



JAARPLAN LEREN EN WERKEN HOLLAND RIJNLAND 2019



LEIDEN, 14 JANUARI 2019

Voorwoord

Het jaarplan 2019 van Leren en Werken Holland Rijnland geeft in hoofdlijnen weer de activiteiten van deze regio. Dit plan en daarmee ook de activiteiten zijn in samenspraak met de partners opgesteld.

Mina Dewkalie
Projectleider Leren en Werken Holland Rijnland/Midden-Holland
T. 06.29 57 02 83
M. mina.dewkalie@uwv.nl

Inhoudsopgave

Voorwoord

1. Inleiding

2. Financiering

3. Economische ontwikkelen Holland Rijnland in 2019

- 3.1 Banen Holland Rijnland nemen in 2019 verder toe
- 3.2 Personeelstekorten in steeds meer beroepen
- 3.3 Leven Lang Ontwikkelen: leren via arbeidsmarktgerichte scholing
- 3.4 Leren en Werken 2019: branchegericht werken

4. Tactische en operationele doelstellingen in 2019

- 4.1 Doelgroepen
- 4.2 Dienstverlening aan werkgevers en (toekomstig) arbeidspotentieel
- 4.3 Ambities Leren en Werken 2019

5. Projecten in 2019

- 5.1 Campagne Leven Lang Ontwikkelen
- 5.2 BBL-markt(en)
- 5.3 Werkgeversservicepunten
- 5.4 Subsidie en andere financiële middelen
- 5.5 Taalakkoord
- 5.6 Project JA Statushouders
- 5.7 Jeugdwerkloosheid
- 5.8 Strategische partnerschap: S-BB
- 5.9 Aanpak Laaggeletterdheid
- 5.10 Bevorderen inzicht aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

6. Organisatie Leren en Werken 2019

- 6.1 Projectteam 2019
- 6.2 Werkgroep Holland Rijnland 2019
- 6.3 Zichtbaarheid en herkenbaarheid Leren en Werken

Bijlagen: 2 Terugblik op het afgelopen jaar: 2018 (1)
Begroting Holland Rijnland 2019 (2)

1. Inleiding

Voor u ligt het jaarplan 2019 van Leren en Werken Holland Rijnland. Het jaarplan 2019 is tot stand gekomen vanuit het businessplan Leerwerkloket 2017-2021 waarin de strategische, tactische en operationele doelstellingen van de partners op het gebied van Leren en Werken zijn weergegeven. Een vertaling naar geplande activiteiten door Leren en Werken vindt u in dit jaarplan. Naast de reguliere dienstverlening zijn ook de specifieke activiteiten beschreven in dit plan. Er is, gezien de continue ontwikkelingen op de arbeidsmarkt cq. onderwijs, gedurende het jaar vanzelfsprekend ruimte voor nu nog niet bekende initiatieven.

Als basis voor dit plan zijn onder andere de ervaringen van 2018 gebruikt (zie bijlage 1). Ook is rekening gehouden met de huidige situatie op de arbeidsmarkt en zal dit plan als hoofdfocus de HRM-bewustwording van werkgevers, werknemers en werkzoekenden hebben. Dit komt eveneens overeen met de activiteiten zoals beschreven in het plan (Leven Lang Leren, brief ministers SZW/OCW, 27 september 2018) om *Leven Lang Ontwikkelen (LLO)* te bevorderen. Daarmee wordt vastgelegd dat toekomstige generaties werkenden productief en gezond kunnen werken.

2. Financiering

De stuurgroep Leren en Werken Holland Rijnland ontvangt 100.000 euro aan rijksbijdrage. De voorwaarde is daarentegen dat de partners in de regio een minimale cofinanciering van 50% van de rijksbijdrage realiseren. De cofinanciering wordt bijgedragen door gemeenten, beroepsonderwijs en UWV door inzet van uren.

UWV is in regio Holland Rijnland penvoerder voor alle partners van Leren en Werken tenzij anders wordt besloten in de stuurgroep. Op gebied van de financiën is UWV gemachtigd de financiële uitgaven en de daarbij behorende financiële verantwoordingen te fiatteren.

Hieronder treft u een overzicht van inzet van de partners in valuta. In bijlage 2 treft u de begroting 2019 van Holland Rijnland gespecificeerd naar inzet (in valuta en in uren) door de partners.

