

Actieplan banenafsprak 2017

Van arbeidsmarktanalyse naar maatregelen en acties

Ons kenmerk:	17.0001963
Datum:	7 februari 2017
Contactpersoon:	Saloua Chaara
E-mail:	s.chaara@regiogv.nl

INHOUD

1. Inleiding	3
2. Arbeidsmarktschets Gooi en Vechtstreek 2017	4
2.1 Inleiding	4
2.2 Beroepsbevolking algemeen	4
2.3 Beroepsbevolking doelgroep banenafpraak	7
2.3 Werkgelegenheidskrimp met economische groei	11
2.3 Werkgelegenheid	12
2.3 Werkloosheid	17
2.4 Aansluiting onderwijs/arbeidsmarkt	20
2.5 Ontwikkelingen	21

3. Realisatie banenafpraak	24
3.1 Doelstelling	24
3.2 Realisatie	24
3.3 Matching	25
3.4 Vulling van het doelgroepenregister	25

4. Actieplan banenafpraak	26
4.1 Te adresseren punten	26
4.2 Werkgelegenheid op het elementair niveau / werk voor mensen met een beperking	27
4.3 Kennis van de banenafpraak, de participatiewet en het WSP	28
4.4 Vindbaarheid van kandidaten en transparantie vacatures	30

1. Inleiding

In de Werkkamer van 22 december 2016 is met de leden van de Werkkamer afgesproken dat er een arbeidsmarktanalyse wordt opgesteld op basis waarvan - door concrete maatregelen te treffen- de banenafpraak in de regio Gooi en Vechtstreek kan worden bevorderd.

In dit actieplan geven we eerst een schets van de arbeidsmarktsituatie in de Gooi en Vechtstreek. We geven hierbij een breed beeld van de arbeidsmarkt en maken vervolgens een vertaling naar de doelgroep banenafpraak. Uit deze arbeidsmarktanalyse blijkt welke knelpunten zich op de arbeidsmarkt begeven wanneer het gaat om de werktoeleiding van mensen met een indicatie banenafpraak/mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

In hoofdstuk 3 zoomen we specifiek in op de stand van zaken van de banenafpraak. We geven aan in hoeverre de banenafpraak tot nu toe is gerealiseerd. Hoofdstuk 4 vormt tenslotte een actieplan waarin - op basis van concrete maatregelen/activiteiten- wordt ingespeeld op knelpunten die beschreven staan in hoofdstukken 2 en 3. De oplossingsmaatregelen in hoofdstuk 4 gaan alleen over de banenafpraak/de werktoeleiding van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Uiteraard – en dit blijkt uit de analyse in hoofdstuk 2 – kent onze arbeidsmarkt bredere vraagstukken die moeten worden opgepakt om de arbeidsparticipatie van inwoners uit onze regio te vergroten. Deze bredere uitdagingen worden in het integrale economisch/arbeidsmarktbeleid van de regio Gooi en Vechtstreek geadresseerd. Dit beleid wordt in de komende periode ontwikkeld. Uiteraard wordt de Werkkamer bij de ontwikkeling van dit integrale beleid betrokken en geconsulteerd.

2. Arbeidsmarktschets Gooi en Vechtstreek 2017

2.1 Inleiding

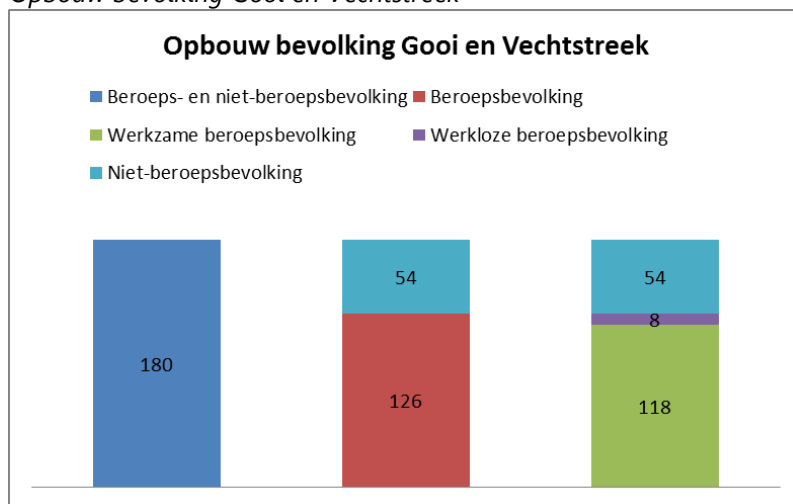
De arbeidsmarkt is continu in beweging, zowel de vraag als het aanbod verandert telkens onder invloed van onder meer economische en demografische ontwikkelingen. De schets van de huidige situatie op de arbeidsmarkt uit dit hoofdstuk is dus een momentopname, maar geeft wel een beeld van hoe de arbeidsmarkt in de regio Gooi en Vechtstreek zich ontwikkelt en welke kansen er bestaan en zullen ontstaan om mensen met een beperking/mensen met een indicatie banenafpraak toe te leiden naar werk. Op deze mogelijkheden wordt in paragraaf 2.3 expliciet ingezoomd. Deze mogelijkheden worden in hoofdstuk 4 vertaald naar concrete te ondernemen acties binnen het actieplan banenafpraak.

In dit hoofdstuk wordt een beeld geschetst van de arbeidsmarktsituatie. Een groot deel van de informatie wordt ontleend aan de arbeidsmarktanalyse van UWV, zoals beschreven in 'Regio in beeld 2016' en het Verdiepend Onderzoek Economie Analysefase MIRT- onderzoek Oostkant Amsterdam (november 2016). Tevens zijn de gegevens die in dit hoofdstuk ontleend aan informatie van het Centraal Bureau voor de Statistiek en de analyse 'Noord-Hollandse Arbeidsmarkt in cijfers' van de provincie Noord Holland. Tenslotte gebruiken we gegevens uit een bestandsanalyse binnen het doelgroepenregister en gegevens uit bestandsanalyses van gemeenten.

2.2 Beroepsbevolking algemeen

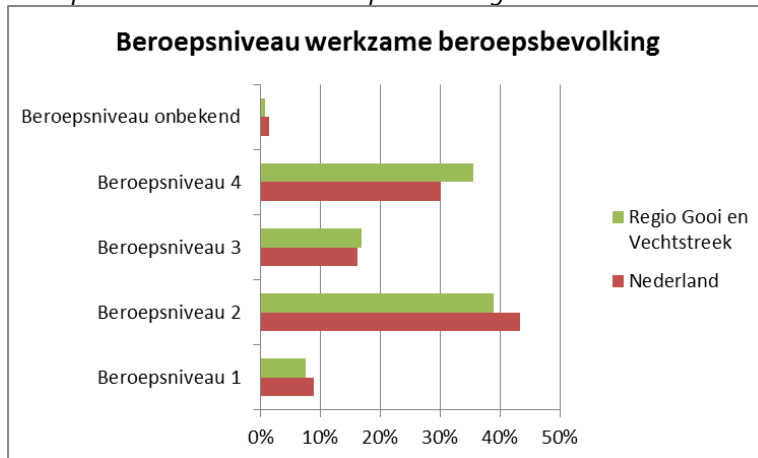
In de regio Gooi en Vechtstreek is de beroepsbevolking verhoudingsgewijs net zo groot als in de rest van Nederland (zie figuur 1). De werkzame beroepsbevolking is echter hoger opgeleid dan gemiddeld. Op de arbeidsmarkt – en dit zal verder in de analyse blijken – is er relatief veel werkgelegenheid voor hoger opgeleiden en beperkte werkgelegenheid voor mensen met een laag opleidingsniveau. In de groep niet-werkende werkzoekenden is het aantal mensen zonder startkwalificatie oververtegenwoordigd, zij maken 44% uit van het totaal (zie figuur 7). Zoals uit hoofdstuk 2 blijkt, bestaat de doelgroep banenafpraak grotendeels uit mensen zonder startkwalificatie, of uit mensen op het lage opleidingsniveau. Zoals ook uit de onderstaande analyse zal blijken, bestaat er een mismatch op de arbeidsmarkt. In onze arbeidsmarkt is er meer werkgelegenheid voor hoger opgeleiden en relatief minder werkgelegenheid voor de lager opgeleiden. Dit terwijl de mensen met een bijstandsuitkering of met een indicatie banenafpraak veelal een laag opleidingsniveau hebben.

Opbouw bevolking Gooi en Vechtstreek



Figuur 1. Bron: CBS (getallen x1000, 2015)

Beroepsniveau werkzame beroepsbevolking



Figuur 2. Bron: CBS (2015)

Zelfstandigen

In de jaren 2013-2014 werkte gemiddeld over alle sectoren in de Gooi en Vechtstreek 21% van de werkzame beroepsbevolking als zelfstandige (26.145 personen). Landelijk was dat in die periode 16%. De specialistische zakelijke diensten was de sector met de grootste groep zelfstandigen. In die sector werken veel mensen en daarvan werkt ook een meer dan gemiddeld aandeel (49%) als zelfstandige. Een belangrijk deel van deze zelfstandigen is nauw verbonden met de relatief sterk aanwezige ICT-sector.

Leeftijdsopbouw

De leeftijdsopbouw van werknemers op de arbeidsmarkt is een relevant gegeven. Door vergrijzing en verhoging van de pensioenleeftijd neemt de participatie van ouderen toe. Een hoog aandeel 50-plussers in de werkzame beroepsbevolking betekent ook dat er meer vervangingsvraag te verwachten is. Voor de groep 60-plussers speelt dat binnen afzienbare tijd. De werkzame beroepsbevolking in het openbaar bestuur en onderwijs is het sterkst vergrijsd. In absolute aantallen zijn er veel 50-plussers in de zorg & welzijn werkzaam en juist weinig in de horeca, detailhandel en bij uitzendbedrijven.

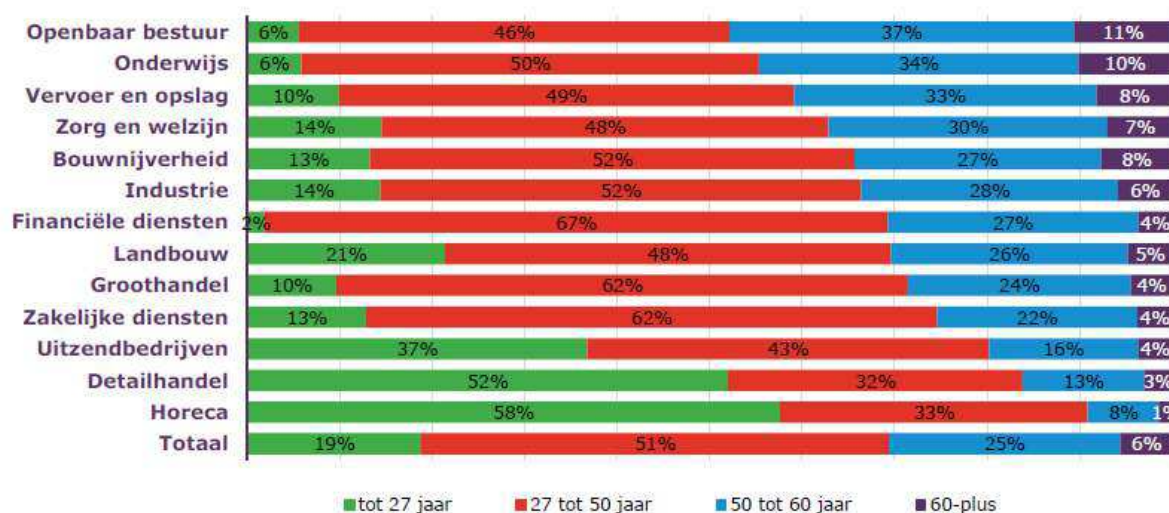
Over het algemeen geldt voor ouderen, sterker dan voor andere leeftijdsgroepen, dat ze relatief moeilijk weer aan het werk komen als ze eenmaal werkloos zijn. Tijdig investeren in bij-of omscholing of bemiddeling van werk-naar-werk helpen om werkloosheid te voorkomen.

