

## Oplegvel

1.	<b>Onderwerp</b>	Marktbewerkingsplan Werkbedrijf Holland Rijnland 2018		
2.	<b>Rol van het samenwerkingsorgaan Holland Rijnland</b>	Platformtaak volgens gemeente		
3.	<b>Regionaal belang</b>	Arbeidsmarkt is regionaal. De arbeidsmarktregio Holland Rijnland bestaat uit alle gemeenten behalve Voorschoten.		
4.	<b>Behandelschema:</b>  DB Colleges PHO DB Gemeenteraad DB AB Gemeenteraad	<b>Datum: Informerend</b>	<b>Datum: Adviserend</b>	<b>Datum: Besluitvormend</b>
			14-02-2018	
5.	<b>Advies PHO</b>	1. Kennis te nemen van het Marktbewerkingsplan Holland Rijnland 2018		
6.	<b>Reden afwijking eerdere besluitvorming en wijze afwijken</b>			
7.	<b>Essentie van het voorstel</b> <i>(annotatie zoals op agenda staat)</i>	Het marktbewerkingsplan formuleert de regionale inzet voor 2018. In samenwerking met de werkgeversservicepunten zijn concrete projecten geformuleerd. Deze projecten zijn aanvullend op de subregionale activiteiten. Het marktbewerkingsplan richt zich specifiek op doelgroepen met afstand tot de arbeidsmarkt.		
8.	<b>Inspraak</b>	Nee		
9.	<b>Financiële gevolgen</b>	Nee		

<b>10.</b>	<b>Bestaand Kader</b>	Relevante regelgeving: Participatiewet
		Eerdere besluitvorming: n.v.t.
<b>11.</b>	<b>Lokale context</b> (in te vullen door griffier)	

\* weghalen wat niet van toepassing is

## Adviesnota PHO (concept)

**Vergadering:** PHO Maatschappij  
**Datum:** 14 februari 2018  
**Tijd:** «MEETING\_TEXT9»  
**Locatie:** «MEETING\_TEXT3»  
**Agendapunt:**  
**Kenmerk:** «MARK»  
**Auteur:** Paul Duijvensz  
**Organisatie:** Strategische Eenheid

---

### Onderwerp:

*Marktbewerkingsplan Holland Rijnland*

---

### Beslispunten:

1. Kennis te nemen van het marktbewerkingsplan Holland Rijnland 2018

### Inleiding:

Het Werkbedrijf Holland Rijnland is in 2014 gestart, het is een licht bestuurlijk netwerk waarin samengewerkt wordt aan een inclusieve arbeidsmarkt. Jaarlijks wordt in het marktbewerkingsplan de taakstelling uitgewerkt in projecten. In Holland Rijnland ligt de nadruk op de operatie in de drie subregio's. Voor 2018 is de ambitie om in samenwerking met de drie subregio's een regionale aanpak vorm te geven. Het plan richt zich op vier doelgroepen die ver van de arbeidsmarkt af staan, Dat zijn de doelgroep banenafpraak, 55 plus, statushouders en de WIA-populatie.

De besluitvorming ligt in het Bestuurlijk Overleg Werk, waarin UWV, werkgevers, werknemers en gemeenten vertegenwoordigd zijn. Dit overleg komt 7 februari bijeen.

### Beoogd effect:

Het aan werk helpen van doelgroepen, die ver van de arbeidsmarkt af staan.

### Argumenten:

#### *1.1 Regionale marktbewerking vraagt gezamenlijke inzet*

De drie subregio's en het UWV vormen de basis. Veel activiteiten en initiatieven zijn lokaal en dat werkt goed en de lokale inbedding is van groot belang. Regionale samenwerking tussen de gemeenten en het UWV is aanvullend op die activiteiten en niet in de plaats van. Regionale inzet is van belang:

- a; Het is door volume-eisen wenselijk om projecten op regionaal niveau aan te bieden. Hierdoor is voldoende instroom mogelijk om projecten van de grond te krijgen.
- b. Het relatiebeheer vraagt coördinatie, bijvoorbeeld met werkgeversorganisaties, sectorale opleiders en O&O fondsen
- c. Regionaal vacatures invullen: alle drie de sub regio's en UWV verkopen regelmatig nee tegen de werkgevers, een vacature kan niet ingevuld worden met de eigen kandidaten. Meer samenwerking op dit vlak is noodzaak.