Inzet in valuta	SZW	Gemeenten	Onderwijs	UWV	Totaal
Holland Rijnland	100.000	28.050*	28.078*	74.004*	230.132

Bron: begroting Leren en Werken Holland Rijnland 2019 *verkapitaliseerde uren

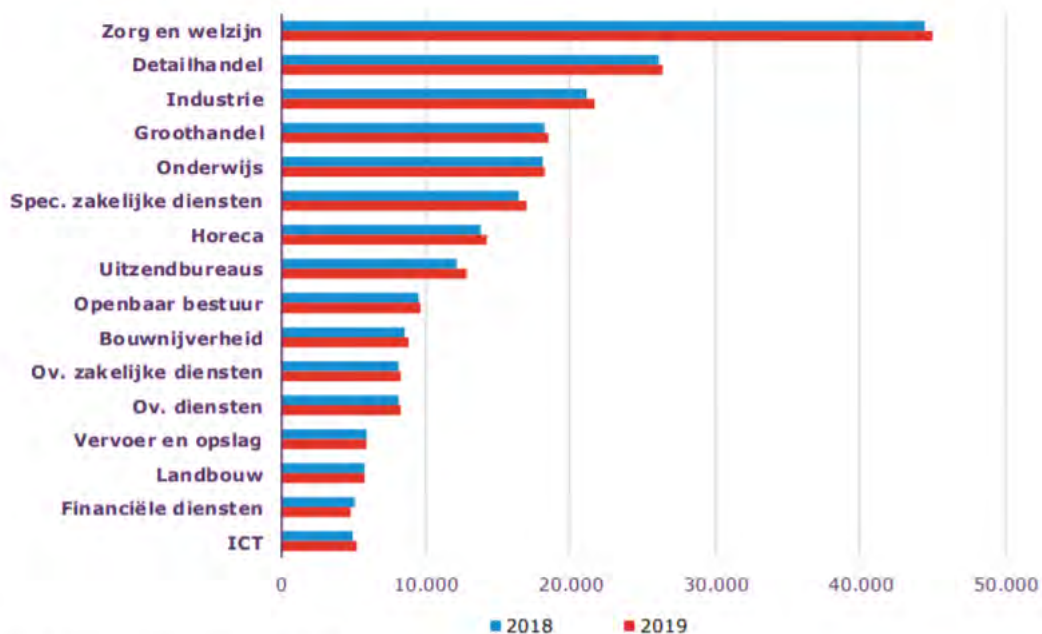
3. Economische ontwikkelingen Holland Rijnland in 2019

3.1 Banen Holland Rijnland nemen in 2019 verder toe

(bron: Regio in Beeld Holland Rijnland, 2018, UWV)

De Nederlandse economie groeit, na een groeispurt in 2017, stevig door in 2018 en 2019. Hierdoor komen er banen bij, ook in Holland Rijnland. In overeenstemming met de landelijke ontwikkeling vertraagt het groeitempo; de banengroei in 2019 is kleiner dan in 2018. Het totaal aantal banen groeit dus, maar in de ene sector is die groei sterker dan in de andere (zie afbeelding 1). In 2019 is de groei in Holland Rijnland relatief gezien het grootst bij uitzendbureaus, ICT, bouw en horeca. Er zijn echter ook enkele sectoren met een stabilisatie van het aantal banen van werknemers. Alleen bij de financiële diensten is sprake van een duidelijke krimp.

Afbeelding 1. Werknemersbanen per sector
Holland Rijnland, 2018 en 2019



Bron: UWV, Arbeidsmarktprognose 2018-2019

3.2 Personeelstekorten in steeds meer beroepen

Door de banengroei en de toenemende baan-baan mobiliteit blijft het aantal vacatures op een hoog niveau en houdt de spanning op de arbeidsmarkt aan. Afbeelding 2 geeft voor Holland Rijnland een selectie van beroepen waarvoor werkgevers moeite hebben geschikt personeel te vinden.

De meest nijpende personeelstekorten doen zich voor in een breed spectrum van techniek, zorg en onderwijs, gekoppeld aan enkele specifieke horecaberoepen.

- Binnen de *techniek*, waar ook de meeste bouwberoepen onder vallen, gaat het om functies als monteur/installateur, autotechnicus, lasser, CNC-verspaner, elektriciens, werkvoorbereider-calculator en ambachten zoals loodgieter en timmerman.

- In het *onderwijs* klinkt met name een luide roep om leerkrachten basisonderwijs en docenten taalkundige of exacte vakken. Volgens Arbeidsmarktplatform Primair Onderwijs worden de tekorten geschat op 100 fte in 2019 oplopend tot ruim 200 fte in 2023. Voor het VO geldt, volgens VOION, in 2019 een verwacht tekort van 20 fte oplopend tot bijna 50 in 2023. Deze cijfers gaan over de arbeidsmarktregio's heen. De pendel tussen deze regio's zijn van oudsher zeer groot en beslaan Rijn Gouwe en Haaglanden.
- Werkgevers in de *zorg* hebben grote moeite voldoende verzorgenden, (gespecialiseerd) verpleegkundigen, woonbegeleiders, artsen en medisch specialisten te vinden
- In de *horeca* komen ook steeds meer moeilijk vervulbare vacatures voor, zoals bijvoorbeeld voor restaurantkok, maar het betreft dan vaak functies van tijdelijke aard door seizoenswerkgelegenheid.