In vergelijking tot het landelijk beeld kent de werkzame beroepsbevolking in de Gooi en Vechtstreek een groter aandeel ouderen en een kleiner aandeel jongeren. Gemiddeld is 31% van de werkzame beroepsbevolking in de Gooi en Vechtstreek 50-plusser, 6% is 60 jaar of ouder en 19% jonger dan 27 jaar.

In de Gooi en Vechtstreek is de werkzame beroepsbevolking in het openbaar bestuur en onderwijs het sterkst vergrijsd. In het openbaar bestuur is 48% van de werknemers 50-plusser, in het onderwijs 44%. Eén op de tien werknemers in deze twee sectoren is 60-plusser. Ook sterker vergrijsd dan gemiddeld is de werkzame beroepsbevolking in vervoer & opslag, zorg & welzijn, bouwnijverheid en industrie. Horeca, detailhandel en uitzendbedrijven zijn het minst vergrijsd. In absolute aantallen heeft de sector zorg & welzijn in de Gooi en Vechtstreek met 7.050 de meeste werknemers van 50 jaar en ouder, waarvan er ruim 1.300 60-plus zijn.

Werkzame beroepsbevolking

Werkzame beroepsbevolking naar leeftijdsklasse en sector
Gooi en Vechtstreek, december 2015

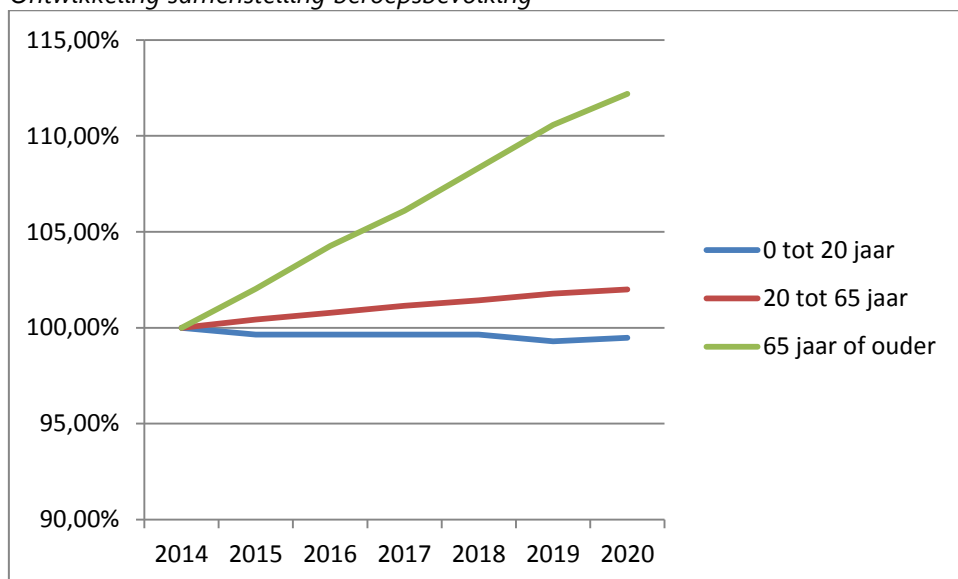


Bron: UWV

Figuur 3. Bron: UWV, Regio in beeld 2016

In 2020 zijn er in de regio Gooi en Vechtstreek naar verwachting 12% meer 65+'ers dan in 2014, deze ontwikkeling zet zich in de jaren daarna door. Het aantal 20-65 jarigen blijft tot 2020 ongeveer gelijk (+2%), het aantal 0-20 jarigen neemt licht (-1%) af. Door de verschuiving van de AOW leeftijd naar 67 jaar, zal het aantal ouderen die actief zijn op de arbeidsmarkt verder toenemen.

Ontwikkeling samenstelling beroepsbevolking



Figuur 4. Bron: CBS (november 2016)

2.3 Beroepsbevolking doelgroep banenafpraak

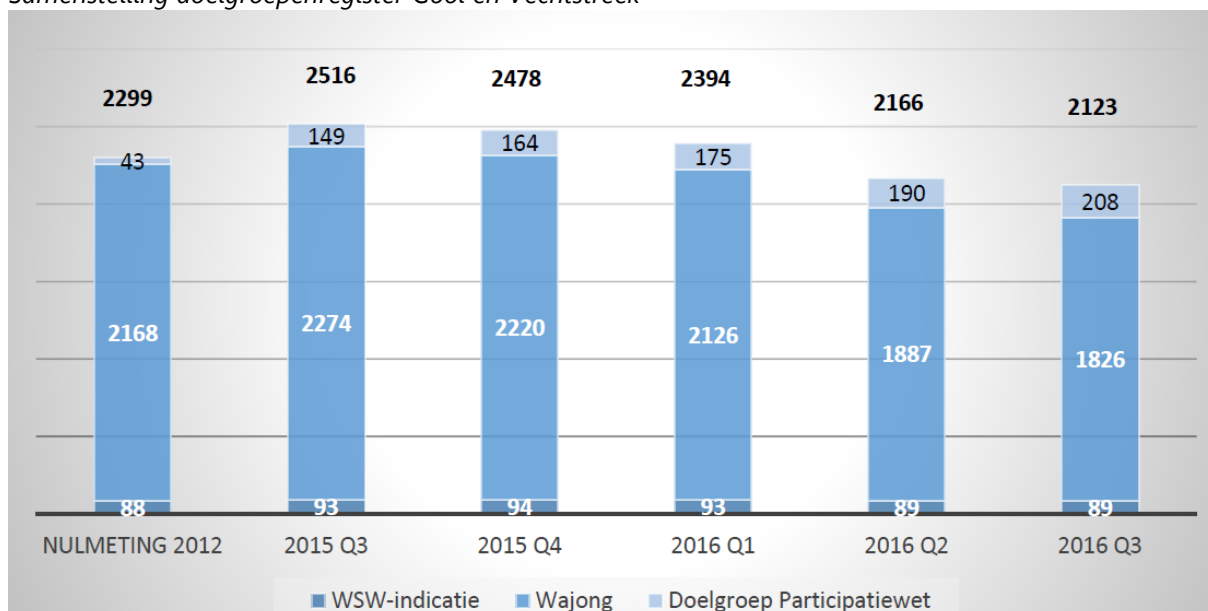
Alhoewel gemeenten en UWV liever niet in doelgroepen denken en werken, is de doelgroep banenafpraak een aparte groep binnen de Participatiewet. Aan deze groep is een speciale indicatie verbonden, die UWV afgeeft. Het gaat om mensen met arbeidsvermogen die niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen. De doelgroep banenafpraak is een opsomming van andere doelgroepen die hieronder staan opgesomd. Het betreft:

- mensen die onder de Participatiewet vallen, en waarvan UWV heeft beoordeeld dat zij niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen;
- mensen met oude Wajong of Wajong 2010 die kunnen werken;
- Personen die op 31 december 2014 een Wsw-indicatie hebben;
- mensen met een WIW-baan;
- mensen met een ID-baan;
- mensen die tussen 10 september 2014 en 1 juli 2015 een Wajong-uitkering hebben aangevraagd, en van wie de aanvraag is afgewezen;
- leerlingen en schoolverlaters van het voortgezet speciaal onderwijs (vso), die na 1 april 2016 bij UWV een verzoek hebben ingediend om opgenomen te worden in het doelgroepregister
- schoolverlaters van het schooljaar 2014-2015 van het praktijkonderwijs (pro) voortgezet speciaal onderwijs (vso) en de entreeopleiding in het mbo, die tussen 1 juli 2015 en 1 oktober 2015 door hun school aan UWV zijn doorgegeven.

Medio 2016 telde het doelgroepenregister 61.500 mensen met een indicatie banenafpraak.

Zo'n 2.123 mensen die in het doelgroepenregister staan, zijn inwoners van de regio Gooi en Vechtstreek. Het gaat om 89 mensen met een Wsw indicatie, 1.826 Wajongers en 208 mensen uit de doelgroep Participatiewet (waaronder VSO/PRO leerlingen). De afname Wajong (min 448) overtreft de groei in de doelgroep Participatiewet (208). Per saldo daalt hierdoor het aantal mensen in het doelgroepenregister.

Samenstelling doelgroepenregister Gooi en Vechtstreek



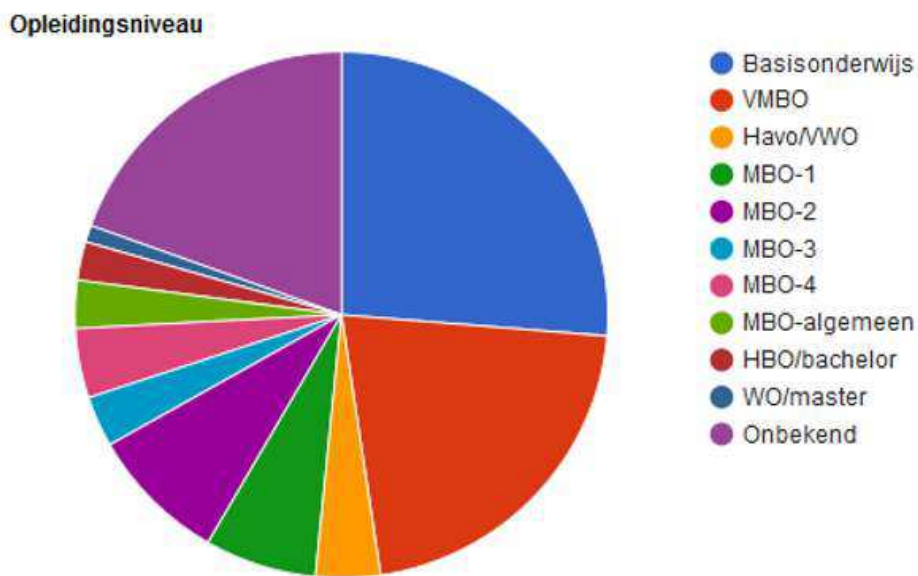
Figuur 5. Bron: UWV (2017)

Voor de Gooi en Vechtstreek heeft UWV in totaal 160 aanvragen voor een indicatie banenafpraak ontvangen, Hiervan zijn 8 aanvragen door gemeenten ingediend en 152 door inwoners zelf.

Opleidingsniveau doelgroep banenafpraak

Als we kijken naar het opleidingsniveau van de mensen die momenteel opgenomen staan in het doelgroepenregister, dan zien we dat bijna de helft van de doelgroep of geen startkwalificatie heeft afgerond, of op het lage opleidingsniveau zit. Naar verwachting bestaat ook de grootste groep van de mensen waarvan het opleidingsniveau niet bekend is, uit mensen zonder startkwalificatie of met een laag opleidingsniveau. 25% van de doelgroep zit op het middelbaar niveau. Zo'n 5% van de mensen met een indicatie banenafpraak heeft een hoog (HBO+) opleidingsniveau.

