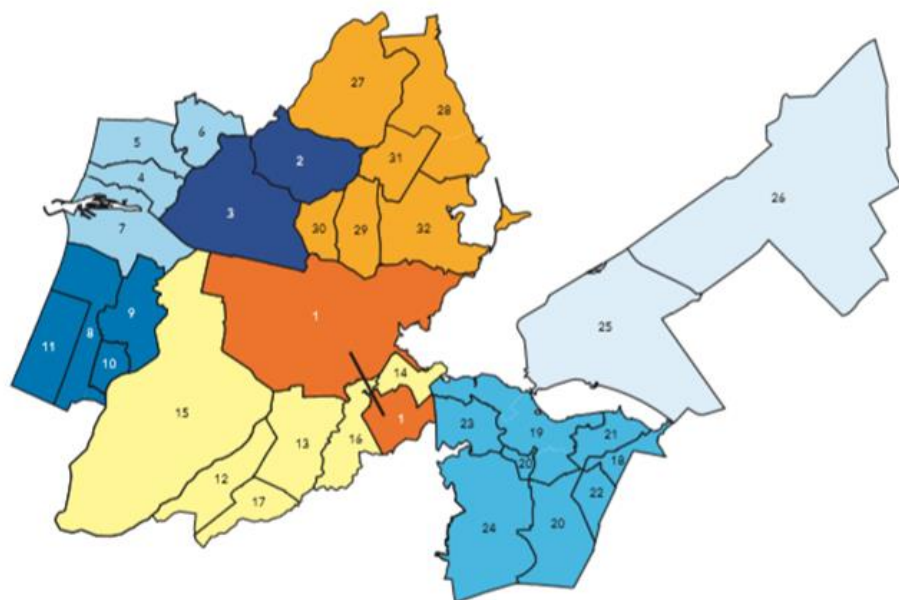


Beleidsverkennend onderzoek – Perspectief op Werk
Arbeidsmarktregio's in de MRA

juni 2020

Inhoudsopgave

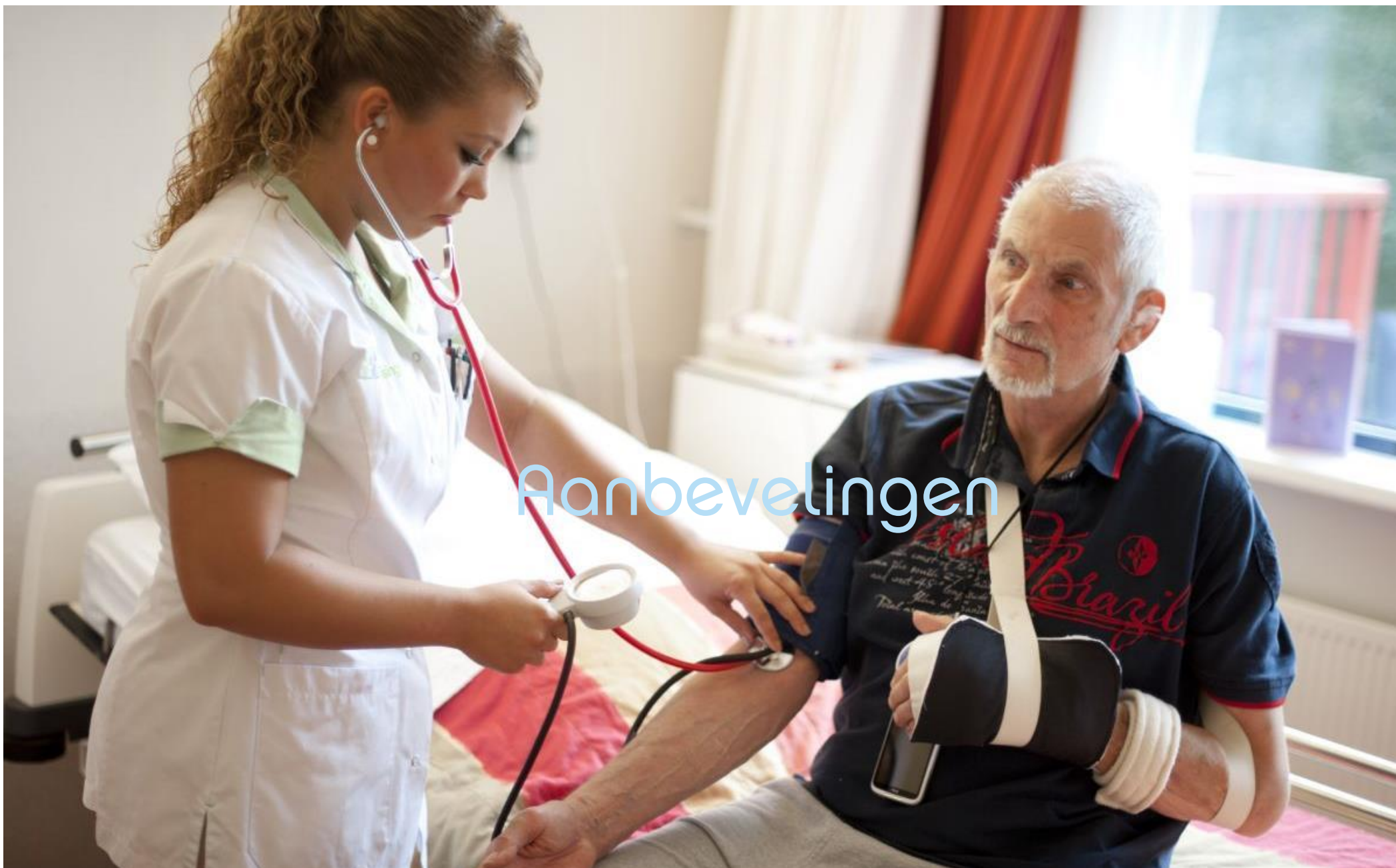
Metropoolregio Amsterdam naar gemeenten en subregio's, 1 januari 2019



- ◆ Aanleiding
- ◆ Aanbevelingen
- ◆ Verdieping
- ◆ Feitelijke onderbouwing
- ◆ Bronnen

1 Amsterdam	10 Heemstede	19 Gooise Meren	26 Lelystad
2 Wormerland	11 Zandvoort	20 Hilversum	27 Beemster
3 Zaanstad	12 Aalsmeer	21 Huizen	28 Edam-Volendam
4 Beverwijk	13 Amstelveen	22 Laren	29 Landsmeer
5 Heemskerk	14 Diemen	23 Weesp	30 Oostzaan
6 Uitgeest	15 Haarlemmermeer	24 Wijdemeren	31 Purmerend
7 Velsen	16 Ouder-Amstel	25 Almere	32 Waterland
8 Bloemendaal	17 Uithoorn		
9 Haarlem	18 Blaricum		

Bron: Metropoolregio Amsterdam in cijfers 2019



1. Zorg voor een geïntegreerd beleid

1	Overleg op MRA-niveau formaliseren	2	Eenduidige hiërarchie van beleid inrichten	3	Perspectief van werkgevers meenemen
Het beleid op het hoogste afstemmingniveau kan gezien de complexiteit van het samenwerkingslandschap niet richtinggevend zijn, als het een informeel overleg is.		Waarbij het beleid op gemeentelijk niveau aansluit op het beleid op het niveau van de arbeidsmarktregio en die gezamenlijk op MRA niveau. Door aansluiting van beleid voorkom je veel overlap en tegenstrijdigheid in de maatregelen en de uitvoering.		Werkgevers zijn de cruciale partijen om daadwerkelijk de toeleiding naar werk van werkzoekenden mogelijk te maken. In de stukken wordt niet of nauwelijks beargumenteerd waarom werkgevers zich al die moeite zouden getroosten, om bij te dragen	
4	Centraal en lokale beleidsterreinen definiëren	5	Focus op kanssectoren	6	Duidelijke doelen per beleidsterrein en die vertalen naar maatregelen
Couleur Locale, (gebieds- en wijkgericht) in de uitvoering is een belangrijke pijler in veel arbeidsmarktregio's en de centrumgemeenten.		Creëer beleid op grond van de trends in de arbeidsmarkt. Ontwikkel in gezamenlijkheid programma's op sectoren die effect ondervinden van deze trends.		Het geheel van maatregelen sluit vaak niet of onvoldoende aan op geformuleerde beleidsdoelstellingen en visies, maatregelen en de uitvoering.	

Quotes van beleidsmedewerkers:

"Ik kan niet echt een arbeidsmarktbeleid ontdekken in de arbeidsmarktregio."

"De MRA is opgericht rondom de beleidsterreinen economie en ruimtelijke ordening. Het zou goed zijn het sociaal domein daar expliciet aan toe te voegen."

2. Hier voor een afgestemde aanpak per doelgroep

1

Exclusieve en eenduidige doelgroepen definiëren

Het beleid richt zich op verschillende doelgroepen, die per regio verschillen en waarbij bovendien één cliënt tot meerdere doelgroepen kan behoren. Dat maakt beleidsvorming diffuus. Bovendien worden verschillende eenheden gebruikt in de reeds ontwikkelde monitoring.

2

Doelgroepen hanteren die te monitoren zijn

De in het beleid gehanteerde doelgroepen worden niet altijd gemonitord. Soms omdat dit wettelijk niet mag zoals in het geval van statushouders. Het effect van de inspanningen is dan niet meetbaar.

3

Regio brede skillsprofielen en basis gegevensset ontwikkelen

Kandidaten zijn vaak beter te plaatsen als er naast het traditionele opleiding/werkervaring ook inzichtelijk wordt gemaakt welke skills ze hebben. Maak het werkgevers makkelijk en ontwikkel regionale skillsprofielen. En stem gezamenlijk wat de basis gegevensset zou moeten zijn.

4

Pilot Praktijk Leren; deel kennis en ervaring

In meerdere regio's wordt de pilot Praktijk Leren gedaan. Uit de stukken blijkt niet of er daarover onderling afstemming en overleg plaatsvindt. Indien SBB voor die kennisdeling geen zorg draagt, strekt het tot aanbeveling daarvanuit deelnemende gemeenten initiatief op te nemen.

Quote beleidsmedewerker:

“Mobiliteit op de arbeidsmarkt is een uitdaging. Juist omdat van de zwakste spelers op de arbeidsmarkt de meeste eisen qua mobiliteit worden gesteld.”

Opvallende initiatieven:

Zaanstreek – Waterland

Implementatie van competentiegericht registreren, werven en selecteren

Gooi en Vechtstreek

- Specifieke aandachtsfunctionarissen voor jongeren, statushouders, ouderen en inwoners met indicatie
- Scholingsmakelaar

Zuid-Kennemerland en IJmond

Duale trajecten voor nieuwkomers

3. Kies voor een afgestemde aanpak voor de kanssectoren

1	De keuze voor een focus op bepaalde kanssectoren onderling afstemmen	2	De samenwerking met onderwijs gezamenlijk per kanssector opzetten	3	De trends op de arbeidsmarkt meewegen in de keuze voor de focussectoren
Door gebruik te maken van de verschillen tussen de regio's, sluit je beter aan op de arbeidsmarkt. Stem af welke regio of gemeente zich richt op welke sector. En werk in die projecten samen. Zo voorkom je dubbele boodschappen en 'overcommunicatie' in een bepaalde sector.		Onderwijsinstellingen zijn actief in meerdere gemeenten en arbeidsmarktregio's. Synergie behaal je door de samenwerking met het onderwijs gezamenlijk op de pakken.		Een aantal sectoren op de arbeidsmarkt zullen in de toekomst verdwijnen/krimpen. Nu is er al een oververtegenwoordiging in de werkzoekenden met een administratieve achtergrond. Andere sectoren groeien. Stem in de ontwikkeling van je beleid ook af met Economische Zaken.	

Quote van beleidsmedewerkers:

“Laaggeschoold werk heeft ruimte nodig. In de vorm van distributiecentra, retail etc. Dat hebben wij niet, dus dat vraagt om samenwerking.”

Opvallende initiatieven:

Groot Amsterdam en Flevoland

Werken met pools. Gebiedsgericht of branchegericht. Werkzoekenden werken vanuit een pool bij meerder werkgevers.

Flevoland

Initiatief Lelytalent voor zij-instromers in de zorg.

Zuid-Kennemerland en IJmond

Arrangementen en scholingstrajecten per sector.

4. Neem het perspectief van cruciale partijen mee in beleidsvorming

1

Beleid formuleren vanuit het perspectief van de werkgever

De werkplekken worden uiteindelijk gecreëerd en aangeboden door bedrijven. Het aannemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt is niet hun eerste zorg. In het vaststellen van beleid en maatregelen zou beter nagedacht kunnen worden over wat het werkgevers brengt.

2

Onderwijs en scholing een integraal onderdeel maken van interregionaal beleid

Onderwijs en scholing ligt aan de basis van de oplossing van veel problematieken in de arbeidsmarkt. Trek samen op, formuleer interregionaal beleid in de afstemming met onderwijs en scholingsinstellingen en voorkom versnippering door een veelheid van kleine niet samenhangende projecten.

3

Maatschappelijke partners betrekken bij gezamenlijk beleid

Net als werkgevers en onderwijsinstellingen zijn ook maatschappelijke partners en GGZ-instellingen actief in meerdere gemeenten. Afgestemd interregionaal beleid verstevigt de rol van deze partijen in de uitvoering, door het voorkomen van versnippering.

4

MKB specifieke aanpak ontwikkelen

In de uitvoering is een MKB beleid typisch lokaal, maar het ontwikkelen van het beleid gebaseerd op de kenmerken en behoeften van het MKB-ondernemers kan goed in gezamenlijkheid worden ontwikkeld.

Quotes van beleidsmedewerkers:

“Ook sociaal ondernemerschap zou een plek in het beleid en de visie moeten krijgen.”

“De onderwijssector en hoe die een rol spelen blijft helaas vaak nog onderbelicht. Integratie van onderwijs in het re-integratiebeleid, van uitkering naar werk is de belangrijkste opgave.”

Opvallende initiatief:

Gemeente Haarlem

Werkbezoeken doen met de kandidaten, om kennis te maken met de branche en zo kun je de werkgever ook actief betrekken bij de doelgroep.