Afbeelding 2. Moeilijk vervulbare vacatures (selectie)
Holland Rijnland, 2018

Beroepsklasse en beroep	Beroepsklasse en beroep
Techniek	Horeca
Operator proces- en voedingsindustrie (Bedrijfs)autotechnicus	Gastheer / gastvrouw horeca Restaurantkok
Lasser / metaalsnijder	Economisch - commercieel
CNC verspaner	Medewerker klantcontact / klantenservice
Assemblagemonteur werktuigbouw	Productieplanner
Monteur industriële machines en installaties	ICT
Elektriciens / monteur elektro	Programmeur / developer specifieke talen (o.a. java, C#, PHP)
Installateur luchtbehandeling en koeltechniek	Architect ICT / systeemontwikkelaar
Loodgieter / installateur gawalo	Helpdeskmedewerker en gebruikersondersteuner
Grondwerker weg- en waterbouw	Financieel
Timmerman (burgerlijk, utiliteit, werkplaats, interieur)	Accountant (AA, assistent en register)
Werkvoorbereider / calculator bouw, installatie, gww	Onderwijs
Transport en logistiek	Leerkracht basisonderwijs
Heftruckchauffeur	Docent vo/mbo exacte vakken
Vrachtwagenchauffeur (binnenland)	Docent vo/mbo taalkundige vakken
Buschauffeur lijndienst en trambestuurder	Zorg
Agrarisch	Verzorgende IG
Hovenier / boomverzorger	Verpleegkundige
Boomkweker	Woonbegeleider gehandicaptenzorg

Bron: UWV

3.3 Leven Lang Ontwikkelen: leren via arbeidsmarktgerichte scholing

Leven Lang Ontwikkelen (LLO) is ontwikkeld om mensen te stimuleren eigen regie op hun loopbaan en hun leven te hebben, zodat ze zich kunnen blijven ontwikkelen en hun eigen keuzes kunnen maken. LLO maakt mensen vitaal, flexibel en duurzaam inzetbaar op de arbeidsmarkt. Het voorkomt dat mensen vastlopen in hun loopbaan of werkloos raken. Daarnaast draagt LLO bij aan een soepel functionerende arbeidsmarkt, waardoor mensen leren en ontwikkelen zien als vanzelfsprekende en continue onderdelen van hun werk en hun leven.

Leren en Werken draagt hierin bij door werkgevers te informeren en adviseren als het gaat om flexibel personeelsbeleid. Werkenden kunnen tevens gebruik maken van de diensten van Leren en Werken in het kader van hun loopbaan.

3.4 Leren en Werken 2019: branchegericht werken

Leren en Werken zal voor 2019 de intensieve samenwerking blijven zoeken met de gemeentelijke werkgeversservicepunten en het UWV om te ondersteunen, adviseren en bij te dragen aan leerwerkarrangementen in Holland Rijnland. Zo werkt Leren en Werken mee in de diverse brancheteams. Voor 2019 wil Leren en Werken expliciet de contacten met het onderwijs en de toeleidende beroepsopleidingen intensiveren. Dan gaat het zowel om primair, voortgezet en (hoger) beroepsonderwijs. Een groot arbeidspotentieel bestaat namelijk uit zij-instromers. Leren en Werken is aangehaakt bij het project Hybride Docenten om hier gezamenlijk concrete uitvoering aan te geven en ziet ook een taak in het voorlichten van het geïnteresseerde potentieel.

4. Tactische en operationele doelstellingen voor 2019

4.1 Doelgroepen

De dienstverlening van Leren en Werken richt zich in 2019 vooral op de HRM bewustwording van werkgevers. De focus zal liggen op arbeidsrelevant houden en krijgen van werknemers, werkzoekenden en jongeren, oftewel de gehele beroepsbevolking in regio Holland Rijnland. Leren en Werken zal vooral een aanvullende rol krijgen op bestaande initiatieven en organisaties.

4.2 Dienstverlening aan werkgevers en (toekomstig) arbeidspotentieel

De dienstverlening van Leren en Werken steekt in op verschillende niveaus. Denk daarbij aan regionaal, subregionaal en lokaal. Deze dienstverlening kan direct en indirect de doelstellingen behalen. Voorbeelden hiervan zijn het Taalakkoord en voorlichting aan decanen voor de gehele regio Holland Rijnland. Op subregionaal niveau is er het project School@Work (Rijnstreek) en op lokaal niveau het project Stage Nieuwe Stijl (Leiden).