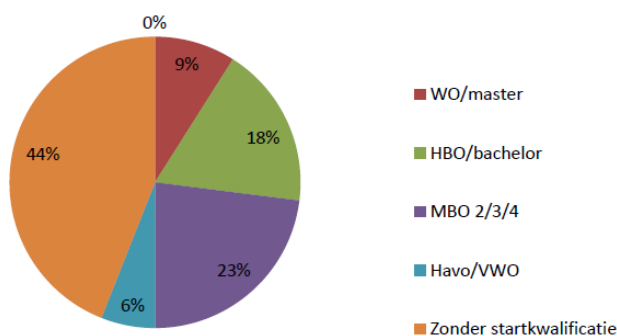
Opleidingsniveau doelgroep banenafpraak



Figuur 6. Bron: Doelgroepenregister (2016)

Als we kijken naar het opleidingsniveau van niet werkende werkzoekenden in onze regio dan is het algemeen beeld als volgt:

Opleidingsniveau niet werkende werkzoekenden:



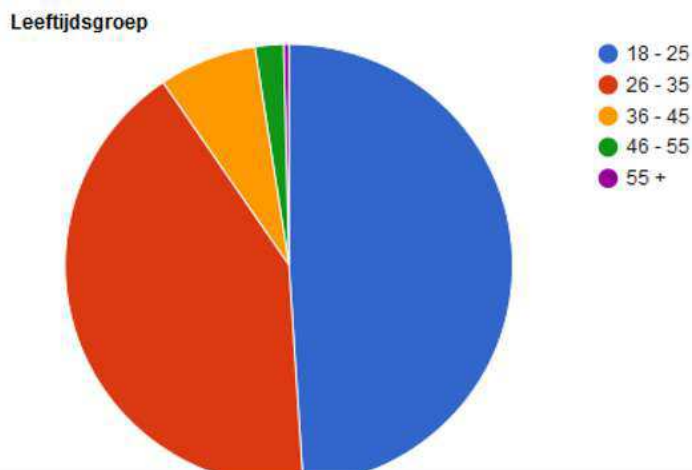
Figuur 7. Bron: UWV 2015

Leeftijdsopbouw doelgroep banenafpraak

De doelgroep banenafpraak bestaat voor zo'n 87% uit mensen in de leeftijdscategorie van 18 – 35 jaar. Dit komt doordat Wajongers en VSO/PRO leerlingen goed vertegenwoordigd zijn in het doelgroepenregister, doordat deze groepen in 2014, 2015 en 2016 automatisch in het register zijn opgenomen. Het (landelijk) aandeel van de gemeentelijke doelgroep in het doelgroepenregister loopt

achter. Dit verklaart voor een deel dat de doelgroep banenafpraak grotendeels bestaat uit mensen in de leeftijd van 18-35 jaar.

Leeftijdsopbouw doelgroep banenafpraak



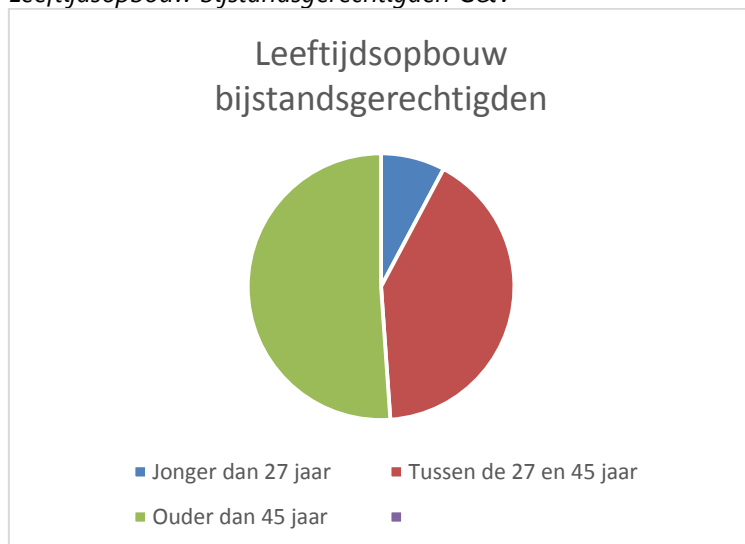
Figuur 8. Bron: Doelgroepenregister (2016)

Leeftijdsopbouw bijstandsgerechtigden

Als we kijken naar de leeftijdsopbouw van bijstandsgerechtigden in de Gooi en Vechtstreek, ontstaat er een omgekeerd beeld dan het beeld voor de doelgroep banenafpraak:

- 7% van de bijstandsgerechtigden is jonger dan 27 jaar;
- 37% van de bijstandsgerechtigden is tussen de 27 en 45 jaar
- 46% van de bijstandsgerechtigden is ouder dan 45 jaar.

Leeftijdsopbouw bijstandsgerechtigden G&V



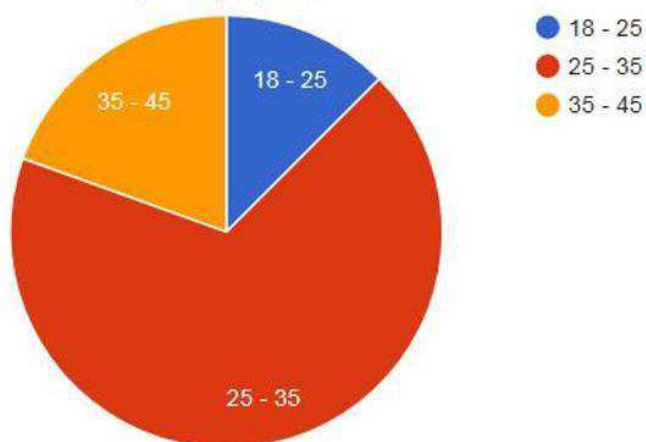
Figuur 9. Bron: Bestandsanalyses G&V 2014

Doelgroep banenafpraak: Relatie tussen leeftijd en kans op een baan

We zien dat van de mensen met een indicatie banenafpraak, op dit moment vooral mensen in de leeftijdscategorie 25-35 jaar worden geselecteerd voor een baan. Bij zeker 66% van de selecties gaat het om mensen in deze leeftijdscategorie. De groep 46 plussers met een indicatie banenafpraak, wordt bijna niet geselecteerd voor werk. De combinatie leeftijd en afstand tot de arbeidsmarkt maakt dat deze groep voor veel werkgevers niet aantrekkelijk is.

Werktoeleiding doelgroep banenafpraak naar leeftijd

Selectieverdeling Leeftijdsgroep

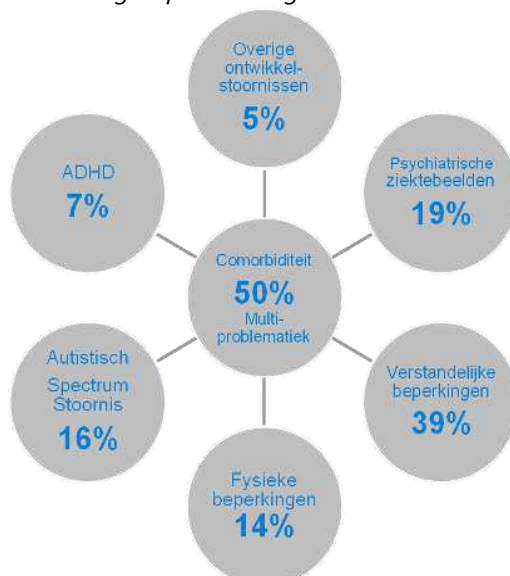


Figuur 10. Bron: Doelgroepenregister (2016)

Doelgroep banenafpraak: mate van afstand tot de arbeidsmarkt

Het grootste deel van de doelgroep banenafpraak heeft een verstandelijke beperking (39%). Het gaat hier om mensen met een ontwikkelingsstoornis waarbij de verstandelijke vermogens zich niet met de 'normale' snelheid ontwikkeld hebben en meestal een gemiddeld niveau niet zullen bereiken. Door het cognitief tekort hebben deze mensen moeite om volledig te functioneren, in vergelijking met leeftijdgenoten. Een andere grote groep binnen de doelgroep banenafpraak heeft psychische ziektebeelden (19%). Deze mensen hebben veelal stoornissen op het gebied van denken, emoties en gedrag. Men gedraagt zich anders omdat de wereld om hen heen anders wordt waargenomen, begrepen en ervaren. Naar inschatting bestaat ongeveer 15% van de doelgroep uit mensen uit het autistisch spectrum, heeft 14% van de groep fysieke beperkingen, 7% heeft ADHD en heeft 5% van de doelgroep overige ontwikkelstoornissen. Naar inschatting heeft de helft van de doelgroep banenafpraak een combinatie van de genoemde beperkingen.

Kenmerken van de doelgroep naar diagnose



Figuur 11. Bron: UWV (2015)

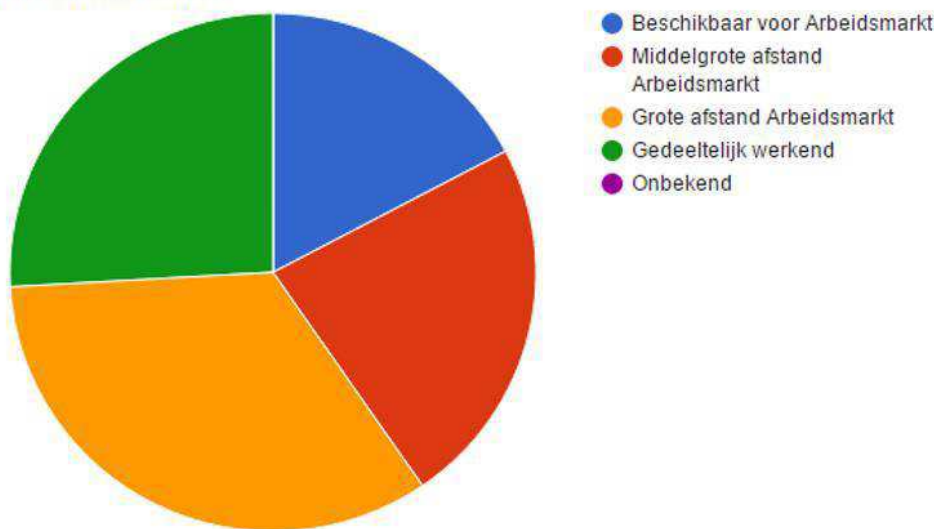
Afstand tot de arbeidsmarkt

Als we het bovenstaande vertalen naar afstand tot de arbeidsmarkt, komen we op basis van een bestandsanalyse van het doelgroepenregister, op het volgende uit:

- 17% is direct beschikbaar voor de arbeidsmarkt en heeft (vergeleken met de volledige doelgroep banenafpraak) een relatief kleine afstand tot de arbeidsmarkt. Deze groep wordt het meest geselecteerd voor werk.
- 25% heeft een middelgrote afstand tot de arbeidsmarkt.
- 33% heeft een grote afstand tot de arbeidsmarkt
- 25% is in staat om minder dan 25.5 uur per week te werken (en werkt gedeeltelijk)

Doelgroep banenafpraak naar afstand tot de arbeidsmarkt

Verdeling naar Categorie



Figuur 12. Bron: Doelgroepenregister

2.3 Werkgelegenheidskrimp met economische groei

De regio Gooi en Vechtstreek kent al meer dan 15 jaar een werkgelegenheidskrimp met een lichte economische groei. Die krimp doet zich in alle sectoren voor, behalve bij de zorg. Al komt-zoals hieronder zal blijken- het herstel op de arbeidsmarkt langzaam op gang, verwachten we dat in onze regio gemiddeld 1200 arbeidsplaatsen per jaar verloren gaan. Dit blijkt uit het MIRT-Onderzoek Oostkant Amsterdam. Toch is dat nauwelijks zichtbaar in de (relatief lage) regionale werkloosheidscijfers en de (relatief hoge) arbeidsparticipatie. De oplossing voor deze paradox is duidelijk: men zoekt het werk buiten de regio, en pendelt daarvoor vooral naar Amsterdam, Schiphol en Utrecht. Ook is toename in banen is iets anders dan een toename van het aantal beschikbare vacatures. Zoals uit onderstaande analyse zal blijken hoeft een groei aan vacatures niet te leiden tot een groei van de werkgelegenheid/banen. Een deel van de groei van vacatures komt voort uit vrijgekomen banen doordat medewerkers zich van de arbeidsmarkt terugtrekken, van baan wisselen, of buiten de regio werken. Dit betekent dus niet dat er per definitie extra werkgelegenheid in onze regio bijkomt. Dit betekent wel dat er dynamiek is op de arbeidsmarkt.