5. Werk samen aan een geïntegreerde communicatiestrategie

1

Gezamenlijke communicatie ontwikkelen en uitvoeren

Veel WSP's onderkennen dat werkgevers hun dienstverlening onvoldoende kennen. In vrijwel alle Perspectief op Werk-plannen wordt het ontwikkelen van een communicatiestrategie als actie genoemd. Ontwikkel de strategie samen voor een eenduidige boodschap naar werkgevers en de overige partners.

2

Thema-campagnes inzetten voor stimuleren inclusief werkgeverschap

Inclusief werkgeverschap is een onmisbaar onderdeel van een inclusieve arbeidsmarkt. De argumentatie, onderbouwing en stimulering van dit concept kan leiden tot meer interesse bij werkgevers om hun maatschappelijke verantwoordelijkheid te pakken. Doe dat samen voor meer impact en een groter bereik.

3

Activatie-campagnes voor vergroten bekendheid van dienstverlening

Naast meer corporate campagnes over inclusief werkgeverschap zijn ook meer activerende campagnes gericht op het onder de aandacht brengen van een bepaalde dienst of regeling een waardevol communicatie-instrument om het WSP onder de aandacht te brengen. Doe dat samen voor meer impact.

Opvallende initiatieven:



Flevoland kiest voor een eigen logo en huisstijl

Groot Amsterdam:

Campagne: "Het WSP zoekt 'werkgevers met een warm hart'"

6. Initieer samenwerking voor de organisatievraagstukken

1

Gezamenlijke werkwijze ontwikkelen voor het in kaart brengen van cliënten.

Meerdere gemeenten en regio's zetten in op het betere leren kennen van hun cliënten. Veelal via het organiseren van een kennismakingsgesprek. De werkwijze van organiseren, registreren en begeleiden kan goed samen worden ontwikkeld. En vervolgens individueel worden toegepast.

2

Harmonisatie van dienstverlening en instrumentarium

Werkgevers hebben mogelijk te maken met meerdere uitvoeringsinstanties van meerdere regio's of gemeenten. Hun rol is cruciaal, dus versoepel dat contact door onderling de dienstverlening, werkprocessen en instrumentarium te harmoniseren.

3

Gezamenlijke digitaliseringsaanpak ontwikkelen.

Iedere uitvoeringsorganisatie erkent het belang van digitaliseren van klantgegevens (skillsprofielen) en vacature/werkplek informatie. Ontwikkel die systemen gezamenlijk en maak de informatie toegankelijk voor de hele MRA regio.

Opvallende initiatieven:

Gemeente Zaanstad

Kwaliteit van bejegening speerpunt in de uitvoering

Groot Amsterdam

Aanbod verbreden naar: adviseur voor brede personeelsvraagstukken

Flevoland en Groot Amsterdam:

Opzetten expertisecentrum werk en leren (Flevoland) en het regionaal werkcentrum (Groot Amsterdam)

7. Werk aan teams die elkaar weten te vinden

1

Gemeenschappelijke trainingen voor medewerkers

In de diverse Perspectief op werk documenten wordt genoemd dat medewerkers van de uitvoeringsorganen training moeten krijgen op een aantal vlakken: accountmanagement, gespreks- en diagnosevaardigheden en omgaan met zwaardere doelgroepen

2

Kennisdeling organiseren in het gebruik van elkaars systemen en methodieken

Het UWV is verantwoordelijk voor de toeleiding van WW-gerechtigden, de gemeenten voor de bijstandsgerechten. Deze partijen werken met verschillende systemen. Zorg dat medewerkers kennis hebben van elkaar systemen.

3

Samenwerking tussen sociaal domein en economische zaken versterken

Een duurzaam arbeidsmarktbeleid gaat over de balans tussen vraagstukken van de toekomst en die van vandaag de dag. Deze twee aspecten zijn belegd bij verschillende clusters, ieder met een andere taal, andere beleidsinstrumenten en andere doelstellingen. Ontschotting stimuleert duurzaam beleid.

4

Kennis en kunde borgen door samenwerken in een pool van deskundigen

Veel medewerkers bleken nog maar recent in hun functie actief te zijn. Waarbij de overdracht van vorige functionarissen maar beperkt bleek. Door samenwerking met andere gemeenten en het inrichten van vergelijkbare processen kun je een meer stabiele pool van deskundigen ontwikkelen.

5

Doelgroepen en de aanpak onderling afstemmen

Zeker in de kleinere gemeenten is er onvoldoende capaciteit om alle doelgroepen te helpen. Ontwikkel voor de hele MRA een aanpak per doelgroep, die aan te passen is aan de couleur locale. Maak 1 of 2 gemeenten verantwoordelijk voor de ontwikkeling daarvan.

Quotes van beleidsmedewerkers:

“Elke gemeente heeft een eigen beeld over wat een werkgeversservicepunt is.”

“Perspectief op werk was aanleiding om de regionale samenwerking verder aan te jagen. Veel nieuwe mensen, vroeg ook veel ‘uitvindwerk’ “

“Arbeidsmarktbeleid gaat juist ook over de toekomst. Welke sectoren groeien en welke verdwijnen. Daar richten we ons in het sociaal domein niet op, dat doet EZ.”

8. Ontwikkel samen een methode voor monitoring van beleid

1	Effectieve monitoring op belangrijkste stuurcriteria	2	Regionaal Dashboard voor kennisdeling	3	Stuurinformatie (kwalitatief en kwantitatief) voor beoordelen effectiviteit van beleid
Voor een goed inzicht in het beleid, de achtergronden en het effect daarvan is uiteraard de juiste en accurate informatie nodig, die ook dusdanig wordt gepresenteerd dat het herkennen van overeenkomsten en verschillen eenvoudiger en sneller gaat. Dit versnelt bijsturing en verbetert het resultaat.		Beleidsambtenaren zijn doorgaans goed op de hoogte van de cijfers en situatie in de eigen regio of gemeenten, maar geven aan geen beeld te hebben van de situatie elders. Voor een effectieve samenwerking is inzicht in elkaar situatie cruciaal. Ontwikkel een dashboard met de belangrijkste stuurinformatie		Niet alle doelstellingen en maatregelen zijn meetbaar of weer te geven in harde criteria. Maar ook voor faciliterende maatregelen, kunnen effect of werking worden gemeten. Voor de beoordeling van de effectiviteit van beleid, dat nu lastig is, is het onontbeerlijk.	

Quotes van beleidsmedewerkers:

“Shinto labs helpt ons met het opstellen stuurinformatie op zowel klantniveau als managementniveau.”

‘We zijn nog bezig met het inrichten van een goede monitoring.’

Opvallende initiatieven

Zaanstreek - Waterland:

3D Carré: een overzicht van de belangrijkste kengetallen, trends en ontwikkelingen in het arbeidsmarktbeleid

Suggesties voor vervolg



Het beleidsverkennd onderzoek naar arbeidsmarktbeleid in de arbeidsmarktregio's in de MRA, is breed en op hoofdlijnen. Deze verdienen verdieping en duiding, bij voorkeur samen met de betrokkenen in het veld;

Suggesties voor vervolg:

1. Verder verdieping van de bevindingen door toevoeging van de input vanuit de beleidsmedewerkers van het WSP's en de collega's van EZ.
2. Verdere verdieping van de bevindingen op grond van de ontwikkelingen en gevolgen van de corona crisis.
3. Rondetafel-bijeenkomst met beleidsmedewerkers om de uitkomsten te bespreken en te komen tot vervolg in de samenwerking.
4. Bij een aantal concrete mogelijkheden tot samenwerking, zoals het opstellen van bijvoorbeeld regionale skills-profielen, ligt het voor de hand om bredere afstemming te zoeken in bijvoorbeeld G40- verband of op landelijk niveau.
5. Bespreking van resultaten met maatschappelijke partners zoals, onderwijs, ggz, werkgevers en maatschappelijk werk.

Over Corona:

“De intelligente lockdown gaat veel impact hebben op de arbeidsmarkt.”

“De corona gaat veel invloed hebben, m.n. ook op verdeling van budgetten. Wat is de toets waarop besloten wordt wie wel en wie niet, en hoeveel hulp en begeleiding krijgt. Dat is lastig. Tegelijkertijd is de ambitie op de arbeidsmarkt er één op hoofdlijnen: op bepaalde doelgroepen en inclusiviteit. Dat zal niet veranderen.”

“We moeten meer doen in coronatijd aan mensen van werk naar werk te krijgen. Dat vraagt handen op elkaar krijgen binnen de satellieten van Groot Amsterdam.”





Basis van de aanbevelingen

ONDERZOEKSVRAAG

De effectiviteit van het arbeidsmarktbeleid wordt groter wanneer de beleidsverantwoordelijken actief de maatregelen van de arbeidsmarktregio's binnen de MRA met en/of op elkaar afstemmen.

De onderzoeksvraag valt uiteen in vijf componenten. Voor het rapport zetten we deze in een logische volgorde, waarbij we beginnen met een schets van de arbeidsmarktsituatie waarop het beleid is gebaseerd.

1. Wat zijn de kenmerken van de afzonderlijke arbeidsmarkten
2. Welk beleid is daarvoor geformuleerd
3. Welke concrete maatregelen worden ingezet
4. Hoe ziet het samenwerkingslandschap eruit
5. Wat zijn de effecten van het beleid

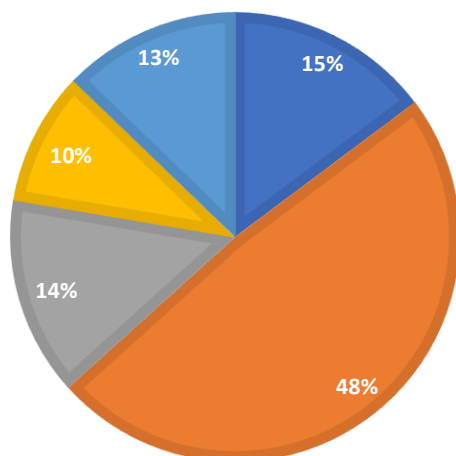
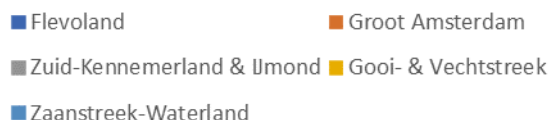
Voor het in kaart brengen van de arbeidsmarktregio's hebben we ons vooral gebaseerd op de rapporten Regio in beeld en plannen Perspectief op Werk. Dan blijkt dat er veel cijfers beschikbaar zijn, maar niet altijd de gewenste cijfers. Ook verschillen soms de definities en het jaar van meting. Toch geeft het ruim inzicht in de overeenkomsten en verschillen tussen de arbeidsmarktregio's.



1 Kenmerken van de arbeidsmarkten

Werkende beroepsbevolking

POTENTIËLE BEROEPSBEVOLKING



Omvang

Groot-Amsterdam beslaat bijna de helft van de potentiële beroepsbevolking in de MRA. Qua omvang zijn Flevoland, Zuid-Kennemerland & IJmond en Zaanstreek-Waterland vergelijkbaar. (tabel 1)

Participatiegraad

De netto participatiegraad ligt boven het landelijk gemiddelde van 67,8% met uitzondering van Gooi- en Vechtstreek waar de participatiegraad op het landelijk gemiddelde ligt. Zuid-Kennemerland & IJmond heeft met 69,6% de hoogste participatiegraad. (tabel 1)

De werkzame beroepsbevolking kan nog met tussen de 11,4% (IJmond & Zuid-Kennemerland) en 13,4% (Groot Amsterdam en Zaanstreek-Waterland) groeien. Met uitzondering van Flevoland en Zaanstreek-Waterland zijn er meer mensen die meer uren willen werken dan mensen zonder baan. (tabel 2)

Opleidingsniveau

Gemiddeld heeft slechts ongeveer de helft van de laagopgeleiden een baan. Bij gemiddeld opgeleiden is dat rond de 75% en bij hoogopgeleiden 85%. In Groot Amsterdam is het percentage van de laagopgeleiden met een baan het laagst (47%) en in Flevoland het hoogst (55%).