De pijlers van de dienstverlening Leren en Werken voor werkgevers:

- *Campagne HRM bewustwording in het kader van Leven Lang Ontwikkelen;*
- *Werkgeversnetwerkbijeenkomst Taalakkoord en Leven Lang Ontwikkelen;*
- *BBL-markt(en) organiseren;*
- *Informatie en advies over subsidiemogelijkheden, taalvaardigheid, leerwerkplekken;*
- *Informatie en advies over om-, her- en bijscholing van eigen personeel;*
- *Aanvullende ondersteuning bij leerbanen, stageplekken of reguliere vacatures;*
- *Stimuleren van scholingsarrangementen;*
- *Bedrijfsbezoeken met adviseurs/accountmanagers.*

Pijlers van de dienstverlening voor (toekomstig) arbeidspotentieel:

- *Scholingsadvies (individueel of in groepsverband);*
- *Arbeidsmarktadvies (individueel of in groepsverband);*
- *Loopbaangesprekken;*
- *Inzet van de competentie- en capaciteitentesten (CTC-testen van UWV);*
- *Inzet van de NOA-testen voor statushouders (NOA PPS-V);*
- *Bemiddelen naar leerbanen (individueel of via een scholingsarrangement);*
- *Verwijzen naar vacatures van werkgeversservicepunten en bemiddelingsinstanties;*

- Verwijzfunctie naar andere instanties binnen de sociale kaart.

Bovenstaande activiteiten voert Leren en Werken uit in samenwerking met professionals op landelijk-, regionaal-, en lokaal niveau. Het gaat om de volgende professionals:

- *Programmateam Leren en Werken;*
- *Onderwijsinstellingen (non profit en commercieel);*
- *S-BB;*
- *Samenwerkende gemeenten (Holland Rijnland);*
- *Care2Care;*
- *Ons Platform (verbinding onderwijs);*
- *Lokaal welzijn-, gezondheids- en taalorganisaties.*

Bovengenoemde professionals staan aanvullend op de samenwerkingspartners (gemeente Leiden/Alphen aan den Rijn, MBO Rijnland en UWV).

4.3 Ambities Leren en Werken 2019

De ambities voor Leren en Werken zijn uit te drukken in kwantitatieve en kwalitatieve activiteiten. Bij kwantificeren hoort registratie van activiteiten; deze zijn essentieel opdat op die gegevens kan worden gestuurd. Het kwalitatieve perspectief richt zich op het optimaliseren van de dienstverlening, het vergroten van het zelfinzicht van de klant en het garanderen van de meerwaarde en de positionering van Leren en Werken in de regio. Leren en Werken zal een integraal onderdeel gaan uitmaken van de dienstverlening van de deelnemende partners.

Ambities 2019 Leren en Werken: kwantitatief perspectief

Ambities 2019 Leren en Werken	Kwantitatief Holland Rijnland
Werkgevers	
Voorlichtingsbijeenkomst (organiseren)	5
Evenementen (betrokkenheid)	7
Informatie en Advies (persoonlijk)	10
Arrangementen (in samenwerking met)	5
Taalakkoord (organiseren)	1
Arbeidspotentieel	
Voorlichtingsbijeenkomst (organiseren)	16
Evenementen (betrokkenheid)	5
Informatie en Advies (persoonlijk)	350
Loopbaanadvies (persoonlijk)	20
Laaggeletterdheid (groepen en persoonlijk)	25
Testafname CTC (persoonlijk)	100
Testafname NOA statushouder (persoonlijk)	60
Andere opleidingen/cursussen	5

Ambities 2019 Leren en Werken: kwalitatief perspectief

- Verhogen van (HRM) kennis over de arbeidsmarkt en scholing op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen;
- Werkgevers stimuleren om uitvoering te geven aan Leven Lang Ontwikkelen door inbreng van expertise op het gebied van subsidies, leerwerkplekken, scholingsarrangementen en taal op de werkvloer;
- Aansluiting op het marktbeveiligingsplan 2019 algemeen en specifiek door meedraaien en meewerken aan het daaruit voortvloeiende projecten (waar Leven Lang Ontwikkelen een rol speelt);
- Contacten met de werkgeversorganisaties versterken op regionaal- en lokaal niveau.
- Organiseren en in standhouden van een relevant netwerk;
- Bewustwording stimuleren van (toekomstig) arbeidspotentieel in het kader van Leven Lang Ontwikkelen;
- Bekendheid met het Leerwerkloket bevorderen .