Het economisch herstel zet zich in 2016 en 2017 door. De aantrekkende woningmarkt, hogere investeringen door bedrijven in onder andere ICT en toenemende consumptieve bestedingen dragen bij aan de economische groei. Toch blijft de verwachting dat de over-all krimp van de werkgelegenheid zich zal voortzetten. Dit heeft niet zozeer te maken met de economische structuur, want die is gemiddeld en zelfs licht positief. Het zijn vooral de regionale omstandigheden - een mix van beleid, kwaliteit ondernemerschap, bereikbaarheid en aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt - die

deze structurele krimp veroorzaken. Dit kan bij ongewijzigde regionale omstandigheden tot 2040 nog eens 25.000 arbeidsplaatsen kosten, waarbij alle sectoren krimp vertonen.

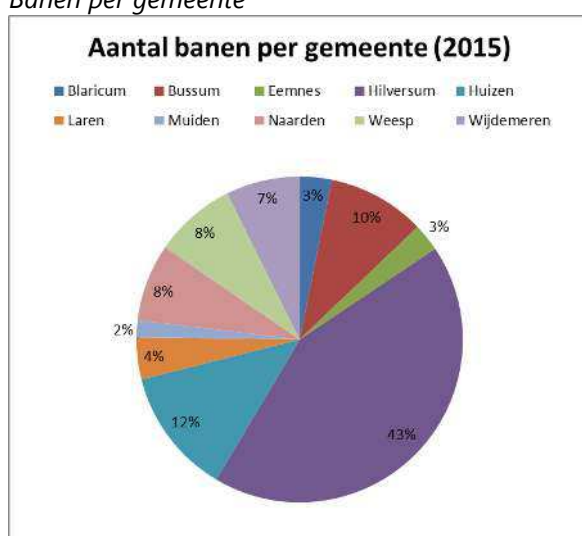
Ondanks de te verwachten over-all krimp, verwacht UWV in 2016 en 2017 een groei van vacatures en banen in een aantal branches in de regio. Dit zal ook uit het vervolg van de analyse blijken.

2.3 Werkgelegenheid

Werkgelegenheid naar gemeente

De meeste werkgelegenheid bevindt zich in de gemeenten Hilversum, Gooise Meren (voornamelijk Bussum) en Huizen.

Banen per gemeente



Figuur 13. Bron: LISA (2015)

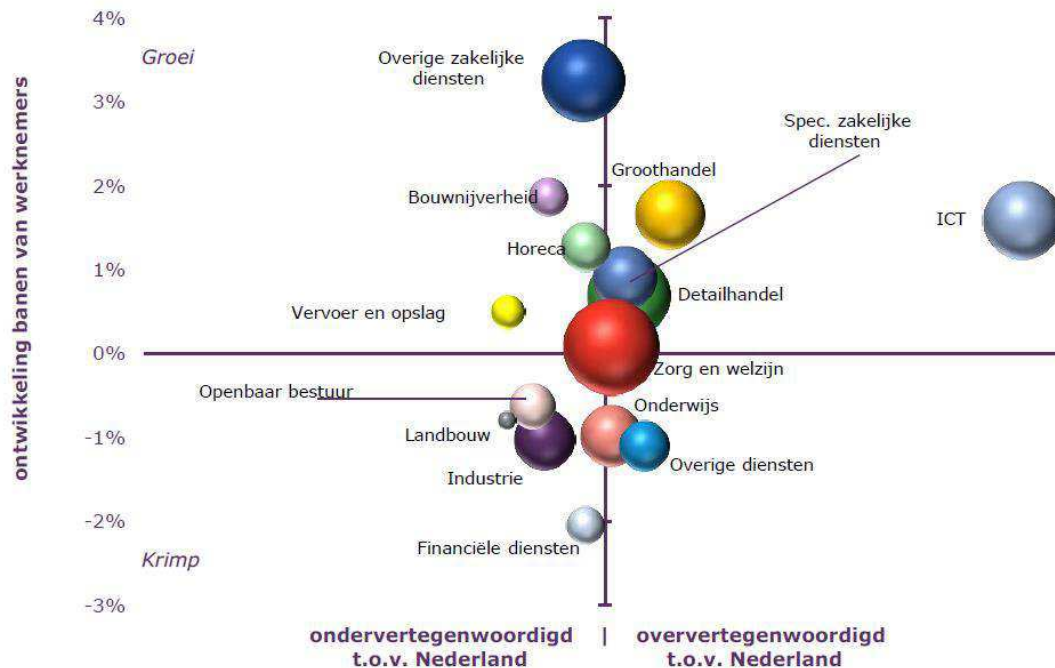
Branches met de meeste werkgelegenheid

In de regio Gooi en Vechtstreek groeit het aantal banen van werknemers (voltijd en deeltijd) in 2016 en 2017 met respectievelijk 0,9% en 0,7% tot 105.500 eind 2017. Naar verwachting zet deze banengroei verder door¹. Banen van zelfstandigen zijn bij deze voorspelling niet meegeteld. Daar wordt een lichte daling van het aantal banen verwacht.

De meeste banen in de regio zijn in de sectoren Zakelijke diensten, Zorg en Welzijn en de Detailhandel. De sector ICT (waaronder door het UWV onder meer de media- en entertainment sector wordt geschaard) is een grote werkgever, deze sector is in de regio oververtegenwoordigd ten opzichte van de rest van Nederland. Binnen de lokale economieën zijn accentverschillen. Zo is in Hilversum de Informatie en communicatiesector de grootste sector, deze sector is in de andere gemeenten veel minder groot. In de overige gemeenten zijn de sectoren Handel, Gezondheids- en welzijnszorg en Zakelijke diensten sterk vertegenwoordigd. Landelijk groeit het aantal banen in Nederland iets sterker dan in de regio Gooi en Vecht-streek.

¹ In 2010 stond het aantal banen op 110.410. In 2011 stond het aantal banen op 107.510. In 2012 stond het aantal banen op 106.490. In 2013 waren er 105.040 banen beschikbaar. Dit aantal stond in 2014 op 105.190. In 2015 waren er 104.010 banen beschikbaar.

Werknemersbanen per sector: omvang, aandeel en ontwikkeling Gooi en Vechtstreek, 2017



Figuur 14. Bron: UWV, Regio in beeld 2016

Groei/afname in vacatures

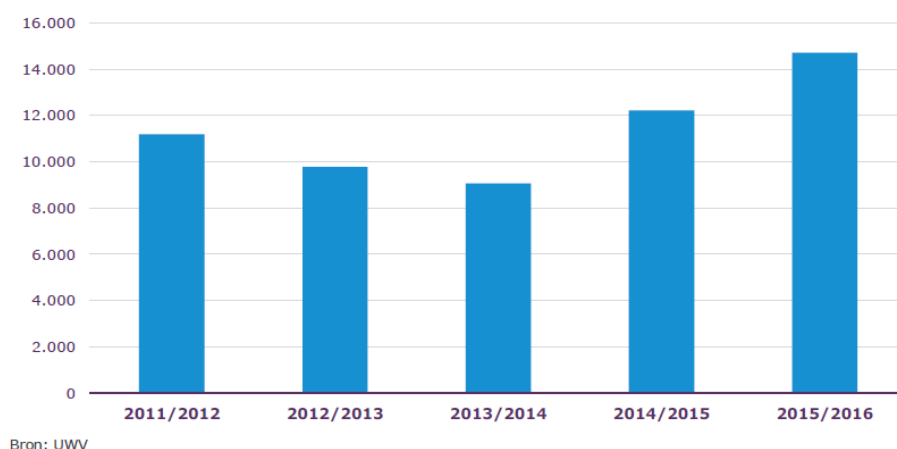
In 2015 en 2016 neemt het aantal ontstane vacatures toe. De toename van het aantal vacatures vindt in vrijwel alle sectoren plaats. Uitzonderingen zijn de landbouw, industrie en overige diensten. In deze sectoren daalt het aantal ontstane vacatures met respectievelijk 42% en 7%. In het onderwijs is het aantal vacatures relatief het meest toegenomen (82%; 520 vacatures). Ook in de specialistische zakelijke diensten zien we een aanzienlijke stijging ontstaan (71%; 430 vacatures):

- In 2015/2016 zijn er bijna 15.000 vacatures ontstaan.
- UWV verwacht dat in 2017 het aantal ontstane vacatures verder toeneemt.
- De sector met de meeste vacatures in de regio Gooi en Vechtstreek is de detailhandel. In 2015/2016 ontstonden in deze sector 3.200 vacatures.
- Voor laagopgeleiden ontstaan de meeste vacatures in de detailhandel, overige zakelijke diensten en horeca.
- Voor middelbaar opgeleiden zijn er veel vacatures in de zorg & welzijn, detailhandel en overige zakelijke diensten.
- Hoogopgeleiden vinden vooral veel vacatures in het onderwijs, de zorg & welzijn en ICT.

Vacatures hoeven niet te leiden tot een groei van de werkgelegenheid, een deel van de vacatures zijn het gevolg van vrijgekomen banen doordat medewerkers zich van de arbeidsmarkt terugtrekken, van baan wisselen of buiten de regio werken. De groei van het aantal vacatures laat echter wel zien dat de dynamiek op de arbeidsmarkt toeneemt.

Ontstane vacatures op de arbeidsmarkt per periode van 4 kwartalen

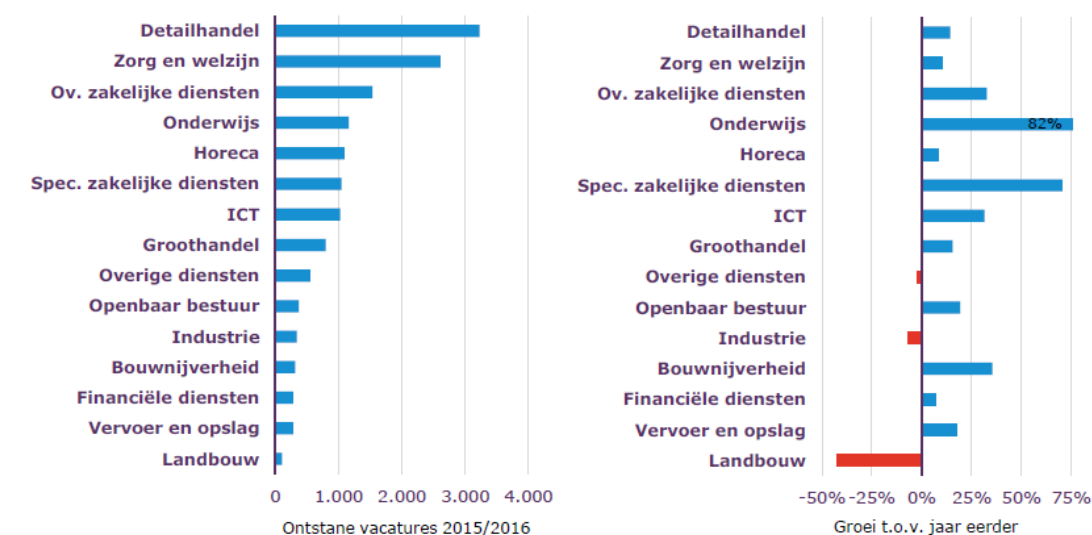
Ontstane vacatures op de arbeidsmarkt per periode van vier kwartalen
Gooi en Vechtstreek, 2011-2016



Figuur 15. Bron: UWV, Regio in beeld 2016

Ontstane vacatures per sector naar omvang en groei

Ontstane vacatures per sector naar omvang (links) en groei (rechts)
Gooi en Vechtstreek, 2015/2016



Figuur 16. Bron: UWV, Regio in beeld 2016

De vraag uit de detailhandel betreft voor 42% beroepen als verkoopmedewerkers detailhandel, laders, lossers en vakkenvullers. De resterende vraag bestaat onder meer uit leidinggevendenden, kassamedewerkers, overig verkooppersoneel (callcentermedewerkers en vertegenwoordigers), receptionisten & telefonisten en adviseurs marketing, public relations & sales. Ondanks de bezuinigingen in de zorg & welzijn ontstaan in deze sector vacatures voor verzorgenden, medisch praktijkassistenten, sociaal werkers, groeps- & woonbegeleiders, leidsters kinderopvang & onderwijsassistenten, verpleegkundigen (mbo), gespecialiseerde verpleegkundigen, schoonmakers en fysiotherapeuten.