Het aandeel van de verschillende opleidingsniveaus verschilt sterk per arbeidsmarktregio. In Groot Amsterdam is het aandeel laagopgeleiden in de werkzame beroepsbevolking 15% terwijl dat in Zaanstreek-Waterland 23% is. Het aandeel middelbaar opgeleiden is in Groot Amsterdam 31% tegen 48% in Flevoland. (tabel 3)

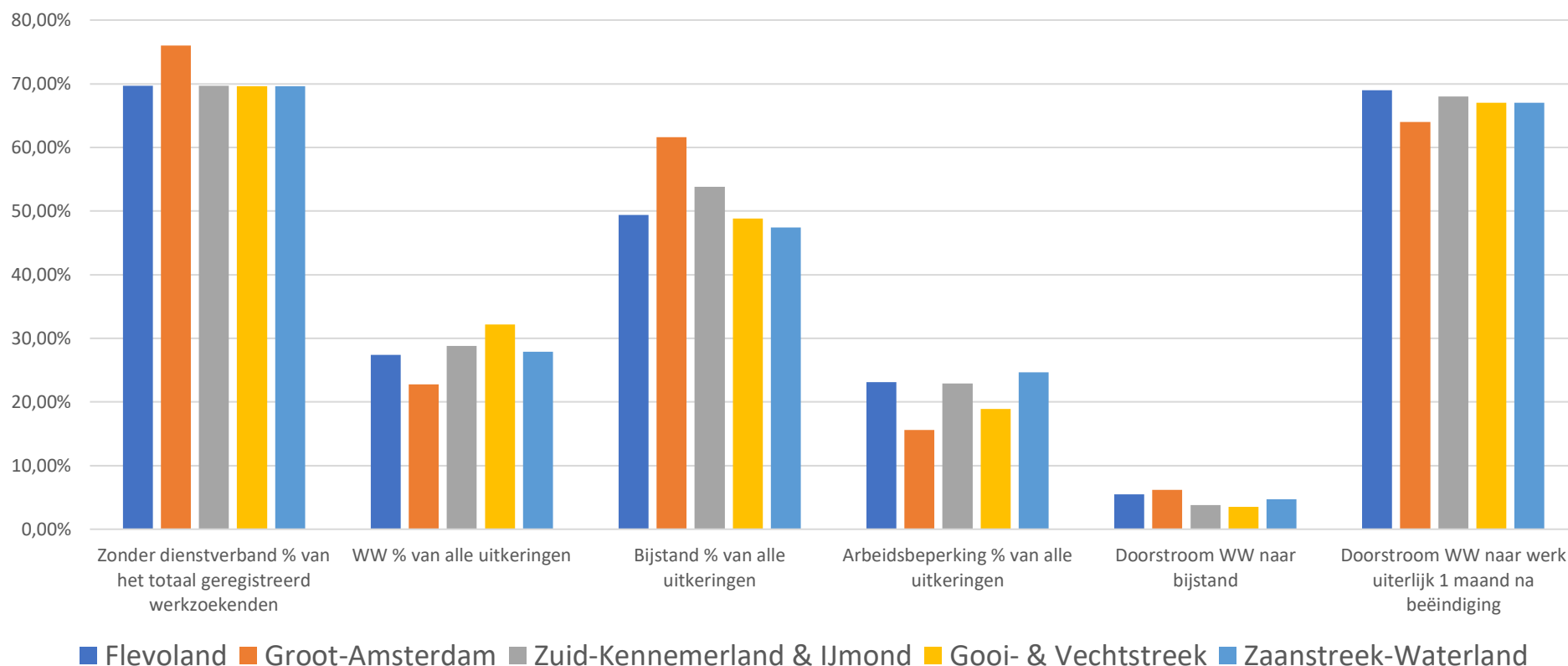
Pendel

Ongeveer een derde van de banen wordt vervuld door mensen uit de eigen regio. Waar bij de meeste arbeidsmarktregio's 40 tot 50% naar een andere regio reist voor hun werk, wordt in Groot Amsterdam juist 40% van de banen vervuld door mensen van buiten de regio. (tabel 4)

Baanwisseling

In het eerste kwartaal van 2020 vonden 1,6 miljoen mensen in Nederland (ander) werk (19,7%). In 2018 was dat nog 12%. De economische groei is oorzaak van deze groei. (tabel 12)

Verdeling geregistreerd werkzoekenden in percentages

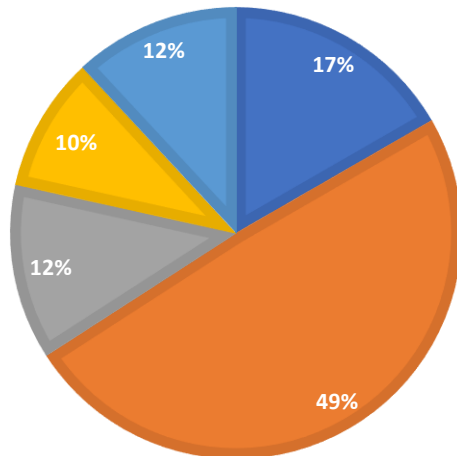


- Groot Amsterdam heeft percentagegewijs de meeste geregistreerd werkzoekenden die nu geen dienstverband hebben, relatief weinig geregistreerd werkzoekenden met een ww-uitkering of een arbeidsbeperking en relatief veel met een bijstandsuitkering. De doorstroom van ww naar bijstand is daar ook iets hoger en de doorstroom naar werk vanuit ww juist lager.
- Zaanstreek-Waterland, Flevoland en Zuid-kennemerland & IJmond hebben juist relatief veel mensen met een arbeidsbeperking in de roep geregistreerd werkzoekenden.
- Flevoland en Zaanstreek hebben daarbij beiden relatief weinig werkzoekenden met een bijstandsuitkering en juist wat meer ww.
- Gooi – en Vechtstreek valt op door het relatief hoge percentage ww-uitkeringen in de groep werkzoekenden en relatief weinig met een arbeidsbeperking.

WW-ontvangers (1)

WW-ONTVANGERS

■ Flevoland
■ Zuid-Kennemerland & IJmond
■ Zaanstreek-Waterland
■ Groot Amsterdam
■ Gooi- & Vechtstreek



Omvang

De verdeling binnen de MRA van het aantal WW-ontvangers is enigszins vergelijkbaar met de beroepsbevolking. Opvalt is dat Flevoland naar verhouding iets meer WW-uitkeringen verstrekt. Het percentage WW-uitkeringen van het totaal aan uitkeringen, verschilt tussen de regio's. Het gemiddelde ligt rond de 28%, waarbij Groot Amsterdam naar verhouding weinig WW-uitkeringen verstrekt (22,8%) en Gooi- en Vechtstreek juist veel (32,2%). (tabel 5)

Werkloosheid

Het percentage van de WW-ontvangers dat geen dienstverband heeft, loopt nog meer uiteen. In Zuid-Kennemerland & IJmond heeft 'maar' 67,4% geen dienstverband naast de uitkering (dit komt overeen met de hoge participatiegraad) terwijl dat in Groot Amsterdam op 85,1% ligt. (tabel 6)

De werkloosheid ligt in Flevoland (4,3%), net als in Groot Amsterdam (4,4%) boven het gemiddelde van Nederland en de overige arbeidsmarktregio's (3,8%). Flevoland heeft daarentegen ook de grootste daling gerealiseerd (13% versus 11,5% gemiddeld). (tabel 7)

Uitstroom

Uiterlijk een maand na beëindiging van de WW heeft ongeveer 1 op de 7 een baan. In Groot Amsterdam is dit iets lager. (tabel 5) Wat opvalt is dat ook de uitstroom van 60+ers naar werk enorm is gestegen (iets minder dan 70%) en nu bijna gelijk ligt met dat van 27-50 jarigen (iets meer dan 70%). Groot Amsterdam heeft iets lagere percentage, maar ook daar lopen de leeftijdsgroepen bijna gelijk.

De doorstroom naar de bijstand is in Groot Amsterdam het hoogst (6,2%) gevolgd door Flevoland (5,5%) en is in Gooi- en Vechtstreek het laagst (3,5%). Het Nederlands gemiddelde is 4,6%. De doorstroom is in alle regio's gedaald. (tabel 5)

WW'er vaak middelbaar of hoger opgeleid en vaak 50+

Gemiddeld heeft een kwart van de WW'ers geen startkwalificatie (maximaal diploma op mbo-niveau 1). In Zaanstreek Waterland is dat 32% en Groot Amsterdam 30%. Bijna de helft is 50+ en bijna een vijfde 60+. In Groot Amsterdam is het bestand gemiddeld iets jonger. (tabel 8)

WW-ontvangers (2)



In de top 10 van beroepen waarvoor de meeste personen met een WW-uitkering in de MRA staan ingeschreven, komen veel beroepen met een administratief karakter voor.

In deze beroepen is de afgelopen jaren onder de werkende beroepsbevolking echter een duidelijke verschuiving gaande van de lagere en middelbare naar de hogere beroepsniveaus. Terwijl het merendeel van de WW-ontvangers lager of middelbaar geschoold is (ca 65%).

Vooraf het aantal werkende secretaresses, boekhoudkundig medewerkers en receptionisten & telefonisten is de laatste jaren fors gekrompen. Dit zijn nu net beroepen die in de top 10 van de WW-ontvangers staan.

Administratieve beroepen in top 10

Financieel-administratief medewerkers

Ondersteunende secretariële medewerkers

Receptionisten en telefonisten

Commercieel medewerkers binnendienst

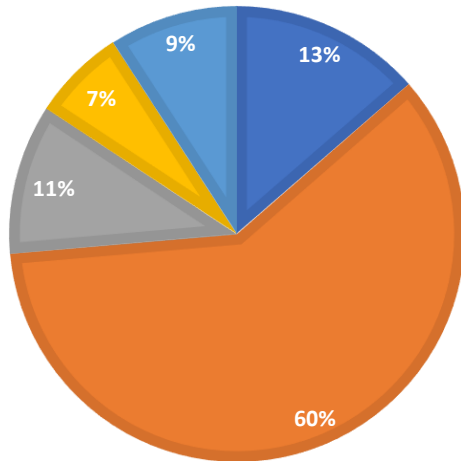
Office managers

Directie- project- en internationale secretaresses

Bijstandsgerechtigden

BIJSTANDSGERECHTIGDEN

■ FI ■ Flevoland
■ Groot Amsterdam
■ IJ ■ Zuid-Kennemerland & IJmond
■ Gooi- & Vechtstreek
■ Zi ■ Zaanstreek-Waterland



Grote verschillen in omvang

Bij alle regio's is het bestand bijstandontvangers binnen het bestand uitkeringsgerechtigden het grootst (bijna de helft). Ook ten opzichte van het totaal aantal uitkeringen heeft Groot-Amsterdam het grootste bestand bijstandsgerechtigden (ruim 60%). (tabel 5)

Zonder inkomsten en startkwalificatie

Het merendeel (tussen de 81% in Zuid-Kennemerland & IJmond en 95% in Groot Amsterdam) van de bijstandsgerechtigden heeft geen inkomsten uit loondienst naast de uitkering. Over het algemeen genomen zijn er iets meer bijstandsgerechtigden in de leeftijd 27-50 jaar dan 50+. In Groot Amsterdam is dit aantal echter gelijk. Een op de zeven heeft maximaal een diploma op mbo-niveau 1. Dit aandeel is ruim twee keer zo groot als bij de WW-populatie. (tabel 9)

Geen relevante en/of recente werkervaring

Een substantieel deel van de bijstandsgerechtigden stond in december 2018 ingeschreven voor beroepen die, in ieder geval op papier, goede perspectieven op werk bieden, zoals schoonmakers, productie-, magazijn- en horecamedewerkers. Waarom zij niet aan het werk zijn, komt vermoedelijk doordat een deel geestelijke of lichamelijke belemmeringen ervaart bij (het verkrijgen van) werk en dat een deel niet over relevante en/of recente werkervaring beschikt.

Statushouders

Een deel van de bijstandspopulatie wordt gevormd door statushouders. Uit onderzoek van het CBS blijkt dat drie en een half jaar na het verkrijgen van een verblijfsvergunning in 2014 slechts 25% van de volwassen statushouders werkt en 67% een uitkering ontvangt. Dit betreft veelal een bijstandsuitkering. Aantallen zijn in de documenten die wij hebben bestudeerd niet vermeld.

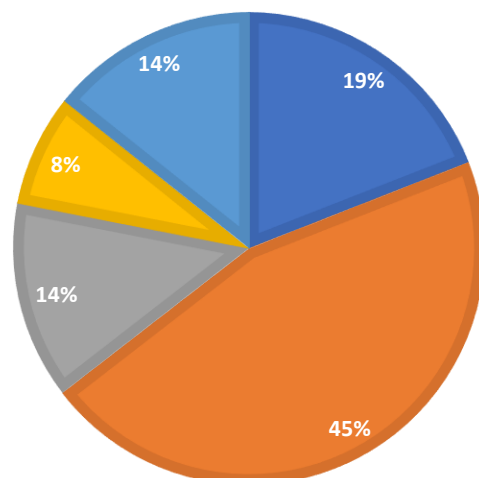
Werk vergoot kans op uitstroom

Bijstandsgerechtigden die parttime werken stromen gemiddeld drie keer vaker uit naar werk dan bijstandsgerechtigden die geen parttime werk verrichten. Dit effect is nog groter bij alleenstaande ouders, vrouwen en 40-plussers. Als zij parttime werken, stromen ze zelfs vier keer vaker uit.

Mensen met een arbeidsbeperking

UITKERING ARBEIDSBEPERKING

■ Flevoland
■ Zuid-Kennemerland & IJmond
■ Zaanstreek-Waterland
■ Groot Amsterdam
■ Gooi- & Vechtstreek



Grote verschillen in omvang

Bij alle regio's is het bestand uitkeringen voor arbeidsbeperking (Wajong, WGA, WAO/WAZ) binnen het bestand uitkeringsgerechtigden het kleinst (rond de 23%). In Groot Amsterdam is dat aandeel met 15% het laagst. Ook in Gooi- en Vechtstreek maakt deze groep een iets kleiner deel uit van het totaal (19%). (tabel 5)

Zonder inkomsten

Ten opzichte van de bijstandpopulatie hebben dubbel zoveel mensen ook inkomsten uit werk (30%). In Groot Amsterdam is dat 25%. (tabel 6) Onder degenen zonder dienstverband zijn de groepen die nu volledig arbeidsongeschikt zijn maar kansen op herstel, en de Wajongers het grootst, respectievelijk de helft en een derde. In Flevoland zijn die groepen ongeveer even groot. (tabel 10)

Tussen de 27 en 50 en zonder startkwalificatie

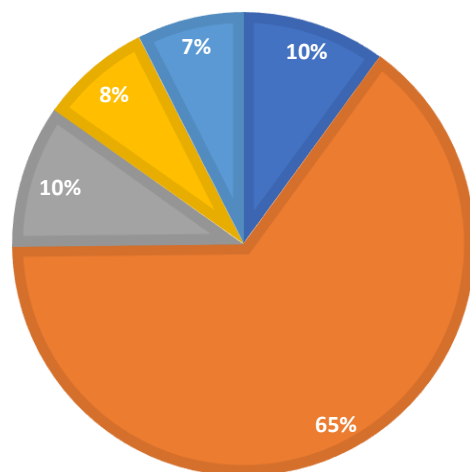
De meeste mensen die een uitkering gerelateerd aan arbeidsbeperking ontvangen zijn tussen de 27 en 50 jaar. De meeste 50+ers (in absolute aantallen) vallen in de WGA80-100.

De meerderheid (tussen 4 en 7 op de 10) heeft geen startkwalificatie. De meeste mensen (in absolute aantallen) met een uitkering gerelateerd aan arbeidsbeperking met een mbo-niveau 2-3-4 en hbo-plussers ontvangen een WGA80-100 uitkering. (tabel 10)

Vraag naar arbeid (I)

WERKNEMERSBANEN

■ Flevoland ■ Groot Amsterdam
■ Zuid-Kennemerland & IJmond ■ Gooi- & Vechtstreek
■ Zaanstreek-Waterland



Grote verschillen in omvang

Binnen de MRA biedt Groot Amsterdam de meeste werknemersbanen, ook ten opzichte van het eigen arbeidspotentieel.