#### *1.2 2018 start met drie speerpunten*

1. **Concrete werkgelegenheidsprojecten:** het uitvoeren van concrete projecten gericht vooral op de instroom van vier groepen die ver van de arbeidsmarkt staan: 55+, doelgroep banenafpraak, de statushouders en de WIA-populatie.

2. **Beïnvloeden van de beeldvorming:** werkgevers hebben geen goed beeld van de doelgroepen, werkzoekenden niet van het werk en ook professionals van gemeenten hebben onvoldoende goed beeld van sommige sectoren en werksoorten. Het is van belang om deze beeldvorming aan te passen om kansen op de arbeidsmarkt te kunnen pakken
3. **Aanscherpen van de werkgeversbenadering:** het oude aanbodgerichte werken (vooral sleutelen aan de werkzoekenden) is enige jaren uit de mode. De laatste jaren wordt vraaggericht gewerkt. De vacature die de werkgever stelt is leidend. Dat was een passende werkwijze bij een ruime arbeidsmarkt. Immers onder de werkzoekenden waren genoeg mensen die aan deze vraag konden voldoen. De huidige en toekomstige arbeidsmarkt vraagt om een aanpak met oog voor vraag EN aanbod.

De drie speerpunten worden in paragraaf 4 van het Marktbewerkingsplan uitgewerkt in een 10-puntenplan.

### 1.3 *Projecten krijgen vorm*

Dit plan is voorbereid door gesprekken met een aantal werkgevers en sectorale organisaties. Deze werkgevers en/of sectorale organisaties hebben commitment afgegeven om voor specifieke groepen serieus met de sub regio's rond de tafel te gaan om te zoeken naar mogelijkheden om mensen in te laten stromen. Daarbij is afgesproken dat het gaat om het veranderen van hun vraag om matches met de doelgroepen mogelijk te maken en/of over het organiseren van een scholings- of voortraject ten behoeve van succesvolle instroom van statushouders en 55+.

In paragraaf 5 van het Marktbewerkingsplan zijn de projecten uitgewerkt.

## **Kanttekeningen/risico's:**

### 1.1 *Werkgeversbenadering vraagt nieuwe vaardigheden*

Hoe krijg je een werkgever zover dat hij/zij iets anders gaat willen? Bijvoorbeeld laten zien dat anders organiseren van werk en werkprocessen waarde toevoegt. Bijvoorbeeld omdat de klant- en medewerkerstevredenheid toeneemt. Met een business case kan ook aangetoond worden dat het anders organiseren van werk ook financieel loont omdat de dure medewerkers efficiënter worden ingezet en ondersteund worden door mensen in assistent/ondersteunende functies. Dat vraagt iets nieuws van de accountmanagers van de gemeenten, sw-bedrijven en UWV. Het vraagt ook om het opbouwen van andere relaties met werkgevers in de regio. In het maken van die omslag in denken en in doen zullen de accountmanagers geschoold worden. Ook zullen er regionaal activiteiten georganiseerd worden om het nieuwe denken en doen te bespreken en van elkaar te leren.

### 1.2 *Bereidheid werkgevers is sleutel voor succes*

De uitvoering van dit plan valt of staat met de bereidheid van werkgevers om werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt een arbeidsplaats te bieden. De toegenomen krapte op de arbeidsmarkt leidt tot de noodzaak bij werkgevers om in de werving van personeel ook naar deze groep werkzoekenden te kijken.

## **Financiën:**

Voor het jaar 2018 zijn middelen onderwijs arbeidsmarkt beschikbaar. Het AB Holland Rijnland heeft op 13 december 2017 in het kader van de financiële afwikkeling RPA Rijn Gouwe ingestemd met het bestemmen van € 122.227 voor onderwijs-arbeidsmarkt.

## **Planning:**

Planning en invulling van projecten vindt plaats in samenwerking met de gemeentelijke werkgeversservicepunten en het UWV.

**Communicatie:**

Voortgang wordt gecommuniceerd via de website [wspollandrijnland.nl](http://wspollandrijnland.nl)

**Evaluatie:**

De resultaten van 2018 zullen begin 2019 aan uw overleg voorgelegd worden.

**Bijlage:**

1. Marktbewerkingsplan Holland Rijnland 2018