Werkgevers in de overige zakelijke diensten (waaronder uitzendbureaus) zijn op zoek naar vooral software- en applicatieontwikkelaars, vertegenwoordigers & inkopers, adviseurs marketing, public relations & sales, accountants, callcentermedewerkers outbound & overige verkopers.

In welke branches werkt de doelgroep banenafpraak voornamelijk en welke kansen zien we?

Handel en administratie

Als we kijken naar in welke branches mensen met een indicatie voornamelijk werken (het gaat hier om landelijke cijfers), dan zien we dat de grootste groep (zo'n 30%) werkt in de handel en administratie. In deze branche verwachten we dat het aantal vacatures in 2017 met zo'n 10% stijgt. Met deze stijging in het aantal vacatures stijgt ook de vraag naar laaggeschoold personeel (zie figuur 14). Dit betekent dat er mogelijkheden ontstaan om in deze branche (meer) mensen met een indicatie banenafpraak aan het werk te helpen. Wij bevelen aan om met werkgevers in de branche handel en administratie concrete werkgelegenheidsafspraken te maken t.b.v. de werktoeleiding van mensen met een indicatie banenafpraak.

Vervoer en opslag

In de branche vervoer en opslag werkt zo'n 16 % van de doelgroep. Ook hier zien we in onze regio kansen ontstaan. Naar verwachting zal het aantal vacatures in deze branche met zo'n 20% stijgen. Als we dit gegeven combineren met het gegeven dat de groei in vacatures vooral gaat over werk op het lage niveau (zie figuur 18) én vaststellen dat het grootste deel van de doelgroep banenafpraak een laag opleidingsniveau heeft (zie 2.3), dan ontstaan er concrete kansen om in deze branche mensen met een indicatie banenafpraak toe te leiden naar werk. Wij bevelen aan om met werkgevers in de branche vervoer en opslag concrete werkgelegenheidsafspraken te maken t.b.v. de werktoeleiding van mensen met een indicatie banenafpraak.

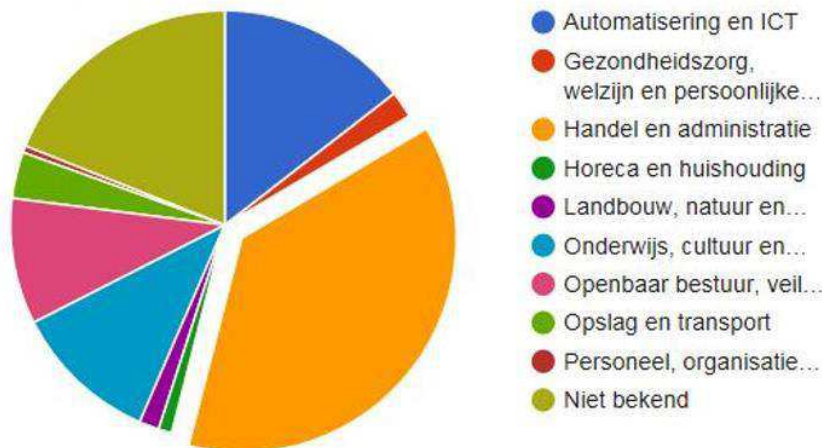
ICT

Zo'n 16% van de doelgroep banenafpraak werkt in de ICT branche. In onze regio verwachten we een aanzienlijke groei van het aantal vacatures in deze branche. Naar verwachting gaat het om een groei van zo'n 30%. Echter, aan deze groei is de vraag naar personeel op het middelbare-hoge niveau gekoppeld. Op basis van de informatie uit paragraaf 2.3 en figuur 18 is het aannemelijk dat er in deze branche zeker kansen zijn. Al verwachten we dat de kansen relatief klein zijn. Ook in de ICT branche moet gericht met werkgevers worden gezocht naar mogelijkheden om mensen met een indicatie banenafpraak aan het werk te helpen.

Onderwijs

De onderwijsbranche is booming in onze regio. We verwachten een vacaturegroei van 82% . Alhoewel ook hier vooral gevraagd wordt naar personeel met een hoog opleidingsniveau (zie figuur 18), bestaan er kansen voor de doelgroep banenafpraak. Wij adviseren gemeenten en UWV stevig in te zetten op de onderwijssector. Op dit moment werkt zo'n 15% van de doelgroep banenafpraak in de onderwijsbranche. Een bijkomend voordeel van een groei in het aantal garantiebanen in de onderwijsbranche is dat deze banen meetellen voor het aandeel van de overheidssector bij het realiseren van de banenafpraak. De overheidssector loopt bij de realisatie van de banenafpraak erg achter. Zie voor meer informatie hoofdstuk 3.

Arbeidsparticipatie van de doelgroep banenafpraak naar branche

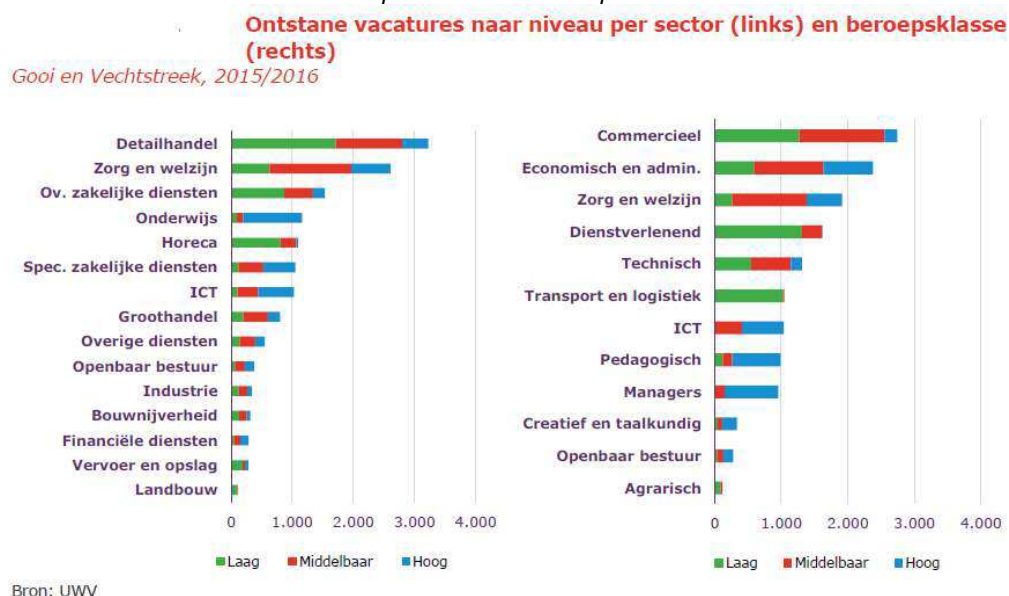


Figuur 17. Bron: Doelgroepenregister (2016)

Vacatures naar opleidingsniveau

In figuur 18 is het aantal vacatures per sectoren beroepsgroep in 2015/2016 weergegeven, onderverdeeld naar de volgende drie beroepsniveaus: laag, middelbaar en hoog. De meeste vacatures op laag beroepsniveau ontstaan in de periode 2015/2016 in de detailhandel, overige zakelijke diensten (waaronder de uitzendbureaus) en horeca. Er worden vooral verkoopmedewerkers detailhandel, laders, lossers & vakkenvullers, kelners & barpersoneel, kassamedewerkers en keukenhulpen gevraagd. Voor werkzoekenden met een middelbaar beroepsniveau zijn er in de Gooi en Vechtstreek vooral vacatures in de zorg & welzijn, detailhandel en overige zakelijke diensten. Deze sectoren zoeken vooral middelbaar opgeleide verzorgenden, medisch praktijkassistenten, sociaal werkers, groeps- & woonbegeleiders, receptionisten & telefonisten, verpleegkundigen (mbo) en automonteurs.

Ontstane vacatures naar niveau per sector en beroepsklasse



Figuur 18. Bron: UWV, Regio in beeld 2016

Ten opzichte van 2015 zien we dat vooral in de beroepsklasse transport en logistiek en in de zakelijke diensten er sprake is van significante groei aan vacatures voor mensen met het lage niveau. In de Horeca zijn de vacatures ook licht gestegen.

Top 10 van grootste werkgevers

De top 10 van werkgevers 2015 zijn de volgende bedrijven en instellingen:

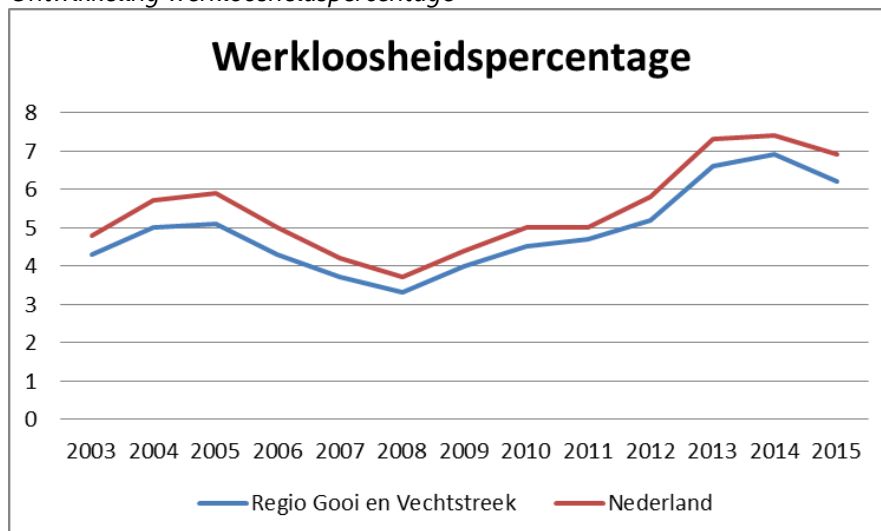
1. Stichting Tergooi (zorg)
2. Nike European Headquarters (groothandel)
3. Tergooi Ziekenhuis Gooi-Noord (zorg)
4. Vivium Zorggroep (zorg)
5. RTL Nederland B.V. (media)
6. NOS (media)
7. Stichting NTR (media)
8. Dutchview B.V.(media)
9. Tomingroep B.V. (industrie/sociale werkvoorziening)
10. Schoonmaakbedrijf Westerveld B.V. (overige zakelijke dienstverlening)

2.3 Werkloosheid

De hoogte van de werkloosheid is afhankelijk van de vraag naar arbeid (de werkgelegenheid) en het aanbod van arbeid (de beroepsbevolking). Groei van de werkgelegenheid heeft een neerwaarts effect op de werkloosheid, maar betekent niet per se een daling van de werkloosheid. Als tegelijkertijd de beroepsbevolking toeneemt, wat een opwaarts effect heeft op de werkloosheid, kan de werkloosheid zelfs toenemen. Groei van de werkgelegenheid en groei van de beroepsbevolking gaan vaak hand in hand, omdat mensen in tijden van werkgelegenheidsgroei worden aangemoedigd om deel te nemen aan het arbeidsproces. De daling van de werkloosheid wordt dan geremd.

Na jaren van een stijgende werkloosheid is het werkloosheidspercentage in de regio in 2015 voor het eerst gedaald naar 6,2%. Dit is net iets lager dan het landelijke werkloosheidspercentage (6,9%). Uit onderstaande figuur blijkt dat de werkloosheid in de regio over het algemeen lager ligt dan landelijk, maar wel ongeveer dezelfde trend laat zien. De daling van het werkloosheidspercentage zet zich ook in 2017 door.

Ontwikkeling werkloosheidspercentage



Figuur 19. Bron CBS

We zien dat het werkloosheidspercentage (en dit is een landelijk beeld) het hoogst is onder de laagopgeleiden.