De groei van het aantal werknemersbanen verschilt sterk tussen de arbeidsmarktregio's. In Groot Amsterdam nam het aantal werknemersbanen toe met 4,5% en in Flevoland met 3% terwijl Zuid-Kennemerland & IJmond en Gooi & Vechtstreek 2,1% groeiden. (tabel 11)

Sectoren

De sectoren met de meeste werknemersbanen zijn Zorg en Detailhandel. De grootste groei in werknemersbanen vindt plaats in ICT, Zorg en Bouw en Horeca. Groot Amsterdam heeft een afwijkend profiel; daar zijn de grootste sectoren Speciale zakelijke diensten en Uitzendbureaus, die samen met Zakelijke dienstverlening ook de grootste groei laten zien. (tabel 13)

Vacatures

Het percentage openstaande vacatures ligt bij alle regio's rond de 3,2%. Het percentage moeilijk vervulbare vacatures verschilt tussen de regio's maar de spanningsindicator wordt voor allen hoog genoemd. Moeilijk vervulbaar zijn vacatures voor technische beroepen, beroepen in de bouw en de zorg. Gemiddeld wordt voor 40% van de vacatures beroepsniveau 1 gevraagd. Alleen in Groot Amsterdam is dat extreem laag met 10%. (tabel 14)

Toekomstige vervangingsvraag

In specifieke sectoren is sprake van vergrijzing; dat betekent dat op korte termijn de vervangingsvraag toeneemt. Sectoren waar dit speelt zijn Zorg & Welzijn, Zakelijke dienstverlening, Industrie, Overheid, Onderwijs en Transport. (tabel 13)

Vraag naar arbeid (2)



- ♦ Hogere eisen aan werknemers
 - Werkzoekenden zonder startkwalificatie komen terecht in ongeschoold of tijdelijk werk zonder uitzicht op vaste baan
- ♦ Flexibilisering het grootst in laagste beroepsniveaus
- ♦ Technologische ontwikkelingen veranderen werk
 - Beroepen verdwijnen (veel administratief), taken veranderen
 - Groei in logistieke banen door online koopgedrag
- ♦ Invloed van vergrijzing
 - Meer (specialistisch) werk in de zorg
 - Veranderend werk in bouw en ict
- ♦ Hogere eisen aan personeel door veranderende consument
 - Aspecten als beleving, sfeer en gastvrijheid worden steeds belangrijker
 - Eisen aan communicatieve vaardigheden
- ♦ Werkgelegenheid verschuift door duurzaamheid en ecologisch bewustzijn
 - Van fossiele brandstoffen naar technologische industrie en installatie
- ♦ Globalisering creëert en kost banen
 - Van (laaggeschoold) productie naar (lucht)havenpersoneel, magazijnmedewerkers en vrachtwagenchauffeurs

vraag naar arbeid (3)

Hogere eisen aan medewerkers op vaardigheden en vakkennis (opleidingsniveau)

Digitale vaardigheden

Omgaan met mobiele devices
Interpreteren van data

Servicegerichtheid

Omgaan met klanten / patienten / afnemers / ouders
Vertalen klantwensen
Kunnen verantwoorden

Probleemoplossend vermogen

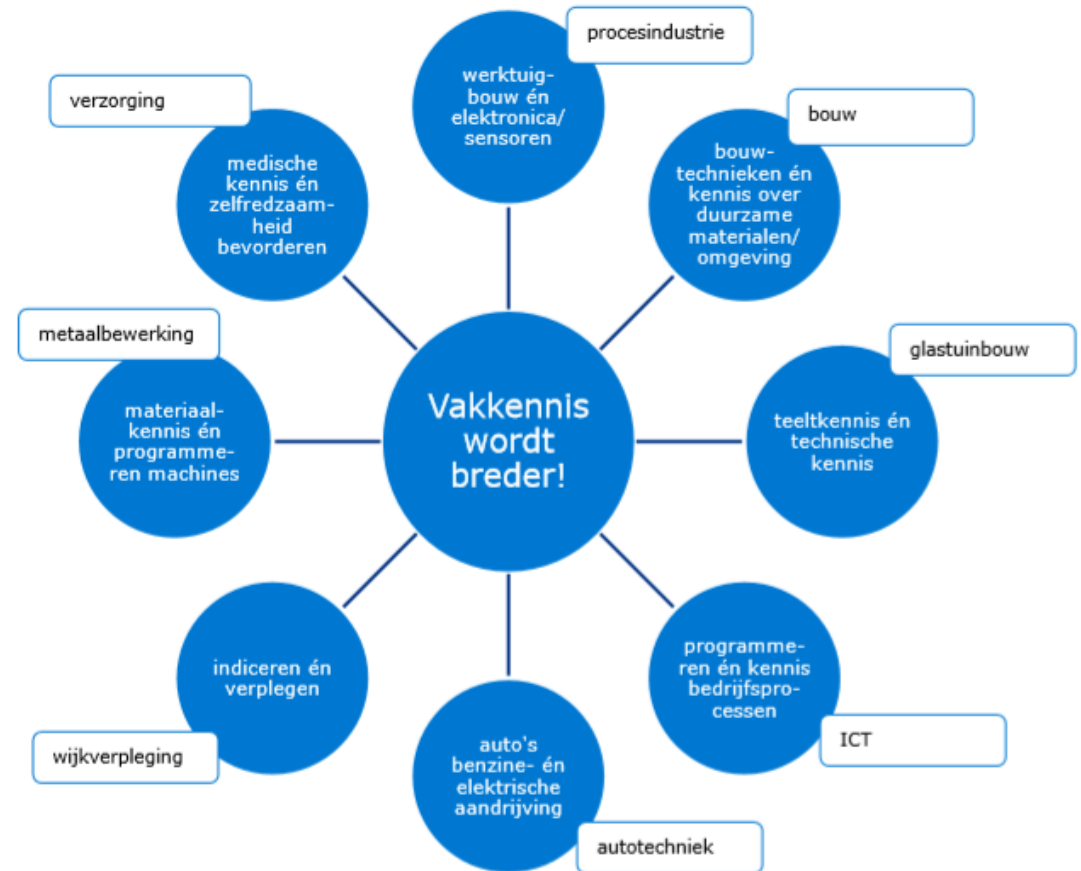
Processen overzien / anticiperen
Ingrijpen binnen afgesproken standaarden

Samenwerken buiten het vakgebied

Onderwijs en bedrijfsleven
Zorg en sociaal werk
Ketensamenwerking in de bouw

Wendbaar zijn

Up to date houden kennis en vaardigheden
Op meerdere functies / taken inzetbaar zijn



Bron: UWV



Wat valt op



KANSEN VOOR VERBETERING

- Men deelt de visie dat er een mismatch is tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Enerzijds tekorten in bepaalde sectoren en anderzijds groepen die langdurig aan de kant staan.
- Inclusieve arbeidsmarkt is het uitgangspunt.
- Inzet op duurzame participatie.
- Keuze voor Couleur Locale in de uitvoering.
- Een aantal kiest bewust voor Focussectoren (Flevoland, Zuid- Kennemerland en IJmond).
- Of specifieke doelgroepen (Gooi en Vechtstreek).
- Oplossingen worden gezocht in samenwerking. Publiek/privaat, interregionaal, of juist met onderwijs, zorg of maatschappelijke partners.
- Er is geen concrete vertaalslag van het beleid en/of maatregelen die worden uitgevoerd op arbeidsmarktniveau naar beleid en maatregelen op gemeentelijk niveau.
- Ook binnen gemeenten is er vaak nog weinig afstemming tussen betrokken clusters of afdelingen. Werk en inkomen is vaak ergens anders belegd dan arbeidsmarkt- en vestigingsbeleid.

Beleidsuitgangspunten WSP's

Zaanstreek-Waterland- Waterland

Ziet: een huidige en toekomstige mismatch kiest voor:

- duurzame inzetbaarheid van inwoners
- Investering in vraag en aanbodkant. Primair voor de aanbodzijde (werkgevers) en voor inwoners aan de basis van de arbeidsmarkt.
- investering in scholing en training medewerkers van uitvoeringsorganisaties
- Is een netwerkorganisatie die regionale publiek-private samenwerking versterkt.
- Aandacht voor de couleur locale en bovenregionale samenwerking.



Zuid-Kennemerland & IJmond

Ziet: dat profiel van werkzoekende en arbeidsmarkt continu veranderen.

Kiest voor:

- Effectieve samenwerking tussen overheid, bedrijfsleven en onderwijs
- een verbreding naar alle kwetsbare werkzoekenden
- maatwerk voor werkgever en werkzoekende
- Partijen werken doelgroep overschrijdend, focus op kwetsbaarste groepen
- branchegerichte trajecten
- 5 Focussectoren: Horeca, zorg, techniek, dienstverlening en detailhandel.



Groot-Amsterdam

Ziet: mismatch tussen vraag en aanbod en kansen in regionale samenwerking

Kiest voor:

- Inclusieve arbeidsmarkt, iedereen moet mee doen en bedrijven moeten kunnen beschikken over genoeg personeel
- Meer regionale samenwerking, (inter)regionaal arbeidsmarktbeleid
- Aandacht voor multi-problematiek
- Combinatie van zorg en werk
- Werkgever en de klant goed leren kennen



Flevoland

Ziet: een huidige en toekomstige mismatch

Kiest voor :

- Inhoudelijke verbreding van banenafpraak naar de inclusieve arbeidsmarkt en de uitbreiding met het VSO/ PrO en MBO-onderwijs.
- Staat de vraag van de werkgever centraal.
- Dat één gezamenlijk werkgeversservicepunt in de praktijk niet de gewenste toegevoegde waarde oplevert. Meer ruimte voor couleur locale
- Belang van duurzame matching
- 5 speerpunt sectoren: Zorg, ICT, Transport en logistiek, Techniek, Zakelijke/commerciële dienstverlening.



Gooi en Vechtstreek

Ziet: mismatch tussen vraag en aanbod.

De vraag naar praktisch-opgeleiden daalt door automatisering, robotisering, verplaatsing van werk naar lagelonenlanden. De afstand tussen praktisch en theoretisch opgeleiden wordt groter, vraag naar vakmensen neemt toe. Bevolking vergrijsd wat leidt tot vervangingsvraag in m.n. zorg, onderwijs en openbaar bestuur. Woningbouw en energietransitie leidt tot extra vacatures.

Kiest voor:

- Een inclusieve samenleving: iedereen neemt volwaardig deel
- Zoveel mogelijk inwoners duurzaam onafhankelijk zijn van gemeentelijke inkomens voorzieningen
- Werkzoekende is primair zelfverantwoordelijk
- Vraag, talenten en capaciteit van inwoner & vraag van werkgever staan centraal
- Meer concrete publiek-private samenwerking in de uitvoering
- Langdurig werklozen met een beperking, ouderen, praktisch-opgeleiden en statushouders zijn de doelgroep
- Decentrale uitvoering, invulling geven aan couleur locale



Beleidsuitgangspunten centrumgemeenten

Zaanstad

We werken aan een welvarende, veilige en duurzame stad waarin iedere Zaankanter prettig en gezond woont, werkt en recreëert. We zien werk als een belangrijke motor om maatschappelijk mee te doen. We kijken naar mogelijkheden. We benaderen werkgevers actiever. In beeld krijgen en houden van het potentieel van uitkeringsgerechtigden. Het stimuleren van leren en ontwikkelen door te werken. Versterken van de arbeidsmobiliteit. De gemeente geeft goede voorbeeld in creëren werkplekken en werkgelegenheid. We organiseren (nieuw) beschut werk.



Almere

Almere wil een inclusieve en duurzame samenleving waarin iedereen tot zijn recht komt, waarin alle Almeerders een volwaardige plek en volwaardige kansen in de samenleving verdienen en de kans krijgen het beste uit zichzelf te halen. Onze maatregelen gaan niet alleen over het versterken van de economie en werkgelegenheid, maar ook waar het gaat om ideeën die bijdragen aan de gemeenschapszin in wijken en buurten.

We zetten in op

- Levenlang leren.
- Aansluiting arbeidsmarkt en onderwijs
- Samen met ondernemers en maatschappelijke partners

Gemeente Almere



Haarlem

- Iedereen doet mee;
- we zorgen dat zoveel mogelijk mensen een duurzame en passende werkplek op de arbeidsmarkt krijgen en ondersteunen hen daarbij.
- We investeren in de ontwikkeling van mensen en sluiten daarbij zoveel mogelijk aan bij de behoeften van de arbeidsmarkt.
- Van ideeën naar uitvoering: een effectieve samenwerking in de arbeidsmarktregio.



Hilversum

Via een passend minimebeleid wil Hilversum bijdragen aan duurzame zelfstandigheid. Geen regelingen maar coaching en ondersteuning op maat vanuit de 3 pijlers: meedoen, gezondheid en vangnet. Om meer mensen actief aan het werk te krijgen is gerichte ondersteuning en activering van minima essentieel. Ieders eigenheid en situatie zijn daarbij uitgangspunt. De gemeente is het vangnet en biedt zorgzaamheid. Inwoners die niet in hun eigen inkomen kunnen voorzien kunnen rekenen op de gemeente. In Hilversum hoort iedereen erbij en doet iedereen er toe. We zien betaald werk als de beste uitweg uit armoede. En iedereen kan iets, niemand kan niets.



Amsterdam

Volwaardig meedoen zonder schulden

Wij willen zorgen dat iedereen kan meedoen. Werk is daarbij belangrijk. Omdat het zin geeft en omdat het de beste manier is om armoede te voorkomen. We blijven vertrouwen in mensen centraal stellen in plaats van uit te gaan van wantrouwen en controledwang. We versterken de werkbrigade (in sectoren, doelgroepen) en kijken naar andere vormen van gesubsidieerd werk.



