de uitbreidingsvraag voor bepaalde beroepen, zoals de ICT, van invloed op de werkgelegenheid. De verwachting is dat werkgevers de komende jaren grote knelpunten ervaren voor het vinden van geschikt ICT-personeel. Het gaat hier om software-applicatieontwikkelaars en gebruikersondersteuning. Holland Rijnland kent in deze beroepsgroep weinig geregistreerde werkzoekenden. Omscholing en/of bijscholing in ICT- vaardigheden voor werkzoekenden kunnen de kansen op werk vergroten.

Voor lager opgeleiden liggen er kansen in de sector horeca. Dit geldt vooral voor jongeren. Oudere werkzoekenden gaan een steeds groter deel van het bestand uitmaken. Gerichte om- en bijscholing kan hier perspectief bieden. In onze regio is nog steeds een tekort aan beroepschauffeurs. Uit wervingsacties en bijeenkomsten van de sector komt naar voren, dat het moeilijk blijkt geschikte

versie 15 december 2016

kandidaten te vinden. Langere omscholingstrajecten kunnen hier uitkomst bieden. Dit houdt in, dat meer middelen voor scholing noodzakelijk zijn.