Werkloosheidspercentage naar opleidingsniveau in Noord-Holland en Nederland

Werkloosheidspercentage naar opleidingsniveau in Noord-Holland en Nederland, 2010-2015

Onderwijsniveau	Regio	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Laag	Nederland	8,3	7,8	9,3	11,3	12,2	11,2
Laag	Noord-Holland	8,4	8,4	9,5	12,1	13,1	11,3
Middelbaar	Nederland	4,5	4,6	5,5	7,3	7,5	7,0
Middelbaar	Noord-Holland	4,5	4,8	5,8	7,6	7,6	6,8
Hoog	Nederland	3,0	3,1	3,4	4,2	4,1	3,9
Hoog	Noord-Holland	2,9	3,1	3,3	4,1	3,8	3,8

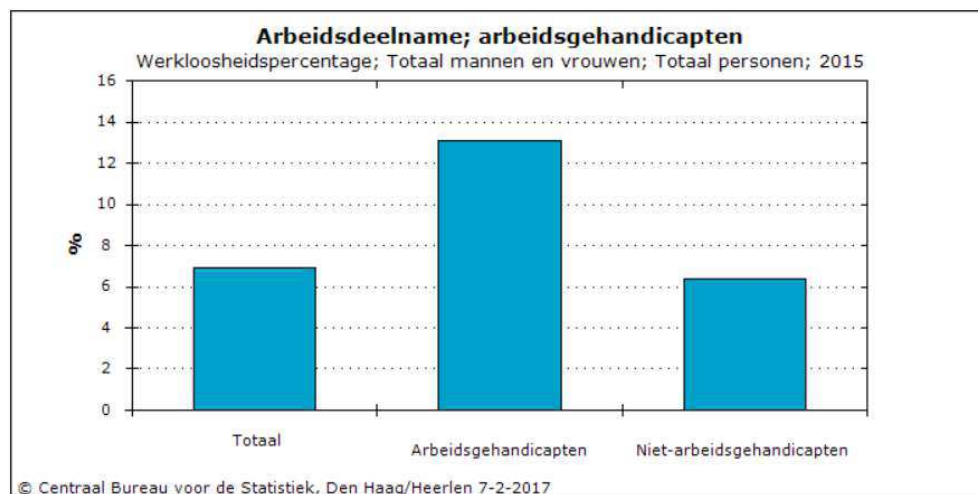
Bron: CBS

Figuur 20. Bron: CBS

Werkloosheidspercentage van mensen met een beperking

Uit landelijke cijfers blijkt dat de werkloosheid onder arbeidsbeperkten twee maal zo hoog is als niet arbeidsbeperkten. Landelijk ligt het werkloosheidspercentage van arbeidsbeperkten op zo'n 13%. Het werkloosheidspercentage van niet arbeidsbeperkten ligt landelijk op zo'n 6.1%. Deze verhouding is ook aanwezig in de arbeidsmarktregio Gooi en Vechtstreek.

Arbeidsdeelname van mensen met een arbeidsbeperking



Figuur 21. Bron: CBS

Werkloosheid onder mensen met een indicatie banenafspraken

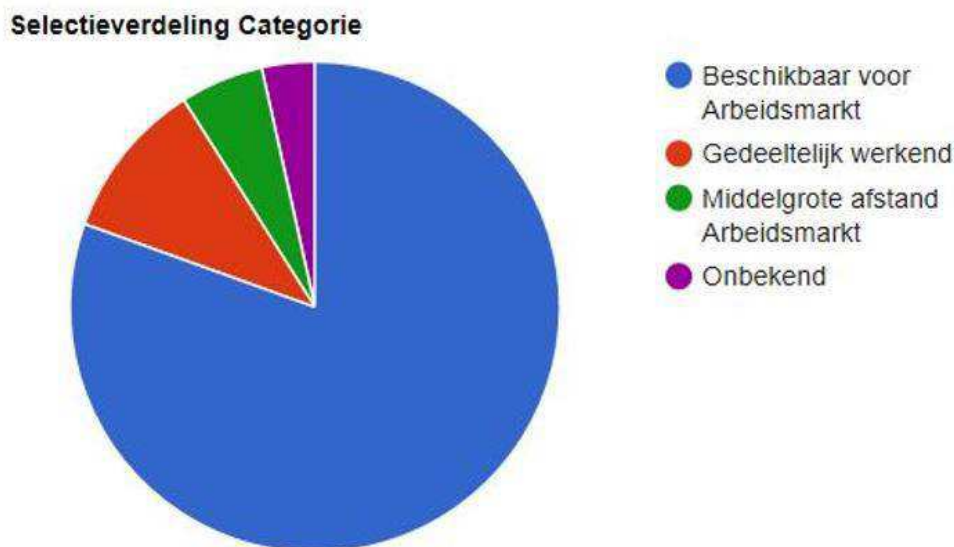
In hoofdstuk 2 hebben we laten zien dat

- 17% van de doelgroep banenafspraken direct beschikbaar is voor de arbeidsmarkt en (vergeleken met de volledige doelgroep banenafspraken) een relatief kleine afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Deze groep wordt het meest geselecteerd voor werk.
- 25% van de doelgroep banenafspraken een middelgrote afstand tot de arbeidsmarkt heeft.
- 33% van de doelgroep banenafspraken een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft.
- 25% van de doelgroep banenafspraken niet in staat is om 25.5 uur per week te werken (en dus gedeeltelijk werkt)

Als we het bovenstaande relateren aan het werkloosheidscijfer onder de doelgroep banenafspraken, dan zien we dat van de mensen met een indicatie banenafspraken, de mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt het minst worden geselecteerd voor een baan. Vooral mensen met een relatief

kleinere afstand tot de arbeidsmarkt worden geselecteerd. In mindere mate worden mensen met een middelgrote afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk geholpen.

Selectie voor een baan van mensen uit de doelgroep banenafpraak. Naar afstand tot de arbeidsmarkt



Figuur 22. Bron: Doelgroepenregister

De banenafpraak is ervoor bedoeld om de mensen met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen. Als we kijken naar figuur 22 – die is gebaseerd op de werkelijke realisatie – komt de vraag op of de banenafpraak het doel dient waarvoor de afspraak is gemaakt. Over het algemeen kan nog steeds worden geconcludeerd dat juist mensen met een middelgrote tot grote afstand tot de arbeidsmarkt weinig participeren in de arbeidsmarkt en dus worden uitgesloten van het arbeidsproces.

Ook zien we dat van de mensen met een indicatie banenafpraak, op dit moment vooral mensen in de leeftijdscategorie 25-35 jaar worden geselecteerd voor een baan. Bij zeker 66% van de selecties gaat het om mensen in deze leeftijdscategorie. De groep 46 plussers met een indicatie banenafpraak, wordt bijna niet geselecteerd voor werk. De combinatie leeftijd en afstand tot de arbeidsmarkt maakt dat deze groep voor veel werkgevers niet aantrekkelijk is (zie hoofdstuk 2, figuur 12).

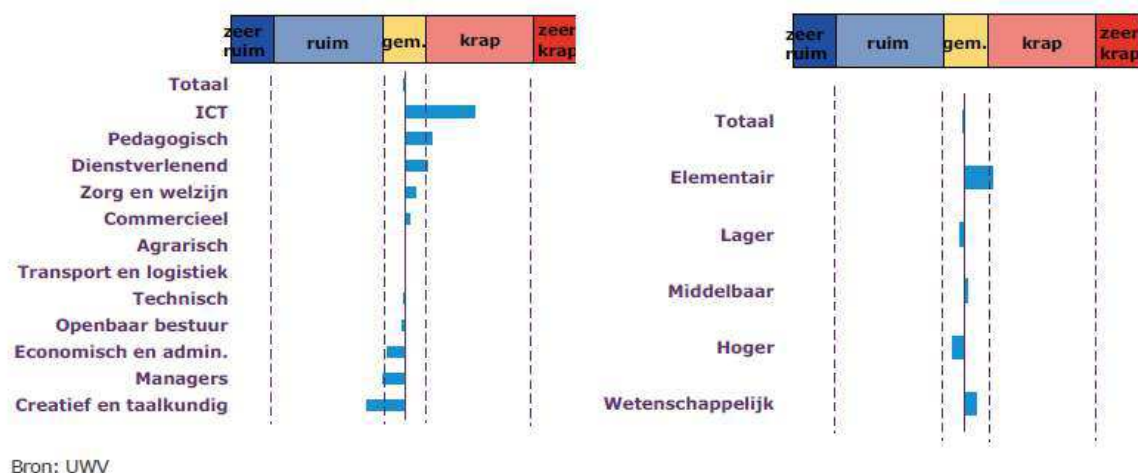
Krapte arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt in de regio Gooi en Vechtstreek wordt minder ruim door een toename van de openstaande vacatures en een afnemend aantal kortdurend werkzoekenden. Momenteel is er sprake van een gemiddelde arbeidsmarktspanning.

De arbeidsmarkt in de Gooi en Vechtstreek is minder ruim dan landelijk. In totaal zijn er ongeveer evenveel vacatures als werkzoekenden en is er een gemiddelde arbeidsmarktspanning. Over het algemeen is er een krappe arbeidsmarkt voor beroepen op elementair niveau. Op deze banen is een grote groep van de doelgroep banenafpraak aangewezen. Deze groep profiteert minder van de economische groei en heeft moeite om zich op de veranderende arbeidsmarkt staande te houden. Dit blijkt ook uit figuur 23.

Spanning naar beroepsklasse en beroepsniveau

Spanning naar beroepsklasse (links) en beroepsniveau (rechts)
Gooi en Vechtstreek, 2e kwartaal 2016



Figuur 23. Bron: UWV, Regio in beeld 2016

2.4 Aansluiting onderwijs/arbeidsmarkt

De arbeidsmarktperspectieven voor mensen met een laag opleidingsniveau zijn niet gunstig. Dit hangt samen met de hierboven genoemde spanning op de arbeidsmarkt voor het lage en elementaire niveau. De beste perspectieven zijn er voor mensen met een hbo-opleiding in onderwijs, techniek, gedrag & maatschappij en landbouw & natuur. Maar ook op mbo-niveau zijn goede perspectieven in techniek. De vooruitzichten zijn volgens ROA minder gunstig voor afgestudeerde van groen, economische en zorgopleidingen. Het grote aantal schoolverlaters in deze richtingen en het relatief grote aantal geregistreerde werkzoekenden zijn meer dan voldoende om de baanopeningen in te vullen. In figuur 24 treft u een overzicht van het toekomstarbeidsmarktperspectief naar opleiding.

Toekomstige arbeidsmarktperspectief tot 2020 naar opleiding

Toekomstige arbeidsmarktperspectief tot 2020 naar opleiding
Gooi en Vechtstreek, tot 2020

Opleiding	Arbeidsmarktperspectief
Totaal Mbo 2/3	Redelijk
Mbo 2/3 Economie	Redelijk
Mbo 2/3 Groen	Slecht
Mbo 2/3 Techniek	Redelijk
Mbo 2/3 Zorg en welzijn	Matig
Totaal Mbo 4	Redelijk
Mbo 4 Economie	Redelijk
Mbo 4 Groen	Slecht
Mbo 4 Techniek	Goed
Mbo 4 Zorg en welzijn	Matig
Totaal Hbo	Goed
Hbo Economie	Redelijk
Hbo Gedrag en maatschappij	Goed
Hbo Landbouw en natuur	Goed
Hbo Onderwijs	Zeer goed
Hbo Taal en cultuur	Matig
Hbo Techniek	Goed
Hbo Gezondheidszorg	Matig
Totaal Wo	Goed
Totaal	Goed

Bron: ROA

Figuur 24. Bron: UWV, Regio in beeld 2016

Ondernemers geven aan dat zij zich zorgen maken over het opleidingsaanbod op het middelbaar beroepsonderwijs in de regio in relatie tot het type banen. Zij geven aan dat voor een aantal beroepen waar vraag voor is op de arbeidsmarkt, onvoldoende studenten worden opgeleid.