Haarlemmermeer

We re-integreren mensen die in de bijstand zitten en ondernemen preventief actie om te voorkomen dat mensen in de bijstand komen. De gemeente heeft een luxe positie met een zeer laag werkloosheidspercentage. Maar de groep die wel bijstand ontvangen zijn een zeer moeilijke groep, met veel multi-problematiek. We zetten in op goede samenwerking met scholen, mbo en ook middelbare scholen. Om gezamenlijk kinderen op te leiden voor kanssectoren. En vullen dat aan met stevige PPSen gericht op nieuwe vormen van onderwijs.



Quotes van beleidsambtenaren over visie, beleid en de praktijk

“Mobiliteit op de arbeidsmarkt is een uitdaging. Juist omdat van de zwakste spelers op de arbeidsmarkt de meeste eisen qua mobiliteit worden gesteld.”

Je moet inzetten op juist die moeilijk plaatsbare groepen. Ook in hoogconjunctuur vinden zij niet automatisch werk. Zij hebben altijd begeleiding nodig.”

“In de beleidsstukken staan mooie doelen, maar in de praktijk kiezen we toch vaak voor de makkelijk plaatsbare doelgroepen. Dat levert het snelste resultaat.”

“Arbeidsmarktbeleid gaat juist ook over de toekomst. Welke sectoren groeien en welke verdwijnen. Daar richten we ons in het sociaal domein niet op, dat doet EZ. Hoewel ik daar weer geen stukken van kan vinden. De samenwerking op dat gebied zou tussen gemeentelijke afdelingen en interregionaal veel hechter moeten.”

“Ik kan nog niet echt een arbeidsmarktbeleid ontdekken in de arbeidsmarktregio. Perspectief op Werk is goed, maar is niet echt beleid. Een echte veel omvattende visie, is er niet echt”

“Ook sociaal ondernemerschap zou een plek in het beleid en de visie moeten krijgen.”

“De onderwijs sector en hoe die een rol spelen blijft helaas vaak nog onderbelicht. Integratie van onderwijs in het re-integratiebeleid, van uitkering naar werk is de belangrijkste opgave ”

“Laaggeschoold werk heeft ruimte nodig. In de vorm van distributiecentra, retail etc. Dat hebben wij in de gemeente niet, dus dat vraagt om samenwerking.”

“Aan het werk helpen van mensen met een beperkt arbeidsvermogen vraagt een andere manier van naar werk begeleiden dan de traditionele. Het vraagt een heel ander netwerk, andere contacten met WSP en grote bedrijven die langdurig willen investeren. MKB is dan minder geschikt. “



Concrete maatregelen 3

Opvallende voorbeelden en initiatieven

Zaanstreek – Waterland

- Implementatie van competentiegericht registreren, werven en selecteren
- Inspiratiedagen voor kanssectoren
- Onderwijs en training in arbeidsvaardigheden

Flevoland

- Werkt met een eigen logo en naam
- Sectorgerichte omhoogmarkten
- Initiatief Lelytalent
- Branchegerichte pools opzetten
- 50+ werkevents

Zuid-Kennemerland en IJmond

- Sector arrangementen voor focus sectoren en kansberoepen
- Promoten inclusief werkgeverschap
- Week van het werk
- Duale Trajecten voor nieuwkomers
- Voorkomen groenpluk op BBL- trajecten
- Kandidaten werkfit en jobfit maken
- Inzetten op jobcarving/functiecreatie

Groot Amsterdam

- Een etalage voor werkzoekenden
- Aanbod verbreden naar: adviseur voor brede personeelsvraagstukken
- Vergroten bereik en herkenbaarheid van het WSP : "Het WSP zoekt 'werkgevers met een warm hart'"
- Werkervaringsproject bij gemeente Amsterdam
- Gebiedsgerichte pools

Gooi en Vechtstreek

- Specifieke aandachtsfunctionarissen voor jongeren, statushouders, ouderen en inwoners met indicatie banenafpraak
- Hallo Werk!,
- Overdraagbare portfolio's
- Onderzoek naar verbetering dienstverlening
- Organiseren event over inclusief werkgeverschap
- Scholingsmakelaar
- Oprichten reg. Expertisecentrum leren en werken
- Jongeren vouchers
- Advisering over jobcarving

Veel genoemd:

- Kandidatenverkenner
- Skillspaspoort
- Banenmarkt en matching

Opvallende maatregelen en initiatieven in de centrumgemeenten

Zaanstad

- We zetten in op kwaliteit van bejegening
- Taskforce werk of meedoen
- Maken gebruik van de participatieladder voor in kaart brengen werkzoekenden
- Zetten in op scholing en mobiliteit

Haarlem (*)

- Inzetten op werkfitte en jobfitte kandidaten
- Inzetten op digitale platforms
- Werkbezoeken doen, om kennis te maken met de branche en betrek je de werkgever erbij.

Haarlemmermeer (*)

- Publiek Private Samenwerking gericht op nieuwe vormen van Onderwijs

Amsterdam

- Cohort aanpak; In gesprek met iedereen uit een bepaalde leeftijdscohort
- Het nieuwe Startproces, programma's om mensen actief naar werk te begeleiden. Werk maken van werk
- De banenplannen, initiatieven van werkgevers. Gebiedspool Amsterdam Zuid Oost
- Pilot Max (gemeente biedt deel van uitvoeringscapaciteit aan UWV)
- Het experiment regelluwe bijstand wordt verlengd
- We verlagen de caseload voor medewerkers van de directie werk Participatie
- Sterkere social return afspraken maken
- Ook lobby bij landelijke overheid voor aanpassing beleid

Almere

- Arbeidsmarkttoeleiding in het perspectief van het brede sociale domein
- Preventie en vroegsignalering, voorkomen van stapeling van problemen
- Gebruik van grote evenementen zoals de Floriade voor werkervaringsproject
- Forever Young gericht op 45+
- Bij de gemeente: ontschotting, verminderen van regeldruk
- City marketing gericht op werven van bedrijven
- Communicatie in duidelijke taal
- Beter gemeentelijk accountmanagement
- Ondernemersplein als centrale ontmoetingsplek

Hilversum

- Arbeidsmarkttoeleiding als onderdeel van het minimabeleid
- Speciale minimaregelingen, en
- invoering van een Hilversumpas voor betere inrichting minimabeleid, en meer regie aan de inwoners
- Harmonisatie en terugbrengen van regelingen. Alles gericht op duurzame zelfstandigheid
- Invoering van budgetcoaching en budgetscan voor meer grip op je leven
- Betere op maat begeleiding middels een lifecoach

* Minder informatie voor handen over insteek maatregelen

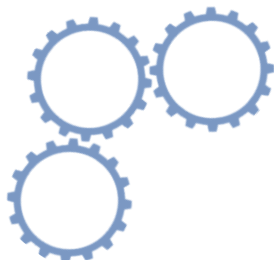
Hansen voor samenwerking in de organisatie van de WSP

In de individuele Perspectief of Werk-plannen (tabel 15) staan maatregelen die met elkaar overeenkomen en kansen bieden op samenwerking.



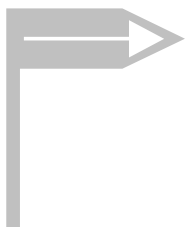
Ontwikkelen van medewerkers van de uitvoeringsorganen en WSP

1. Professionaliseren van het accountmanagement
2. Trainen en ontwikkelen kennis en kunde van casemanagers (gesprekstechnieken, begeleiding zwaardere doelgroep, diagnosevaardigheden)
3. Ontwikkelen kennis en expertise over subsidies
4. Ontwikkelen kennis over gebruik van de kandidaten verkenner en klantvolgsysteem Sonar van het UWV



Processen, organisatie en samenwerkingsverbanden

1. Verbeteren samenwerking tussen werkgevers en opleiders
2. Publieke Private Samenwerking stimuleren
3. Verbeteren interregionale samenwerking
4. Koppeling van systemen tussen gemeente en UWV
5. Harmonisatie van instrumentarium
6. Verbeteren infrastructuur voor werkgevers, geïntegreerd accountmanagement
7. Verbreding aanbod naar brede personeelsvraagstukken



Digitalisering

1. 1 basis set van gegevens in vraag en aanbod
2. Interregionale skillsstandaard ontwikkelen
3. Kandidaten verkenner voor inzichtelijke bestand van alle kandidaten en hun competenties/ skillsprofielen
4. Implementatie van competentie gericht werven en selecteren
5. Digitaal beschikbaar maken van vacatures

Hansen voor samenwerking in communicatie



Communicatie en Branding

1. Ontwikkelen communicatiestrategie, inclusief PR
2. Vergroten naamsbekendheid, herkenbaarheid en zichtbaarheid van Werkgeversservicepunt
3. Campagnes gericht op werkgevers, en het thema inclusief werkgeverschap
4. Onderzoek naar perceptie / wensen van werkgevers over de dienstverlening van WSP



Evenementen

1. Sector gericht: Banenmarkten/events /kennismakingssessies per sector en branche
2. Werkgevergericht: Events over inclusief werkgeverschap/ meet&greet met WIA/WAJong
3. Werkzoekende gericht: Inspiratiedagen kanssectoren gericht op werkzoekenden

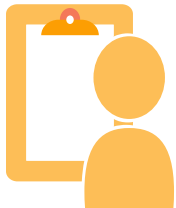
Voor een overzicht van alle genoemde maatregelen uit de Perspectief op Werk plannen zie tabel 16

Hansen voor samenwerking in het aanbod voor kandidaten



Algemene activiteiten gericht op kandidaten

1. Ontwikkelen regionale arrangementen + om- en bijscholingstrajecten voor kansberoepen
2. Ontwikkelen varianten van praktijkleren, leren op de werkvloer
3. Aanpak en opzet intensieve begeleiding: voor, tijdens en na plaatsing (*)



Arrangementen, events en dienstverlening voor specifieke doelgroepen:

1. 50 plussers
2. Statushouders
3. Psychische problematiek
4. Langdurig werklozen, lange afstand tot de arbeidsmarkt
5. Zonder startkwalificatie
6. Jongeren
7. NUG-ers

Voor een overzicht van alle genoemde maatregelen uit de Perspectief op Werk plannen zie tabel 17

(*) Een groep kandidaten heeft te maken met multi-problematiek; een combinatie van psychische problemen, schuldenproblematiek, taalachterstand. De begeleiding van deze kandidaten vraagt specifieke kennis en hulp. Door kunnen maatschappelijke partners en GGZ instellingen een rol van betekenis in spelen. Interregionale samenwerking en afstemming voorkomt versnippering en maakt het voor deze partijen makkelijker om hun rol ook te pakken.

Kansen voor samenwerking in het sector gericht aanbod



Sector gerichte maatregelen

1. Opzetten van Sector Pools
2. Versterken van de samenwerking met MKB
3. Voorlichting/trainen jobcarving
4. Werkgeversbegeleiding
5. Opzet en uitvoering pilot praktijkleren
6. Voorschakeltrajecten/ leerwerktrajecten



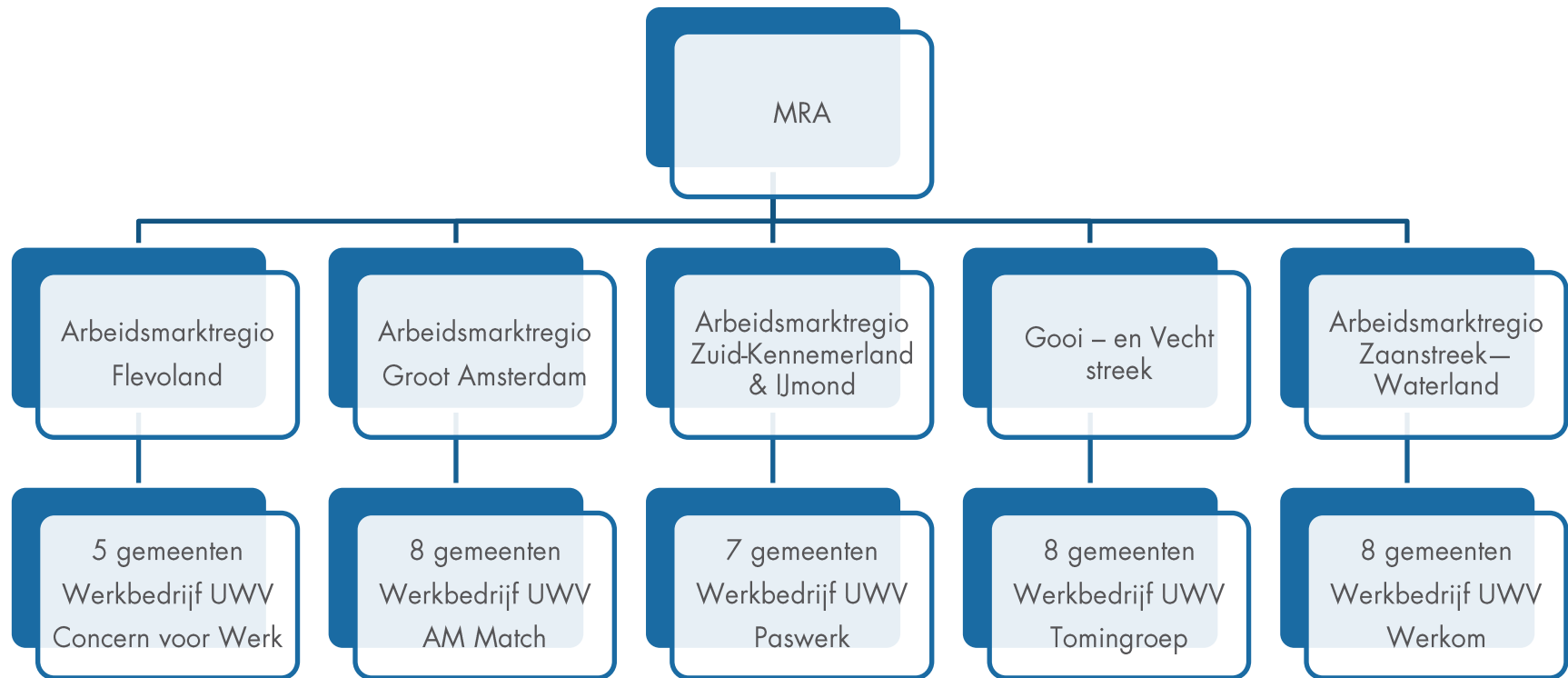
Maatregelen voor specifieke sectoren:

1. Zorg
2. Horeca / hospitality
3. Techniek en Industrie

Voor een overzicht van alle genoemde maatregelen uit de Perspectief op Werk plannen zie tabel 18



MRA, arbeidsmarktregio's en gemeenten



Op de diverse samenwerkingsverbanden is overal een vergelijkbare overlegstructuur, dat in hoofdlijnen als volgt is ingedeeld:

- Overleg op bestuurlijk niveau
- Overleg op beleidsniveau
- Overleg op uitvoeringsniveau

Tegelijkertijd zijn er op beleidsniveau en op uitvoeringsniveau allerlei andere samenwerkingen, met private partijen, met onderwijs, met maatschappelijk werk, en zorginstellingen.