5. Activiteiten in 2019

Naast de hierboven genoemde (basis)dienstverlening aan werkgevers en arbeidspotentieel (zie 4.2) zijn er lopende en nieuwe projecten in 2019 die direct dan wel indirect geïnitieerd zijn door Leren en Werken. Deze projecten vinden plaats op bovenregionaal-, subregionaal-, regionaal- en lokaal niveau. Vanzelfsprekend zullen gedurende het jaar 2019 ad hoc nieuwe, innovatieve projecten worden uitgedacht, geïmplementeerd en uitgevoerd in samenwerking met de partners van Leren en Werken.

5.1 Campagne Leven Lang Ontwikkelen

Op basis van de huidige arbeidstekorten is het van belang dat werkgevers in de regio Holland Rijnland investeren in het arbeidsfit houden van zittend personeel. Belangrijk is dat het (toekomstig) arbeidspotentieel de noodzaak inziet van structureel Leven Lang Ontwikkelen.

De regio ervaart op economisch terrein een belemmerende factor met betrekking tot voldoende goed gekwalificeerd arbeidspotentieel. Digitalisering en robotisering is een onvoldoende oplossing. Deze veroorzaken juist de vraag naar hoger technisch personeel.

Hiervoor zal in samenwerking met de partners voorlichtingsmateriaal ontwikkeld worden, voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd worden en individuele gesprekken gehouden worden om hier aandacht aan te besteden. Er zal een koppeling gelegd worden met het *marktbeveiligingsplan* 2019 Holland Rijnland.

5.2 BBL-markt(en)

Voor jongeren is niet altijd duidelijk waar er BBL-banen te vinden zijn. Stagemarkt werkt hierin onvoldoende. Om optimaal zichtbaar te zijn, zullen diverse BBL-banenmarkten georganiseerd worden in samenwerking met de ondernemersverenigingen, onderwijs en overheid (sub)regionaal.

5.3 Werkgeversservicepunten

De samenwerking met de Werkgeversservicepunten (gemeenten en UWV) is essentieel. Daarmee worden werkgevers optimaal bediend. Niet alleen gaat het bij werkgevers om personeelsbeleid maar ook om innovatie en duurzaamheid. Leren en Werken kan hierin optreden als adviseur met betrekking tot mobiliteit (in-out) van personeel.

Leren en Werken heeft met de Werkgeversservicepunten nauwe banden als het gaat om actief deelnemen binnen de brancheteams. Afhankelijk van de vraag kan met ieder team de inbreng van Leren en Werken uitgewerkt worden. Het marktbeperkingsplan Holland Rijnland is hierin leidend.

5.4 Subsidie en andere financiële middelen

Leren en Werken heeft zelf geen eigen budget, maar verwijst naar de mogelijkheid subsidies aan te vragen bij de partners of andere organisaties. Met de partners wordt gewerkt aan een duidelijk overzicht van deze subsidies:

- *O&O fondsen*: voor de verschillende sectoren initiëren en organiseren van activiteiten om de instroom van nieuw talent te bevorderen en talent in de sectoren verder te ontplooiën. Zo creëren ze nieuwe mogelijkheden voor de loopbaan van medewerkers;
- *STOOF-voucher*: voor (ex) uitzendkrachten;
- *Praktijkleren*: met de subsidieregeling Praktijkleren stimuleert het ministerie van OCW werkgevers om praktijkleerplaatsen en werkleerplaatsen aan te bieden;
- Bij *Tel Mee met Taal* is er subsidie beschikbaar voor activiteiten gericht op het voorkomen en verminderen van laaggeletterdheid.
- Met het *regionaal opleidingsbudget (ondergebracht bij Holland Rijnland)* is op basis van cofinanciering budget beschikbaar voor scholingstrajecten. Dit in samenhang met het marktbeperkingsplan 2019;
- *Scholingsbudget UWV*: specifiek voor de doelgroep van UWV;
- Individuele subsidiemogelijkheden vanuit de gemeenten;
- Onderzoek naar scholingsbudget bij fondsen voor specifieke doelgroepen.

5.5 Taalakkoord

Leren en Werken heeft een opdracht vanuit het Programmateam Leren en Werken om informatie te geven aan werkgevers of andere belanghebbenden over het belang van taalvaardigheid op de werkvloer en de mogelijkheden voor taalscholing. De informatie kan gegeven worden aan werkgevers, individueel (bedrijfsbezoek) of in groepsverband (werkgeversbijeenkomst). Hierbij is de samenwerking met het Werkgeversservicepunt een vereiste. De werkgever heeft 2 opties: ambassadeurschap voor het Taalakkoord en/of aanvraag van de subsidie *Tel mee met Taal* (maximaal 50.000 euro).