2.5 Ontwikkelingen

In de arbeidsmarktanalyses is consensus te vinden over een aantal belangrijke ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Deze veranderingen doen zich niet alleen voor op de arbeidsmarkt van de regio Gooi en Vechtstreek, maar in heel Nederland. De mate en het tempo waarin deze ontwikkelingen zich voordoen is onzeker. Dit is afhankelijk van factoren als de snelheid van innovaties, maar ook van wet- en regelgeving. In deze paragraaf worden de ontwikkelingen beschreven en waar mogelijk gespecificeerd naar de verwachte gevolgen voor de regio.

De kansen op de arbeidsmarkt nemen toe

Verwacht wordt dat de Nederlandse economie de komende jaren groeit en de werkgelegenheid zal stijgen. In hoofdstuk 2 is aangegeven welke krapteberoepen er zijn in de regio Gooi en Vechtstreek. De krapte concentreert zich in de techniek, ICT en een aantal specifieke niches (zoals registeraccountants of wijkverpleging). Het UWV verwacht dat op de middellange termijn (2017-2019) dezelfde kansen en kapten voor dezelfde beroepsgroepen gelden. Voor sectoren als de ICT en de technische sector worden de tekorten naar verwachting alleen maar groter.

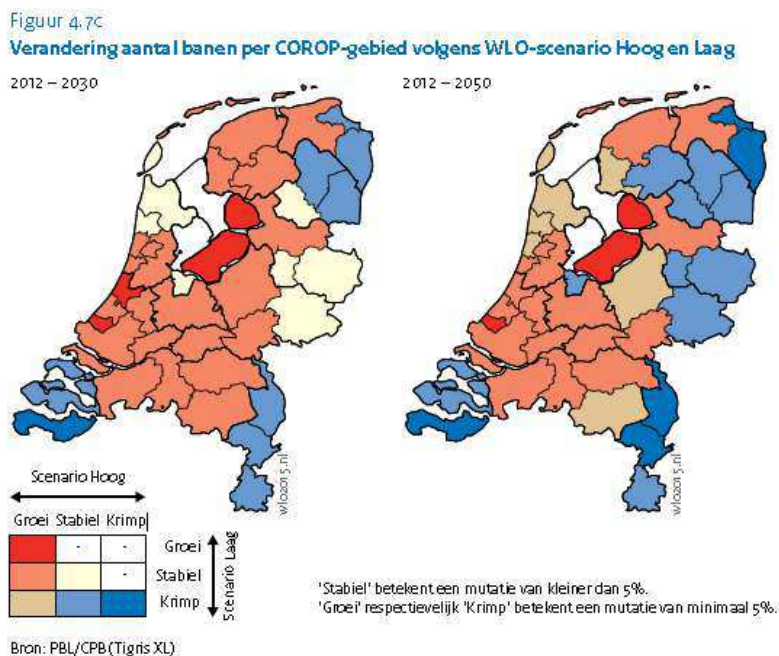
Groei in de meeste sectoren

Naar verwachting zal in de meeste sectoren de werkgelegenheid groeien. Van de in de regio Gooi en Vechtstreek grote sectoren zal vooral het aantal banen in de Zakelijke diensten, Informatie en communicatie en Groothandel toenemen.² Als gevolg van de veranderde economie verandert het type vacatures.

Maar het totaal aantal banen zal op de langere termijn dalen

Het is de verwachting dat het totaal aantal banen in de regio de toekomst zal dalen, zie onderstaande figuur. Gooi en Vechtstreek neemt hierin een uitzonderingspositie in ten opzichte van de ons omringende regio's, daar wordt verwacht dat het aantal banen zal groeien. De verschillen tussen regio's worden veroorzaakt door verschillen in de nationale ontwikkeling voor de verschillende bedrijfssectoren en regionale bevolkingsontwikkelingen.

Verandering aantal banen per COROP-gebied volgens WLP-scenario



Figuur 25. Bron: PBL, WLO 2015

De achterstand van laagopgeleiden neemt toe

Laagopgeleiden hebben een zwakkere positie op de arbeidsmarkt dan middelbaar en hoogopgeleiden. Ze zijn vaker werkloos en werken vaker in laagbetaalde of onzekere banen. Dit blijkt ook uit de hierboven opgenomen analyse. De vraag naar laagopgeleiden is gedaald door automatisering, robotisering, verplaatsing van werk naar lagelonenlanden. Ook heeft de ruime arbeidsmarkt bijgedragen aan de moeilijke positie van laag opgeleiden omdat mensen sneller geneigd zijn om werk te accepteren waarvoor zij overgekwalificeerd zijn. De aantrekkende economie zal wel het aantal banen voor laagopgeleiden in een aantal sectoren laten toenemen.³

² Rabobank (2015), *Regionale economische prognoses 2016*

³ ROA (2015), *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2020*.

De afstand tussen laag- en hoger opgeleiden wordt naar verwachting alleen maar groter. Het gevraagde opleidingsniveau verschuift door verdergaande automatisering en innovatie geleidelijk naar hogere opleidingsniveaus. Dit is het sterkst zichtbaar in bijvoorbeeld de sector techniek.⁴

Ook beroepen op middelbaar beroepsniveau verdwijnen

De impact van robotisering en automatisering zal naar verwachting op het middelbaar beroepsniveau het grootst zijn. Middelbaar opgeleiden maken verhoudingsgewijs een groot deel uit van onze beroepsbevolking. Veel economisch administratieve en logistieke beroepen zullen verdwijnen, zoals verkopers, boekhoudkundig medewerkers en administratief medewerkers.⁵

Technologische ontwikkelingen kunnen echter ook tot nieuwe werkgelegenheid leiden, ook in het middensegment. Hierbij wordt een toenemend beroep gedaan op interactieve en sociale vaardigheden.⁶

Arbeid wordt flexibeler georganiseerd.

Het aandeel zelfstandigen groeit sterker dan het aantal banen van werknemers en groeit structureel. In de regio Gooi en Vechtstreek is deze ontwikkeling sterker zichtbaar dan in de rest van Nederland. Vooral werknemers ouder dan 45 jaar zijn vaak werkzaam als zelfstandige.

Van de zelfstandigen is ongeveer de helft zelfstandige zonder personeel (ZZP'er). In de in de regio oververtegenwoordigde ICT-sector (waaronder een deel van de media- en entertainmentindustrie) neemt het aandeel ZZP'ers sterk toe. Deze sector is dan ook verantwoordelijk voor een groot deel van de groei in het aantal zelfstandigen.⁷

Leven lang leren

In een economie waarin routinematige taken steeds meer worden geautomatiseerd worden unieke menselijke talenten steeds belangrijker. In een economie die steeds dynamischer is wordt het aanpassingsvermogen van medewerkers steeds belangrijker. Ontwikkelingen gaan zo snel dat opleidingen zich niet meer beperken tot het begin van het leven, maar werkenden zullen een leven lang blijven leren.

⁴ UWV, *Regio in beeld 2015*

⁵ Deloitte (2014), *De impact van automatisering op de Nederlandse Arbeidsmarkt*.

⁶ ROA (2015), *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2020*.

⁷ UWV, *Regio in beeld 2015*

3. Realisatie banenafspraken

3.1 Doelstelling

In de regio Gooi en Vechtstreek moeten er tot en met het jaar 2025 1.462 banen worden gerealiseerd:

Jaar	Markt	Overheid	Totaal
2015	114	36	150
2016	175	55	230
2017	288	85	372
2018	388	106	493
2019	500	127	627
2020	625	148	773
2021	750	169	919
2022	875	190	1.065
2023	1.000	212	1.212
2024	1.125	212	1.337
2025	1.250	212	1.462

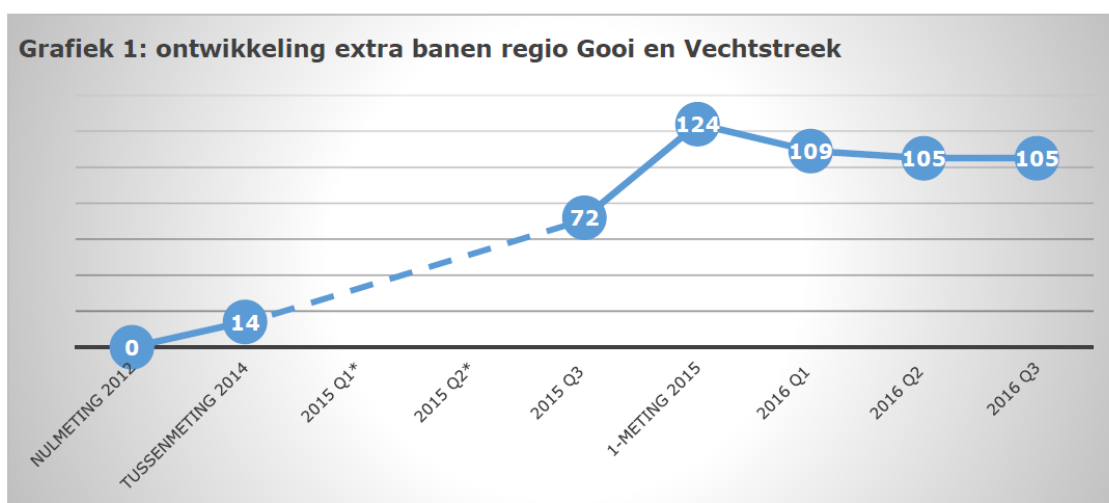
Figuur 26. Bron: Convenant Inclusieve Arbeidsmarkt

3.2 Realisatie

In 2016 was het de ambitie om 230 extra banen te realiseren bij reguliere werkgevers (175 bij marktwerkgevers en 55 bij de overheid).

Ten opzichte van de nulmeting eind 2012 zijn er nu tot en met eind 2016 105 banen bijgekomen. Hiermee is tot en met 2016 46% van de doelstelling voor 2016 gerealiseerd. De groei zien we vooral bij de reguliere banen in de marksector. Deze zijn met 92 banen toegenomen. Bij de overheid zijn er 8 banen bijgekomen. Opvallend is de relatief geringe stijging bij de detacheringen en uitzendcontracten met 5 banen. In andere regio's is daar een grotere stijging te zien.

Ontwikkeling extra banen tot en met het 3^e kwartaal 2016



* In het 1^e en 2^e kwartaal 2015 zijn er geen metingen gedaan

Figuur 27. Bron: UWV (2017)

3.3 Matching

Werkgevers geven bij het WSP (gemeenten en UWV) knelpunten aan die zij ervaren bij het aanstellen van mensen met een arbeidsbeperking/mensen met een indicatie banenafspraken. De voornaamste knelpunten die werkgevers meegeven zijn in het volgende gelegen:

1. Werkgevers hebben soms vacatures beschikbaar voor mensen met een beperking, maar krijgen die vacatures niet gevuld door mensen uit de doelgroep. Werkgevers ervaren een gebrek aan zicht op het klantenbestand door uitvoeringsdiensten van gemeenten.
2. Werkgevers geven aan tegen allerlei procesmatige en administratieve rompslomp aan te lopen, wanneer zij iemand met een arbeidsbeperking/iemand met een indicatie banenafspraken wensen aan te stellen. Alhoewel staatssecretaris Kleinsma verschillende maatregelen heeft getroffen om de administratieve lastendruk te verminderen, blijven werkgevers tegen dit probleem aanlopen.
3. Werkgevers geven aan onvoldoende op de hoogte te zijn van de banenafspraken en inclusief werkgeverschap. Dit werkt het principe van 'onbekend maakt onbemind' in de hand.
4. In het verlengde van punt 3 geven werkgevers aan onvoldoende op de hoogte te zijn van regelingen waar zij gebruik van kunnen maken wanneer zij mensen met een beperking aanstellen. Het bestaan van een aantal risico-verminderende instrumenten voor werkgevers is niet altijd bekend. Dit werkt het principe van 'onbekend maakt onbemind' in de hand.
5. Het Werkgeversservicepunt – en de mogelijkheden van dienstverlening van het Werkgeversservicepunt – is bij een groot deel van de werkgevers onbekend. Werkgevers weten – ook bij een ondersteuningsvraag – de weg naar het WSP vaak niet te vinden.