Quotes van beleidsambtenaren over samenwerking

“Samenwerking op MRA niveau is lastig vanwege het informele karakter van het overleg. Het krijgt daarmee nooit de status van beleid”

“De MRA is opgericht rondom de beleidsterreinen economie en ruimtelijke ordening. Het zou goed zijn het sociaal domein daar expliciet aan toe te voegen.”

“Het zwaartepunt gaat van arbeidsmarktontwikkeling ligt vooral bij het regionaal werkcentrum en niet bij de gemeente. De vraag is soms: wie gaat er nu echt over wat?”

“Perspectief op werk was aanleiding om de regionale samenwerking verder aan te jagen. Veel nieuwe mensen, vroeg ook veel ‘uitvindwerk’ “

Over de MRA

“De verhouding MRA, Arbeidsmarktregio en gemeenten (waar we echt slagkracht kunnen tonen) die 3 eenheden botsen nog een beetje. Dat maakt het lastig.”

“Als iets wilt bereiken moet je samenwerken. Werknemers zijn niet zo gemeente gebonden. Daarom is samenwerken belangrijk .“

Over de WSP

“Elke gemeente heeft een eigen beeld over wat de werkgeversservicepunt is. Maar in het regionaal werkbedrijf, lijkt iedereen een andere taal te spreken”

“In smoel is het één werkgeversservicepunt, met 3 satellieten maar zodra zo’n echt regionaal initiatief tot stand komt, merk je de reactie: “Kom niet aan onze satelliet”.



indicatoren

De beleidsmedewerkers die wij in het onderzoek gesproken hebben, hebben een gedegen kennis van de eigen cijfers. Kennis van de aantallen. Die kennis hebben ze overigens niet van de andere regio's en gemeenten. In de perspectief op werk documenten vinden we duidelijke doelstellingen per maatregelen gedefinieerd, maar hoe die worden gemeten wordt minder expliciet benoemd. Voor wat betreft het meten van de effecten, zijn er meerdere bronnen en instanties die cijfers rapporteren. Maar ieder vaak weer net anders gedefinieerd, zodat vergelijkbaarheid een issue is. Tot slot blijkt uit de gesprekken dat een aantal gemeenten en arbeidsmarktregio's ook nog volop bezig is met de inrichting van het monitoren. Waarbij monitoring op clientniveau, op beleidsniveau en doelstellingenniveau wordt nagestreefd.

Impact van de economische groei

Ook veel genoemd is de impact van de economie. Hoe weet je of de maatregel effect heeft gehad of dat mogelijke gunstige effecten het gevolg zijn van een economische opleving of omgekeerd dat ten onrechte effectieve maatregelen worden beëindigd omdat Corona de cijfers negatief beïnvloedt. De impact van externe factoren is lastig te bepalen. We zien overigens dat de Nederlandse economie, tot aan de corona crisis groeide en dat de groei in de MRA regio's veelal hoger was dan de Nederlandse economie, met uitzondering van de arbeidsmarktregio Gooi- en Vechtstreek. Een toename van het aantal uitkeringsgerechtigden dat uitstroomt naar een baan lijkt daarom logisch. Hoewel de moeilijkst plaatsbare groepen ook in hoogconjunctuur niet automatisch werk vinden.

Wat zijn de relevante criteria

Een aantal maatregelen zijn ook meer faciliterend van aard en het effect daarvan is vaak ook minder makkelijk te meten. Denk aan een online platform om vraag en aanbod te matchen. In de gesprekken is een aantal criteria genoemd waarop men graag het gevoerde beleid en ingezette maatregelen zou willen beoordelen.

- ◆ Doorstroom van WW naar bijstand
- ◆ Uitstroom uit de bijstand
- ◆ Aantal duurzame banen
- ◆ Instroom in de bijstand
- ◆ Hoeveel cliënten stromen uit naar werk
- ◆ Hoelang zitten cliënten in een uitkering
- ◆ Hoeveel cliënten hebben een plan van aanpak.
- ◆ Hoe concreet zijn die plannen
- ◆ Hoeveel contact is er met de taskforce
- ◆ Hoeveel mensen houden zich aan hun plan van aanpak
- ◆ Hoeveel mensen halen de doelen uit hun plan van aanpak.

Quotes beleidsambtenaren over meten en monitoren

“We zijn er mee bezig. We hebben een dashboard met een aantal KPI's. Nu zijn we bezig met het uitvoeringsdashboard. De cijfers hebben we nooit opgeleverd. Shinto labs is daarmee aan de slag gegaan en via allerlei sessies input opgehaald, die zijn ze nu aan het bestuderen hoe ze daar voor de praktijk stuurinformatie van kunnen maken. En dan niet alleen voor de medewerker op klant-niveau maar ook voor management informatie” (Hilversum)

“Presenteren onze stuurinformatie en cijfers in 3d carré. Dat monitoren we iedere 3 maanden. We zijn bezig met het vernieuwen van de stuurinformatie.” (Zaanstad)

“Je zou idealiter willen monitoren op de effecten van maatregelen uit het Perspectief op werk. Het was in onze regio ook de bedoeling dat de 5 projecten gemonitord zouden worden. Per project en plan en monitoringmethoden, inclusief criteria. 2 Projecten zijn daar mee gestart: Hallo Werk! En de Pilot praktijkleren. Van de andere 3 had dat nog georganiseerd moeten worden, maar die zijn nu stopgezet i.v.m. de start van het regionale werkcentrum. We zijn ook bezig om een monitor te maken.” (Amsterdam)

“Als je kijkt naar de activiteiten die uitgevoerd worden onder Perspectief op werk, daar heb ik geen betrokkenheid bij, dus dat monitor ik ook niet” (Almere)

“Ja er wordt gemonitord, zeker vanuit het zorg- en techniekarrangement, waar het concrete resultaat: scholing, uitstroom naar werk, of werkstage, goed te monitoren is. Maar bij andere projecten is het resultaat moeilijker meetbaar zoals een digitaal platform,, als “nl werkt door”, “transfer.zorg”. (Haarlem)





Kenmerken van de arbeidsmarkten

Tabel 1 – beroepsbevolking medio 2018
(aantal personen)

Aantal personen	Nederland	MRA	Flevoland	Groot-Amsterdam	Zuid-Kennemerland & IJmond	Gooi- & Vechtstreek	Zaanstreek-Waterland
Bevolking	17.282.163		400.000				
Potentiële beroepsbevolking	13.134.798	1.977.000	292.000	960.000	283.000	190.000	252.000
Beroepsbevolking	9.000.000	1.233.208	215.000	707.000	208.000	132.000	179.000
Werkenden	8.774.000	1.256.127	205.000	678.000	201.000	127.000	172.000
Werkloze beroepsbevolking	350.000	250.033	10.000	28.000	7.000	5.000	8.000
Bruto participatiegraad	71%		72%	73%	72%	71%	70%
Netto participatiegraad	67,8%		69,1%	68,8%	69,6%	67,6%	68,1%

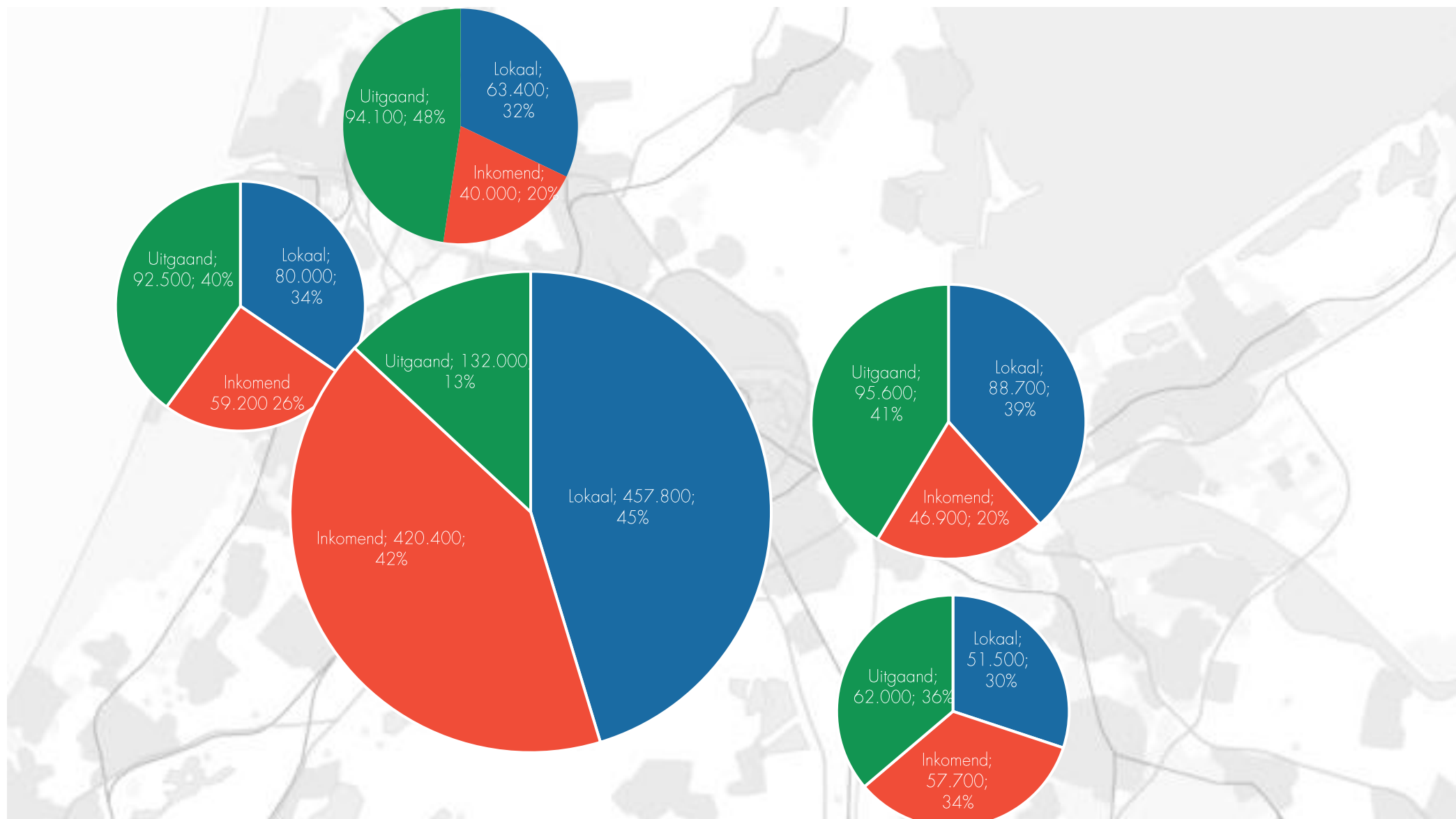
Tabel 2 - onbenut arbeidspotentieel in 2018
(aantal personen)

Aantal personen	Nederland	MRA	Flevoland	Groot-Amsterdam	Zuid-Kennemerland & IJmond	Gooi- & Vechtstreek	Zaanstreek-Waterland
Werkloos	350.000	58.000	10.000	28.000	7.000	5.000	8.000
Wil meer uren		61.000	7.000	31.000	9.000	6.000	8.000
Beschikbaar – niet gezocht (% werklozen)		33.000	5.000 20%	17.000 18,7%	4.000 17,4%	3.000 18,7%	4.000 17,4%
Niet beschikbaar – wel gezocht		27.000	3.000	15.000	3.000	3.000	3.000
Niet beschikbaar – niet gezocht			69.000	221.000	68.000	52.000	65.000
Wil werken			4.000	17.000	4.000	2.000	5.000
Totaal onbenut arbeidspotentieel (% tov werkenden)	1.116.000 12,7%	179.000 14,2%	26.000 12,7%	91.000 13,4%	23.000 11,4%	16.000 12,6%	23.000 13,4%

Tabel 3 – verdeling opleidingsniveau beroepsbevolking 2018

participatie	Nederland	Flevoland	Groot-Amsterdam		Zuid-Kennemerland & IJmond	Gooi- & Vechtstreek	Zaanstreek-Waterland
Laag	52%	55%	47%		52%	49%	54%
Middelbaar		78%	73%		74%	73%	75%
Hoog		85%	87%		86%	85%	81%
Aandeel in werkzame beroepsbevolking							
Laag		22%	15%		19%	16%	23%
Middelbaar		48%	31%		38%	40%	46%
Hoog		30%	54%		43%	43%	31%
		Almere	Amsterdam	Haarlemmermeer	Haarlem	Hilversum	Zaandijk
Aantal laag opgeleiden per 1.000	145	149	93	153	123	119	161