5.6 Project JA Statushouders

De NOA PersoonsProfielScan-Vluchtelingen (PPS-V) is een assessment waarmee in kaart wordt gebracht wat de opleiding, werkervaring, taalniveau en mogelijke kansen en belemmeringen van statushouders zijn bij het betreden van de Nederlandse arbeidsmarkt.

Alle adviseurs van Leren en Werken zijn in december 2018 geschoold en gecertificeerd om de NOA-PPS-V testen af te nemen bij de statushouders. Leren en Werken heeft sinds januari 2019 een

licentie. Voor gemeente Leiden, project JA Statushouders, zullen 30 statushouders worden getest. Tevens zullen (als pilot) 30 statushouders worden getest voor gemeente Alphen aan den Rijn en gemeente ISD Bollenstreek.

5.7 Jeugdwerkloosheid

Leren en Werken heeft samen met de regionale partners, gemeenten, MBO Rijnland, Regionaal Bureau Leerplicht Holland Rijnland, UWV en sociaal wijkteams, aandacht voor jeugdwerkloosheid. Leren en Werken zet vooral de competentie- en capaciteitentesten (CTC en/of NOA) in voor jongeren < 27 jaar opdat zij (weer) mogelijkheden en kansen kunnen benutten. Er worden tussen 30-50 testen op jaarbasis ingezet voor deze doelgroep.

Stage Nieuwe Stijl: In samenwerking met gemeente Leiden worden hoger opgeleide jongeren een leerbaan aangeboden om op eigen opleidingsniveau gedurende een half jaar werkervaring op te doen. Leren en Werken verwijst deze jongeren naar dit project en test (competentietest) kandidaten zo nodig.

Tenslotte wordt nog onderzocht of inzet van *EVC-trajecten* voor jongeren zonder startkwalificatie kan leiden tot een diploma cq. certificaat. Voor EVC-trajecten is noodzakelijk professionals gespecialiseerd in EVC-procedures in te zetten.

5.8 Strategische partnerschap: S-BB

Leren en Werken zoekt de samenwerking op met S-BB als het gaat om promoten van leerwerkplekken. Op eerste hand is S-BB verantwoordelijk voor het accrediteren van leerwerkplekken en jongeren voorzien van informatie over deze plekken. Leren en Werken verwijst jongeren naar de leerwerkbanen en promoot de regionale BBL-plekken op de eigen website, <https://rijngouwe.lerenenwerken.nl/>

5.9 Aanpak Laaggeletterdheid

Leren en Werken geeft samen met de regionale partners, **bibliotheken, Taalhuizen, gemeenten, UWV, Stichting Lezen en Schrijven**, invulling aan aanpak laaggeletterdheid:

- *Taalpunt op kantoor Gemeente Leiden/UWV continueren;*
- *Training “herkennen en erkennen van laaggeletterdheid” aan professionals;*
- *Fysiek loket bij een van de partners voor informatie over laaggeletterdheid;*
- *Workshop solliciteren aan laaggeletterden in samenwerking met bibliotheken en Taalhuizen;*
- *Overleg professionals en uitvoerders betrokken bij laaggeletterdheid;*
- *Voorlichtingsbijeenkomsten aan mogelijke laaggeletterden;*
- *Inzetten van aangepaste competentietesten voor laaggeletterden;*
- *Doorverwijzen van mogelijke laaggeletterden naar de Taalhuizen of commerciële taalaanbieders.*

5.10 Bevorderen inzicht aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

Op basis van de behoefte van de samenwerkende partijen is er inzicht nodig in de regio op de terrein van aansluiting arbeidsmarkt en onderwijs. In de praktijk blijkt de informatie van UWV en SBB niet toereikend. Denkt daarbij aan demografische inzichten, economische ontwikkelingen en programma's en inzichten in breder onderwijs.

In 2019 zullen data en rapportages omtrent onderwijs en arbeidsmarkt voor regio Holland Rijnland beschikbaar komen.

7. Organisatie Leren en Werken 2019

In de periode 2006-2018 kende Leren en Werken Rijn Gouwe een bovenregionale infrastructuur met netwerkcontacten binnen *twee arbeidsmarktregio's* namelijk Midden-Holland en Holland Rijnland. Nadat het RPA Rijn Gouwe als bestuur voor Leren en Werken Rijn Gouwe eind 2016 wegviel, is gekozen voor een lichte stuurgroep voor aansturing van Leren en Werken Rijn Gouwe.

Echter, door sommige partners werd op dat moment de positionering van Leren en Werken als bovenregionaal loket ter discussie gesteld. De schaal die Leren en Werken Rijn Gouwe heeft over twee arbeidsmarktregio's heen is voor de beide regio's niet direct meer herkenbaar en vanuit inhoudelijk perspectief ook niet per se noodzakelijk. De vraag die eind 2017 aan de orde kwam was: *“Op welke schaal zal Leren en Werken georganiseerd moeten worden om de ambities uit het businessplan te bereiken en maximaal meerwaarde te halen uit de samenwerking?”*

Beide arbeidsmarktregio's zien de voordelen van efficiency en kennisdeling bij samenvoeging van de regio's. Echter, vanuit pragmatisch oogpunt op tactisch- en strategisch niveau en de meerwaarde bij een nauwere samenwerking met Leren en Werken is door enkele partners gekozen om de regio's te scheiden.

Vanaf 2019 is er sprake van Leren en Werken Holland Rijnland en Leren en Werken Midden-Holland. Dit jaarplan en de bijgevoegde begroting 2019 van Holland Rijnland zijn uitvloeisels van deze scheiding. De doelstelling van de partners is om Leren en Werken bestuurlijk en organisatorisch te borgen. Op strategisch niveau zal de stuurgroep in de desbetreffende regio anders georganiseerd gaan worden. In Holland Rijnland en Midden-Holland is gekozen om in bestaande overlegstructuren besluitvorming te laten plaatsvinden. Op tactisch niveau was reeds sprake van implementatie van eigen regionale- en lokale activiteiten. Op uitvoerend niveau zal tijd uitwijzen welke gevolgen de scheiding heeft voor de adviseurs Leren en Werken en hun samenwerkingspartners.

6.1 Projectteam 2019

Een deel van het team in Holland Rijnland is samengesteld uit adviseurs afkomstig van alle partners in cofinanciering: UWV, gemeenten en MBO Rijnland. In het laatste kwartaal van 2018 is ook een adviseur toegevoegd vanuit MBO Rijnland. Deze versmelting heeft geleid tot meer integratie met het onderwijs.

De teamsamenstelling is per *1 januari 2019* als volgt:

Inzet projectteam	Fte	(Co)financiering
Projectleider	0,47 fte	SZW
Adviseurs Leren en Werken	0,55 fte	SZW
Adviseurs Leren en Werken	0,29 fte	MBO Rijnland
Adviseurs Leren en Werken	0,31 fte	gemeenten
Adviseurs Leren en Werken	1,63 fte	UWV
Totaal	3,25 fte	

Bron: Leren en Werken Holland Rijnland begroting 2019

Bij de samenstelling van het team is rekening gehouden met de doelstellingen (focus) van Leren en Werken, de expertise en de flexibiliteit van de verschillende adviseurs. De professionaliteit van de adviseur is gegarandeerd door kennis en vaardigheden in de vorm van onder andere CTC-

certificering, NOA PPS-V certificering, scholing financial engineering en de opleiding loopbaanadviesing. Voor 2019 is aandacht voor de leerwerktrajecten vanuit het onderwijs naar de arbeidsmarkt toe en vice versa.

6.2 Werkgroep Holland Rijnland 2019

De doelstelling van de werkgroep, bestaande uit leden vanuit gemeenten, UWV en onderwijs, is om de samenwerking in regio Holland Rijnland te versterken door efficiënter te werken, projecten met elkaar af te stemmen, nieuwe activiteiten voor te bereiden en dubbelingen tegen te gaan. Deze werkgroep komt gemiddeld 4 keer per jaar bijeen. De inhoud is vooral op tactisch niveau.

6.3 Zichtbaarheid en herkenbaarheid Leren en Werken

Om meer zichtbaar en herkenbaar te blijven is nodig om regelmatig aan te sluiten bij de bestaande (regionale) overleggen. Leren en Werken zal, daar waar mogelijk, aansluiten bij overleggen van UWV, gemeenten, het onderwijs en vanzelfsprekend de regionale overleggen.

Voor zichtbaarheid en herkenbaarheid naar klanten toe is essentieel om de multimedia te gebruiken. Eind 2017 is een aanzet gedaan om de website van Leren en Werken neer te zetten. In 2018 is de website uitgebreid met het plaatsen van leerwerkbanen uit de regio Holland Rijnland en Midden-Holland. Een laatste nieuwsbrief zal worden gedrukt in februari 2019. Dit jaar zullen nieuwsberichten worden gedeeld op de website van Leren en Werken en dus digitaal worden aangeboden. In deze wordt gekozen voor vooral innovatie.

Tenslotte, de afgelopen jaren is veel veranderd in de context van Leren en Werken. Met de hierboven genoemde splitsing van de beide arbeidsmarktregio's is belangrijk om gezamenlijk een nieuwe werkwijze te ontwerpen en een nieuwe focus aan te brengen. Temeer om in de toekomst de meerwaarde, positionering en legitimiteit te garanderen.