Tabel 4 - pendel



Tabel 5 - geregistreerd werkzoekenden eind 2018

	Nederland	Flevoland	Groot-Amsterdam	Zuid-Kennemerland & IJmond	Gooi- & Vechtstreek	Zaanstreek-Waterland
Totaal GW'en		28.460	98.990	22.000	14.250	19.800
Zonder dienstverband % van het totaal		19.840 69,7%	75.260 76%	15.330 69,7%	9.920 69,6%	13.780 69,6%
Totaal uitkeringen		24.850	88.110	17.830	12.250	17.400
WW % van alle uitkeringen		6.820 27,4%	20.110 22,8%	5.150 28,8%	3.950 32,2%	4.850 27,9%
Bijstand % van alle uitkeringen		12.280 49,4%	54.280 61,6%	9.600 53,8%	5.980 48,8%	8.250 47,4%
Arbeidsbeperking % van alle uitkeringen		5.750 23,1%	13.720 15,6%	4.080 22,9%	2.320 18,9%	4.300 24,7%
Doorstroom WW naar bijstand	4,6%	5,5%	6,2%	3,8%	3,5%	4,7%
Doorstroom WW naar werk uiterlijk 1 maand na beëindiging		69%	64%	68%	67%	67%

Tabel 6a - werkzoekenden zonder dienstverband eind 2018

	Flevoland	Groot-Amsterdam	Zuid-Kennemerland & IJmond	Gooi- & Vechtstreek	Zaanstreek- Waterland
WW % van totaal WW	4.995 73%	17.112 85%	3.473 67%	3.175 80%	3.565 74%
Bijstand % van totaal bijstand	11.168 91%	51.651 95%	7.828 82%	5.083 85%	7.740 94%
Wajong/WGA/WAO % van totaal	4.080 71%	10.350 75%	2.760 68%	1.530 66%	3.010 70%

Tabel 6b - schets van kerngemeenten 2018

	Nederland	Almere	Amsterdam	Haarlemmer- meer	Haarlem	Hilversum	Zaanstad
Netto arbeidsparticipatie	67,8%	69,6%	68%	71,7%	71,4%	67,6%	67,3%
% laagopgeleiden		47,5%	38,4%	46,5%	42%	43,3%	47,9%
WW-rechten (maart 2020)		3.920	15,000	2.100	2.500	1.300	2.300
Geregistreerd werkzoekenden zonder dienstverband (2019)		10.667	61.900	4.700	7.000	3.800	7.200

Tabel 7 – werkloosheid 2018

	Nederland	Flevoland	Groot-Amsterdam		Zuid-Kennemerland & IJmond	Gooi- & Vechtstreek	Zaanstreek-Waterland
Werkloosheid beroepsbevolking	3,8% -11,5%	4,3% -13%	4,4% -11,7%		3,5% -11,5%	3,6% -11%	3,7% -11,2%
Langdurige werkloosheid	2,1% -1,4%	2,5% -3,2%	2,2% -1,8%		1,9% -1,3%	2,1% -0,6%	2% -0,7%
Jeugdwerkloosheid (% 15-25 jaar)	7,2% -11%	8,1% -14,1%	7,2% -13,9%		6,6% -11,7%	7,1% -10,8%	7,3% -10,4%
		Almere	Amsterdam	Haarlemmer-meer	Haarlem	Hilversum	Zaanstad
Werkloosheid beroepsbevolking		4%	4,2%	2,9%	3,3%	3,4%	3,4%
Langdurige werkloosheid (tov 2017)		2,7% -3,5%	2,3% -3,5%	2% +1,3%	2% -2,6%	2,2% -2,8%	2,1% -3,1%
Jeugdwerkloosheid (% 15-25 jaar) (tov 2017)		9% -15%	7,3% -14,5%	6,1% -14,7%	6,4% -13,1%	7,2% -9,6%	8,2% -9%

Tabel 8 – leeftijd & opleiding WW-ontvangers 2018

	Flevoland	Groot-Amsterdam	Zuid-Kennemerland & IJmond	Gooi- & Vechtstreek	Zaanstreek-Waterland
WW (voorspelling UWV eind 2019)	6.500	18.700	4.700	3.850	4.200
% van het bestand met max diploma op mbo-niveau-1	30	23	26	23	32
% van het bestand 50+	47	40	46	51	50
% van het bestand 60+	19	15	18	20	19

Tabel 9 – bijstand 2018

	Flevoland	Groot-Amsterdam	Zuid-Kennemerland & IJmond	Gooi- & Vechtstreek	Zaanstreek-Waterland
Bijstand	12.280	54.280	9.600	5.980	8.250
Zonder inkomsten uit loondienst	85%	87%	85%	85%	84%
27-50 jaar	50%	46%	50%	47%	48%
50 jaar +	39%	46%	40%	43%	40%
Diploma max. mbo-niveau 1	67%	70%	70%	70%	70%
Statushouders toegewezen eerste helft 2019	134	424	130	94	118

Tabel 10 - mensen met een arbeidsbeperking
(aantal personen)

	Flevoland	Groot-Amsterdam	Zuid-Kennemerland & IJmond	Gooi- & Vechtstreek	Zaanstreek-Waterland
Arbeidsbeperking	5.750	13.720	4.080	2.320	4.300
Zonder dienstverband	4.080	10.350	2.760	1.530	3.010
Wajong zonder dienstverband	1.630	3.190	920	580	1.010
27 – 50 jaar	1.100	2.170	560	400	610
zonder startkwalificatie	1.120	1.940	640	360	780
WGA 35-80 zonder dienstverband	730	2.750	500	280	490
27 – 50 jaar	330	1.340	230	120	230
50+	400	1.390	270	170	250
zonder startkwalificatie	330	1.000	200	100	190

Tabel 11 – banen 2018

	Nederland	Flevoland	Groot-Amsterdam		Zuid-Kennemerland & IJmond	Gooi- & Vechtstreek	Zaanstreek-Waterland
Aantal werknemersbanen (tov 2017)	10.446.000	148.000 +5.800 +3,9%	955.000 +42.900 +4,5%		147.000 +3.200 +2,2%	114.000 +2.400 +2,1%	110.000 +3.300 +3%
Vacatures	1.183.000	22.100	133.000		21.300	17.300	15.800
Baanwisselingen	12% 19,7% Q12020		109.500				
Openstaande vacatures (% aantal werknemersbanen)	248.000 2,4%	5.250 3,5%	31.120 3,3%		4.780 3,2%	3.500 3,1%	3.500 3,2%
Beroepsniveau 1 en 2 vacatures	40% niveau 1	66%	53% (10% niv. 1)		44% niveau 1	50%	47% niveau 1
		Almere	Amsterdam	Haarlemmermeer	Haarlem	Hilversum	Zaanstad
Banen per 1.000 inwoners	677	548	984	1.263	577	718	563
Grootste sector (CBS 2019)		Zakelijke dienstverlening 33	Zakelijke dienstverlening 51	Zakelijke dienstverlening 60	Collectieve Dienstverlening 36	Zakelijke dienstverlening 44	Zakelijke dienstverlening 30

Tabel 12 - economische kengetallen

	Nederland	Flevoland	Groot-Amsterdam		Zuid-Kennemerland & IJmond	Gooi- & Vechtstreek	Zaanstreek-Waterland
Economische groei	2,7%	3,4%	3,4%		2,7% IJmond 3,3% Haarlem	1,8%	3,1%
Bruto regionaal product	42,9% +2,3%						
		Almere	Amsterdam	Haarlemmermeer	Haarlem	Hilversum	Zaanstad
Economische groei		3,3%	3,4%	3,4%	3,4%	3,5%	3,1%
Bruto regionaal product		32,3% +1,9%	81,9% +4,3%	79,9% +4,3%	30,9% +1,9%	41,3% +1,5%	28,5% +1,7%

Tabel 13 – kansrijke sectoren naar werknemersbanen

	Flevoland	Groot-Amsterdam	Zuid-Kennemerland & IJmond	Gooi- & Vechtstreek	Zaanstreek-Waterland
Meeste banen	Zorg & Welzijn Detailhandel Groothandel	Spec. Zakelijke diensten Uitzendbureau Zorg & Welzijn	Zorg & Welzijn Detailhandel Industrie	Zorg & Welzijn Detailhandel ICT	Detailhandel Zorg & Welzijn Industrie
Sterkste groei in banen	ICT Zorg & Welzijn Horeca	Uitzendbureau Zakelijke diensten Spec. Zakelijke diensten	ICT Zorg & Welzijn Bouw	Zorg & Welzijn Bouw Detailhandel	Zorg & Welzijn Horeca Detailhandel
Oververtegenwoordigd ten opzicht van Nederland	Groothandel Detailhandel Onderwijs	Financiële dienstverl. Spec. Zakelijke diensten Transport	Industrie Detailhandel Horeca	ICT Groothandel Detailhandel	Bouw Detailhandel Industrie
Openstaande vacatures beroepsniveau 1	Transport & Logistiek Dienstverlenend Technisch	Dienstverlenend Transport & Logistiek Technisch	Dienstverlenend Transport & Logistiek Technisch	Transport & Logistiek Dienstverlenend Technisch	Transport & Logistiek Technisch Dienstverlenend
Verwachte vervangingsvraag tgv vergrijzing	Zorg & Welzijn Zakelijke dienstverl. Industrie Overheid Onderwijs	Zorg & Welzijn Zakelijke dienstverl. Onderwijs Transport Overheid	Zorg & Welzijn Zakelijke dienstverl. Industrie Onderwijs Transport	Zorg & Welzijn Zakelijke dienstverl. Onderwijs Industrie Transport	Zorg & Welzijn Industrie Zakelijke dienstverl. Onderwijs Overheid

Tabel 14 - vacatures / spanningsindicatoren 2019

	Flevoland	Groot-Amsterdam	Zuid-Kennemerland & IJmond	Gooi- & Vechtstreek	Zaanstreek-Waterland
Totaal	1,59	2,95	1,75	2,14	1,80
Machinemonteurs	13,47	41,63	7,29	9,56	17,66
Loodgieters & pijpfitters	10,91	27,68	11,57	-	13,61
Bouwarbeiders afbouw		31,25			
Elektriciens en elektronica monteurs	6,08	19,14	25,92	6,93	40,52
Gespecialiseerd verpleegkundigen	4,70	16,82	7,62	36,26	7,61
Timmerlieden	5,11	16,02	11,40	13,9	7,14
Transportplanners en logistiek medewerkers	3,22	12,13	3,92	3,47	7,36
Verpleegkundigen (mbo)	4,59	8,69	9,16	15,23	-
Productieleiders industrie en bouw	4,15	13,79	3,03	-	9,09
Productcontroleurs	-	12,40	3,86	-	-
Metaalbewerkers en constructiewerkers	4,35	20,03	8,03	-	-
Ingenieurs (geen elektro-technici)	9,07	16,14	13,28	3,73	3,44



Concrete maatregelen

Op de volgende sheets staat een overzicht van de maatregelen uit de Perspectief op Werk - plannen

Re-integratie voorzieningen kerngemeenten 2018

Aantal per 1.000 inwoners 15-74 jaar	Nederland	Almere	Amsterdam	Haarlemmermeer	Haarlem	Hilversum	Zaanstad
Werkend zonder bijstand	2,6	2,8	6,0	1,2	1,4	1,8	2,5
Werkend met bijstand	1,2	1,1	2,2	0,7	1,3	1,2	1,9
Niet-werkend met bijstand	8,5	7,1	11,2	3,8	7,2	9,5	9,2
Niet-werkend zonder bijstand	1,1	0,9	3,3	0,4	0,8	0,6	1,3

Tabel 15 - maatregelen voor de interne WSP - organisatie

	Zuid-Kennemerland & IJmond	Flevoland	Groot Amsterdam	Gooi en Vechtstreek	Zaanstreek Waterland
Medewerkers uitvoerings-organen/ WSP	- Ontwikkelen Kennis en expertise over subsidies - Ontwikkeling competenties en aanpak i.s.m. House of Skills	- Vakmanschap accountmanagers versterken: - Kwalitatieve kennis over werkzoekenden vergroten: - Training in begeleiding van zwaardere doelgroep - Training diagnose + gesprekstechnieken - kwalitatieve en kwantitatieve versterking van capaciteit bij gemeenten en UWV.		- Professionaliseren van het accountmanagement. O.m. samenwerking tussen accountmanagers - Kennisoverdracht bij consultants voor gebruik kandidatenverkenner en klantvolgsysteem (Sonar) - Extra capaciteit voor werkgeversadvisering - <u>Specifieke aandachtsfunctionarissen voor jongeren, statushouders, ouderen en inwoners met indicatie banenafpraak</u>	- Doorontwikkelen van vakmanschap van klant- en accountmanagers - Kennis & kunde van casemanagers vergroten
Samenwerking en processen, organisatie	- Projectstructuur voor transitie van het WSP - Werken met een integraal team vanuit de 3 uitvoeringspartners - Werkgevers en opleiders samen laten werken - Verbinding tussen WSP en werkgevers verbeteren	- Structurele verbinding onderwijs en arbeidsmarkt - Strategische agenda onderwijs en Arbeidsmarkt - gezamenlijke doelen binnen RWF - Dynamische projectagenda - Integraal accountmanagement - Nauwere publiek private samenwerking - Fysieke aanwezigheid van het UWV in de regio.	- <u>Ontwikkelen regionaal arbeidsmarktbeleid</u> - Verbeteren infrastructuur voor werkgevers - Koppeling van systemen tussen gemeente en UWV - Harmonisatie van instrumentarium - <u>Een etalage voor werkzoekenden</u> - Investerings in samenwerking met onderwijs - <u>Aanbod verbreden naar: adviseur voor brede personeelsvraagstukken</u> - Versterken bestaande PPS'en	- Scopen van de werkgeversdienstverlening - Opzetten en ondersteunen van een werkgeversnetwerk - Regionaal arbeidsmarktbelevingsplan - Verbeteren samenwerking tussen gemeenten en UWV, interregionaal en met EZ - Ontwikkeling en uitvoering PPS - Verbinden onderwijs & arbeidsmarkt - Harmonisatie instrumenten - Aansluiten klantvolgsystemen van UWV en gemeenten	- Gezamenlijke voorzieningen versterken - Ontwikkelen bestuurlijke visie op WSP - verbeteren coördinatie binnen WSP - Inrichten frontoffice - Aangaan van strategisch partnerschap met werkgevers - Verbeteren registratie werkgeverscontacten - Investeren in publiek Private samenwerking en evt. co-financieren projecten voor duurzame inzetbaarheid
Digitaliseren	- Kandidatenverkenner voor inzichtelijk bestand van alle kandidaten en hun competenties	- Digitaal beschikbaar maken van vacatures en kandidaten - Werken met 1 basis set van gegevens in vraag en aanbod	- Standaard gegevensset van kandidaten/ skillsprofielen/ verrijkte profielen - Regionale skills-standaard ontwikkelen	- Kandidatenverkenner - <u>Hallo Werk!</u> - Skillspaspoort, - <u>Overdraagbare portfolio's</u>	- <u>Implementatie van competentiegericht registreren, werven en selecteren</u>