BIJLAGE 1

Terugblik op het afgelopen jaar: 2018

In 2018 zijn de volgende resultaten bereikt voor Leren en Werken Holland Rijnland.

Korte terugblik 2018 uitgedrukt in cijfers:

Werkgevers	Aantal
Voorlichtingsbijeenkomst (organiseren)	2
Evenementen (betrokkenheid)	4
Informatie en Advies (persoonlijk)	2
Arrangementen (in samenwerking met)	3
Taalakkoord (organiseren)	1
Arbeidspotentieel	5
Voorlichtingsbijeenkomst (organiseren)	12
Evenementen (betrokkenheid)	2
Informatie en Advies (persoonlijk)	330
Loopbaanadvies (persoonlijk)	20
Laageletterdheid (groepen en persoonlijk)	196
Testafname CTC (persoonlijk)	68 CTC (UWV)
Testafname NOA statushouder (persoonlijk)	20 NOA statushouder
Andere cursussen/opleidingen	5

Bron: verantwoording 2018, Leren en Werken

Korte terugblik 2018 uitgedrukt in een kwalitatieve verantwoording:

Leren en Werken heeft zich in 2018 gericht op:

1. Inzet van verschillende instrumenten voor werkgevers:

- a. Actieve deelname door Leren en Werken aan events georganiseerd door partners waarbij aandacht is voor de arbeidsmarkt en het onderwijs (Inspiratiedag UWV, banenmarkt Duin en Bollenstreek WSP, De Beurs van het Werk (Alphen aan den Rijn).
- b. Bewustmaking van werkgevers voor het belang van de Nederlandse taal op de werkvloer. In maart 2018 is in samenwerking met gemeente Leiden en UWV een werkgeversbijeenkomst georganiseerd met als doel ambassadeurschap en/of aanvraag van de subsidie Tel mee met Taal.

2. Inzet voor (toekomstig) arbeidspotentieel:

- c. Werkenden;
- d. Niet-werkenden met of zonder uitkering;
- e. Statushouders en;
- f. jongeren tot 27 jaar.

Instrumenten:

- Individuele (en ook groepsgebonden) scholingsadviezen door 1 of meerdere gesprekken cq. bijeenkomsten over passende en realistische scholingsmogelijkheden met als doel werk. Kennis van zaken is hiervoor nodig over regionale opleidingen, regionale opleidingsinstituten en arbeidsmarktkansen en –mogelijkheden;
- Inzet (in combinatie met het adviestraject) competentie-en capaciteitentesten om perspectief te bieden in een tijd met een snel veranderende arbeidsmarkt. Deze testen dragen onder andere bij om bij- en omscholing te stimuleren;
- Inzet NOA PPS-V testen voor statushouders opdat ook voor deze groep aandacht is voor scholingsmogelijkheden met als doel werkgelegenheid en integratie.
- Samen met de partners, werkgeversservicepunten, Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (S-BB) en Regionaal Bureau Leerplicht Holland Rijnland is gezocht naar sectorgerichte leerwerkarrangementen voor de klanten; Leren en Werken heeft deelgenomen aan diverse matchingsdagen van de brancheteams Logistiek en Transport, Zorg en Horeca. Hieruit zijn gerichte adviezen voor werknemers uit naar voren gekomen.
- Het laaggeletterdenbeleid is bedoeld voor mensen die moeite hebben met taal en/of met rekenen. Leren en Werken heeft in de samenwerking met UWV professionals opgeleid om laaggeletterden beter te herkennen en door te verwijzen naar de Taalhuizen. Voor de laagdrempeligheid van deze groep is het Taalpunt geopend in september 2018 in samenwerking met de partners en Stichting Lezen en Schrijven.

3. Leren en werken heeft in de volgende projecten deelgenomen:

- *Werkgeversbijeenkomst* in het kader van het *Taalakkoord* (WSP, gemeente Leiden);
- *Matchingsdag Transport* (UWV en gemeentelijke WSP's);
- *Banenmarkt* regio Duin- en Bollenstreek (Servicepunt Werk);
- *Week van het Werk, banenmarkt* Alphen aan den Rijn (VOA/Rijnvicus);
- *Project JAS* (JA Statushouders): inzet van NOA-testen voor statushouders (gemeente Leiden);
- *Aanpak Jeugdwerkloosheid* (Regionaal Bureau Leerplicht Holland Rijnland, S-BB, MBO Rijnland, Project JA);
- *Laaggeletterdheid regio Holland Rijnland*: opening van het Taalpunt (bibliotheek Leiden, gemeente Leiden, stichting Lezen en Schrijven en UWV);
- *Stage Nieuwe Stijl*: stageplekken voor hogeropgeleiden (gemeente Leiden).