Tabel 16 - kansen samenwerking - zichtbaarheid /communicatie WSP

	Zuid-Kennemerland & IJmond	Flevoland	Groot Amsterdam	Gooi en Vechtstreek	Zaanstreek Waterland
Communicatie en branding	- Gezamenlijke communicatiestrategie + marktbe werkingsplan - <u>Promoten inclusief werkgeverschap</u> - Website, marketing & campagnes gericht op werkgevers	- Vergroten regionale zichtbaarheid van - 1 Centraal telefoonnummer, email en website	- <u>Vergroten bereik en herkenbaarheid van het WSP : "Het WSP zoekt 'werkgevers met een warm hart'</u>	- Nieuwe communicatiestrategie uitwerken - PR & communicatie over gemeente overstijgende onderdelen van het WSP - Duidelijke communicatie met werkgevers over de dienstverlening - <u>Onderzoek naar verbetering dienstverlening</u> - Lid van alle bedrijvenverenigingen - Campagne onder ZZP - Communicatie over best practices	- Bekendheid en bereikbaarheid vergroten
Evenementen	- Meet & Match per sector/branche - Omdenken zorg, - Banenmarkt doelgroep register energietransitie, - Meet & Greet WIA/Wajong horeca, Pro/VSO en - Banenmarkt sectoren andere projecten - Themabijeenkomsten GGZ - Participatiemarkt - <u>Week van het werk</u>	- Banenmarktevents - <u>Ombuigmarkten, sectorgericht</u> - Matchingsevents - werkevents		- <u>Organiseren event over inclusief werkgeverschap</u> - <u>Inspiratiesessies voor ondernemers (i.s.m. VNO NCW)</u>	- <u>Inspiratiedagen voor kanssectoren</u> - Vertrouwen en betrokkenheid van werkgevers vergroten: via aanjager organiseert bijeenkomsten voor werkgevers - De aanjager werft ambassadeurs die andere ondernemers enthousiasmeren. - Kennismakingssessies kandidaten en werkgevers

Tabel 17 - maatregelen doelgroep specifiek

	Zuid-Kennemerland & IJmond	Flevoland	Groot Amsterdam	Gooi en Vechtstreek	Zaanstreek Waterland
Kandidaten - algemeen	- Regionale arrangementen voor sectoren + kansberoepen - Gerichtte scholing: start- of beroepskwalificatie - Varianten van praktijkleren mbo ontwikkelen (praktijkverklaring)	- Kwalitatieve kennis over werkzoekenden vergroten - Duurzame matching door scholing en extra begeleiding - Persoonlijke matching door direct contact tussen werkgever en werkzoekende. - Extra diagnose gesprekken met mensen in de bijstand die niet in beeld zijn - Persoonlijke gesprekken	- Gesprek met alle bijstandsgerechtigden - Intensieve begeleiding voor en tijdens plaatsing - Ondersteunen kandidaten bij dreigende uitval/ begeleiding op de werkvloer	- Om – en bijscholingstrajecten - Ook het leren op de werkvloer in bijvoorbeeld de werkschool/vakschool. - Meer begeleiding en nazorg - <u>Aandachtsfunctionarissen</u>	- <u>Onderwijs en training in arbeidsvaardigheden</u> - Pilot praktijkleren
50 Plusers	- Aanpak 50 plusers - Scholingstraject kansberoepen	- Werkevents 50+ - Specifieke events voor de overheid- en onderwijssectoren	- Gericht dienstverleningaanbod vanuit gemeente Amsterdam	- <u>wijkleerbedrijf</u>	
Statushouders	- <u>Duale trajecten voor nieuwkomers</u> - Scholingstraject anderstaligen	- Specifieke trajecten - Opschalen praktijkleren voor jonge statushouders met een laag IQ' - Loopbaanoriëntatie trajecten en taaltraining, Taal op de werkvloer.	- Taaltrainingen - Bemiddeling door jobhunters - Gesprekken met werkgevers	- Wijkleerbedrijf - Taaltrajecten	- Begeleiding sollicitatievaardigheden en kennis Nederlandse werkcultuur
Mensen met Psychische problemen		- Extra begeleiding en trajecten		- Wijkleerbedrijf - Vernieuwende aanpak samen met GGZ	- Deelnemen aan landelijke projecten: toeleiding naar werk - Project GGZ en Werk & inkomen - Digitaal aanbod creëren
Langdurig werklozen, grote afstand tot de arbeidsmarkt, Zonder start kwal.), multiproblematiek		- Extra begeleiding op multiproblematiek	- <u>Werkervaringsproject bij Gemeente Amsterdam</u> - Arrangementen & convenanten i.s.m. onderwijs, werkgevers en gemeenten - Pilot praktijk leren	- Werkgelegenheidstrajecten - Wijkleerbedrijf - Taaltrajecten voor laaggeletterden - <u>Scholingsmakelaar</u> - <u>Oprichten reg. Expertisecentrum leren en werken</u>	

Vervolg tabel 17 - maatregelen doelgroep specifiek

	Zuid-Kennemerland & IJmond	Flevoland	Groot Amsterdam	Gooi en Vechtstreek	Zaanstreek Waterland
Jongeren	- Een sluitende aanpak van school naar werk - Scholingstraject kansberoepen voor ISK Schoolverlaters - <u>Voorkomen groenpluk op BBL- trajecten</u>	- <u>Opschalen en regionaal verbreden van het initiatief Lelytalent (voor mbo 1 studenten)</u>	- Jongeren ook in kaart brengen mbv skillsprofielen - Pilot praktijkleren (voortijdige schoolverlaters)	- <u>Jongeren vouchers, scholingsvouchers gericht op jongeren zonder startkwalificatie</u>	
NUG			- In kaart brengen m.b.v. skillsprofielen - Harmonisatie nug beleid		

Tabel 18 - maatregelen sector specifiek

	Zuid-Kennemerland & IJmond	Flevoland	Groot Amsterdam	Gooi en Vechtstreek	Zaanstreek Waterland
Algemeen		- <u>Opzetten van branchegerichte poules</u> - Inzet van praktijkleren	- <u>Opzetten van gebiedsgerichte poules (Vb Arena/ Zuid Oost gebied) "Open Hiring"</u> - In veel branches werk- en voorwerktrajecten + onderwijscomponent - Inzet op samenwerking met MKB - Training on the job van de werkgeversbegeleider	- Investeren in lokale initiatieven - <u>Werkgevers helpen bij jobcarving/ speciale banen creëren</u>	- Pilot praktijkleren: een regionale infrastructuur van overheden, werkgevers en MBO - Extra leerwerktrajecten in kanssectoren
Zorg	- <u>Arrangement Zorg</u> - Mentoraat, Snuffelstages, Empowerment, Werkbezoeken - Matching op (leer)werkplek - Pilot praktijkverklaring in het mbo - Scholingstraject kansberoepen	- Initiatief Lelytalent voor zij-instromers in de zorg	- Voorschakeltrajecten – en leerwerktrajecten	- Pilot praktijkleren	
Horeca/ hospitality	- <u>Arrangement Horeca</u> - Leerwerktraject /Opleiding on the job - Pilot praktijkverklaring in het mbo horeca - Scholingstraject kansberoepen horeca		- Pilot praktijkleren hospitality		- Extra leerwerktrajecten
Dienstverlening, detailhandel, distributie	- Stagebureau - Dienstverband in klantcontactcentrum				
Energie	- In kaart brengen werkgelegenheid en kansberoepen - Pilot praktijkverklaring in het mbo - Scholingstraject kansberoepen		-leerwerktrajecten monteur zonnepanelen		
Transport & logistiek	- Scholingstraject kansberoepen				- Pilot praktijkleren - Extra leerwerktrajecten

Vervolg tabel 18 - maatregelen sector specifiek

	Zuid-Kennemerland & IJmond	Flevoland	Groot Amsterdam	Gooi en Vechtstreek	Zaanstreek Waterland
ICT					
Onderwijs		- <u>50+ werkevents</u>			
Industrie					
Bouw			- Leerwerktrajecten		- Pilot praktijkleren
Techniek en industrie	- Scholingstraject kansberoepen	- traject: Toekomst v/d Maak-industrie	- Pilot praktijk leren		- Pilot praktijkleren



Bronnen

bronnen

- <https://intelligence-group.nl/nl/nieuws/arbeidsmarkt-in-cijfers>
 - <https://www.uwv.nl/overuwv/kennis-cijfers-en-onderzoek/index.aspx>
 - <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/>
 - <https://www.arbeidsmarkt cijfers.nl/>
 - <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/regio/regionale-publicaties/regionale-maandcijfers-arbeidsmarktinformatie/>
 - <https://allecijfers.nl/gemeente/almere/>
 - <https://monitorsociaal.almere.nl/bekijk-de-cijfers/welke-hulp-en-ondersteuning-gebruiken-almereers/ondersteuning-via-de-participatiewet/cbs-bijstand-grote-steden>
 - Gemeentelijke Monitor Sociaal Domein Rapportage (VNG)
 - <https://www.waarstaatjegemeente.nl/dashboard/Werken-inkomen/Banen-9/>
 - vngrealisatie.nl
 - <https://www.gemeente.nu/sociaal/bijstand/meer-mensen-aan-het-werk-in-experimenten-bijstand/>
 - <https://www.utrecht.nl/werken-inkomen/onderzoek-weten-wat-werkt-samen-werken-aan-een-betere-bijstand/>
 - <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/regio/regionale-publicaties/regio-in-beeld/>
 - <https://www.samenvoordeklant.nl/werkgeversdienstverlening/toolbox/toolkits-gesamenlijke-dienstverlening-van-ww-naar-bijstand>
 - <https://regioinbeeld.uwv.nl/>
 - <https://www.perspectiefopwerk.info/>
 - Intentieverklaring perspectief op werk
 - Kamerbrief Uitwerking breed offensief
 - rapportage monitor laagste loonschalen
 - kwantitatief beeld uitvoering participatiewet
 - kennisdocument beschut werk maart 2019
 - De arbeidsmarkt in cijfers 2018
 - cijfers en trends uwv feb 2020
 - trendrapportage q3 2019
 - Spanningsindicator
 - <https://kwaliteitvanleven.pbl.nl/content/profieltaart?regionlevel=res®ioncode=17>
 - Gemeentelijke Monitor Sociaal Domein Rapportage (VNG)
 - UWV; van WW naar bijstand 2019
 - <https://www.perspectiefopwerk.info/>
 - Factsheet banenafpraak arbeidsmarktregio
 - <https://regioinbeeld.uwv.nl/>
- Interview beleidsadviseurs kerngemeenten:
- Almere: Arjan Verweij, 14-05-2020
 - Amsterdam; Vincent Vermolen, 14-05-2020
 - Haarlem; Annemiek van Outvorst, 2-06-2020
 - Haarlemmermeer; Beatrijs Aukema en Femke van der Zijpp, 12-05-2020
 - Hilversum; Badeen Pedawi en Will Stoof, 6-05-2020
 - Zaanstad; Lianne Smit, 11-05-2020

bronnen

Almere

- ♦ Bevolkingsprognose 2019
- ♦ Almere coalitieakkoord
- ♦ Beleidskader sociaal domein Anticiperen op wat nodig is
- ♦ Beleidsstukken highlights

Amsterdam

- ♦ Regionaal Actieplan Perspectief op Werk V1.0
- ♦ Regio in Beeld GrootAmsterdam
- ♦ bijlage Organogram nieuw overlegstructuur
- ♦ Stroomschema Amsterdamwerkt!
- ♦ W&R PHB Amsterdamwerkt! Januari 2019
- ♦ TECHlandschapv.1
- ♦ Coalitieakkoord voor werk en inkomen

Haarlem

- ♦ ondertekende versie Perspectief op Werk

Haarlemmermeer

- ♦ Trajecten-Arrangementen-Convenanten GA
- ♦ 5a Regio in Beeld GrootAmsterdam
- ♦ 2a Regionaal Actieplan Perspectief op Werk GA

Hilversum

- ♦ Gemeentelijke Monitor Sociaal Domein Rapportage
- ♦ AEF Rapport onderzoek uitstroom bijstand naar werk
- ♦ Focus op Werk
- ♦ Finale versie Perspectief op werk 24092019
- ♦ Beleidsplan minima doen wat nodig is zodat je mee
- ♦ Bijlage 2 Bestuursopdracht werkgeversdienstverlening
- ♦ Samenwerkingsafspraken Gooi en Vechtstreek
- ♦ Samenwerkingsplan Werkgeversservicepunt GV
- ♦ Werken aan Werk Arbeidsmarktwerking Gooi en
- ♦ Regio in Beeld Gooi- en Vechtstreek
- ♦ Regionale nieuwsflits arbeidsmarkt Gooi en Vechtstreek
- ♦ CPB Middellangetermijnverkenning 22-25

Zaanstad

- ♦ 4a Samenwerkingsafspraken WSP
- ♦ introductie participatie mei 2019
- ♦ kernverhaal werk en inkomen 2020
- ♦ Presentatie 3D Carré
- ♦ Zaanstad initiatieven
- ♦ <https://zaanstad.begroting-2020.nl/p11693/werk-inkomen-en-economie>
- ♦ Actieplan-PoW-Zaanstreek-Waterland-publicatie
- ♦ Regio in Beeld Zaanstreek/Waterand

Nog vragen? Neem contact met ons op:



SUZANNE VINK

Suzanne.vink@seizoenvijf.nl

06 46036580



SYLVIA VRUGT

Sylvia.vrugt@seizoenvijf.nl

06 47958488