3.4 Vulling van het doelgroepenregister

Het doelgroepenregister bestaat uit zo'n 2.123 inwoners uit de regio Gooi en Vechtstreek. Het gaat om 89 mensen met een Wsw indicatie, 1.826 Wajongers en 208 mensen uit de doelgroep Participatiewet (waaronder VSO/PRO leerlingen). De afname Wajong (min 448) overtreft de groei in de doelgroep Participatiewet (208). Per saldo daalt hierdoor het aantal mensen in het doelgroepenregister.

Wanneer mensen onder de Participatiewet vallen en zich bij de gemeente melden voor een bijstandsuitkering/ondersteuning, dan dient de consulent – wanneer hij/zij de inschatting maakt dat deze persoon mogelijk aanspraak kan maken op een indicatie banenafspraken – deze persoon doorverwijzen naar UWV voor een indicatiestelling. UWV loopt er tegenaan dat het aantal doorverwijzingen achterblijft (ook ten opzichte van de landelijke trend). UWV geeft aan dat in 2016 in totaal 160 aanvragen voor een indicatie banenafspraken te hebben ontvangen. Hiervan zijn 8 aanvragen door gemeenten ingediend en 152 door inwoners zelf.

Het uitblijven van verwijzingen voor een indicatie banenafspraken maakt dat de doelgroep banenafspraken onvoldoende opgenomen wordt in het doelgroepenregister. Hierdoor blijven potentiële kansen onderbenut kunnen en werkgevers mogelijke beschikbare vacatures niet passend (en door de doelgroep) ingevuld krijgen.

4. Actieplan banenafspraken

4.1 Te adresseren punten

Uit hoofdstukken 2 en 3 komen een aantal hoofdpunten naar voren die geadresseerd moeten worden om de realisatie van de banenafspraken te bevorderen. Deze punten staan hieronder opgesomd. Vervolgens staan in paragrafen 4.2 t/m 4.3 maatregelen beschreven om de knelpunten te verkleinen/weg te werken.

Werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt/de doelgroep banenafspraken

1. In de arbeidsmarkt is er een gebrek aan werk op het elementair niveau. Mensen met een indicatie banenafspraken zijn veelal op dit type werk aangewezen. De afname van dit type werk neemt de komende tijd toe. Dit betekent dat de arbeidsparticipatie van mensen in de doelgroep banenafspraken in toenemende mate onder druk komt te staan.
2. Binnen de doelgroep banenafspraken komen vooral jonge mensen in de leeftijd 25-35 en met een relatief kleine afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk. De groep mensen wat ouder is dan 35 komt moeilijker aan het werk. 46 Plussers uit de doelgroep worden zeer weinig geselecteerd voor een baan.
3. Binnen de doelgroep banenafspraken worden vooral mensen met een relatief kleine afstand tot de arbeidsmarkt geselecteerd voor werk. Mensen met een middelgrote tot grote afstand tot de arbeidsmarkt worden nog veelal uitgesloten van het arbeidsproces.
4. In de arbeidsmarkt zien we in specifieke branches kansen ontstaan om mensen met een indicatie banenafspraken aan het werk te helpen. Deze kansen worden onvoldoende gericht benut zodat de kansen op arbeidsparticipatie van de doelgroep vergroot worden.

Onbekend maakt onbemind

5. Werkgevers zijn onvoldoende op de hoogte van de Participatiewet, de banenafspraken en de mogelijke regelingen waar zij – bij het aanstellen van iemand met een arbeidsbeperking- gebruik van kunnen maken. Dit werkt het principe van 'onbekend maakt onbemind in de hand'. Ook weten werkgevers de weg naar het Werkgeversservicepunt niet altijd te vinden.

Het matchingsproces

6. Afgezien van het feit dat het in veel gevallen ook heel goed gaat, zien werkgevers verbeterpunten bij het creëren van matches tussen vacatures en mensen met een beperking. Wanneer er vacatures beschikbaar zijn voor mensen met een arbeidsbeperking/de doelgroep banenafspraken:
 - a. duurt het weleens te lang voordat er vanuit uitvoeringsdiensten kandidaten worden aangeleverd. Soms worden er helemaal geen kandidaten aangedragen.
 - b. staan er in het doelgroepenregister te weinig mensen die onder de Participatiewet vallen en een indicatie banenafspraken hebben. Hierdoor krijgen werkgevers vacatures niet altijd adequaat gevuld waardoor kansen onderbenut blijven

In dit hoofdstuk worden concrete oplossingsrichtingen geboden om antwoord te geven op de hierboven genoemde uitdagingen.

4.2 Werkgelegenheid op het elementair niveau / werk voor mensen met een beperking

Activiteit (naast reguliere taken van het WSP)	Wie verantwoordelijk voor de organisatie	Wanneer?
Het actief creëren van baanopeningen door concrete werkgelegenheidsprojecten af te spreken. Onder andere op basis van de hierboven genoemde analyse worden met name werkgevers in de groeisectoren benaderd om werkgelegenheidsprojecten mee af te spreken. Deze werkgelegenheidsprojecten gaan niet alleen over het vervullen van (toekomstige) vacatures, maar (juist) ook over het inzetten van slimme maatregelen waardoor mensen met een arbeidsbeperking/een indicatie banenafpraak zo worden ontwikkeld/omgeschoold, dat ze op (voorheen niet aansluitende banen) matchen op beschikbaar werkgelegenheid. De werkgelegenheidsprojecten spelen niet alleen in op een bestaand personeelsvraag bij werkgevers. Met de werkgelegenheidsprojecten wordt ook proactief ingespeeld op toekomstige personeelsvraagstukken bij werkgevers.	Uitvoerend projectleider banenafpraak.	Doorlopend in 2017
Het aanstellen van een uitvoerend projectleider die verantwoordelijk is voor: - Het opzetten van regionale werkgelegenheidsprojecten; - Het monitoren van regionale werkgelegenheidsprojecten; - Het aanjagen van regionale werkgelegenheidsprojecten, zodat er voldoende matches ontstaan tussen werkgelegenheid en bijstandsgerechtigden met een beperking/indicatie banenafpraak. - Het vergroten van de bekendheid van de banenafpraak, de participatiewet en het WSP onder werkgevers. De Werkkamer stelt de uitvoerende projectleider aan, De uitvoerende projectleider wordt voor de periode 2017 aangesteld door de Regio en wordt in/dichtbij het WSP gepositioneerd. De uitvoerend projectleider legt per overleg van de Werkkamer verantwoording af aan de Werkkamer.	Saloua Chaara namens de Werkkamer	Maart 2017
Maandelijkse Meets and Greets tussen werkgevers en mensen met een arbeidsbeperking/mensen met een indicatie banenafpraak.	Saskia van Rosmalen	Activiteit in gang gezet. Data: 16 februari, 7 maart, 4 april, 9 mei, 8 juni, 11 juli, 17 oktober 7 december
Uitvoering geven aan het project 'Meerwaarde uit textiel'. Hierdoor wordt er in de regio Gooi en Vechtstreek in de textielbranche extra werkgelegenheid gecreëerd voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.	Marc Maassen	Doorlopend in 2017

Het verder versterken en faciliteren van de samenwerking tussen gemeenten, het WSP en onderwijsinstellingen zodat jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt na het verlaten van een opleiding beter en sneller worden toegeleid naar werk.	Tjolina Proost	Activiteit in gang gezet. Doorlopend in 2017.
Zie verder ook het onderdeel 'Kennis van de banenafspraken, de Participatiewet en het WSP'		

4.3 Kennis van de banenafspraken, de participatiewet en het WSP

Activiteit	Wie verantwoordelijk voor de organisatie	Wanneer?
Gezamenlijke scholing van medewerkers van het WSP (gemeenten en UWV) en consultants over de Participatiewet, banenafspraken en inclusief werkgeverschap.	Saloua Chaara, Ronald Clous, Evert van Scherpenzeel	Activiteit is ingezet. Doorlopend in 2017.
3 informatie bijeenkomsten voor werkgevers in de marktsector over de banenafspraken/inclusief werkgeverschap/de participatiewet.	Uitvoerend projectleider Werkkamer.	Mei 2017 September 2017 December 2017
2 bijeenkomsten voor overheidsinstellingen over de banenafspraken/inclusief werkgeverschap.	Uitvoerend projectleider Werkkamer.	Maart 2017 Oktober 2017
Het organiseren van 3 netwerkborels voor smaakmakers. Deze borels bestaan uit een inhoudelijk deel/een masterclass en een netwerkdeel. Smaakmakers kunnen gratis deelname aan masterclasses en workshops over onderwerpen die werkgevers zelf aandragen. De inventarisatie van waar deze masterclasses over moeten gaan wordt door de uitvoerend projectleider gedaan.	Uitvoerend projectleider Werkkamer.	April 2017 November 2017
De website van het WSP optimaliseren en inclusief werkgeverschap/smaakmakers en de banenafspraken prominent een plek geven op de website.	Marjolein Grootjens i.s.m. een medewerker van UWV.	Januari 2017
Een korte flyer ontwikkelen met daarin kernachtig een beschrijving van de banenafspraken, mogelijke instrumenten en de dienstverlening van het WSP.	Uitvoerend projectleider Werkkamer en een communicatieadviseur	Januari 2017
Opstellen maandelijkse/tweemaandelijkse digitale nieuwsbrieven met informatie voor werkgevers over de inclusieve arbeidsmarkt en de banenafspraken. De dienstverlening van het WSP wordt onder de aandacht gebracht.	Uitvoerend projectleider Werkkamer en een communicatieadviseur	Elke maand per februari 2017
Bij alle ondernemersverenigingen minimaal eens per half jaar aansluiten om de inclusieve arbeidsmarkt onder de aandacht te brengen en om de bekendheid van het WSP te vergroten.	Ronald Clous i.s.m. Evert van Scherpenzeel.	Doorlopend in 2017
Organiseren dat het WSP deelneemt aan netwerken van ondernemers in de regio. Denk aan bijeenkomsten van werkgeversorganisaties.	Ronald Clous i.s.m. Evert van Scherpenzeel.	Doorlopend in 2017
Het uitvoeren van een werkgeverstevredenheidsonderzoek over de dienstverlening van het WSP. De specifieke dienstverlening van het WSP in het kader van de	Ronald Clous i.s.m. Evert van Scherpenzeel.	Eind 2017

banenafspraken maakt hier een onderdeel van uit. ⁸		
Een verdere bestendiging van de samenwerking tussen gemeenten en UWV in het Werkgeversservicepunt: ○ Het ontwikkelen van gezamenlijk beleid/het hanteren van één arbeidsmarktagenda (zie hieronder) ○ Het verrichten van tweemaandelijks arbeidsmarktanalyses door UWV. Op basis hiervan kan het WSP meer proactief inspelen op ontwikkelingen. ○ Het versterken van het principe van één aanspreekpunt voor werkgevers. Dit principe doortrekken naar zoveel als mogelijk aspecten van de dienstverlening. ○ Gezamenlijke arbeidsmarktafspraken ○ Gezamenlijke werkgelegenheidsprojecten ○ Een actieve en gezamenlijke samenwerking met sociale partners ○ Een actieve analyse naar mogelijkheden om instrumenten te harmoniseren	Evert van Scherpenzeel en Saloua Chaara	Activiteit is ingezet. Doorlopend in 2017.
De doorontwikkeling van het Werkgeversservicepunt: 1. Onderzoek naar de samenvoeging van de werkgeversdienstverlening met het bedrijvenloket Gooi en Vechtstreek en de Regionale Meld- en Coördinatiefunctie. 2. Regionale visie op de werkgeversdienstverlening. Bij de visievorming worden ervaringen uit het jaar 2017, de uitkomsten van het visitatietraject dat in 2016 voor de werkgeversdienstverlening is uitgevoerd en de ervaringen van uitvoerende medewerkers meegenomen. 3. Een gericht, concreet en effectief dienstverleningspakket om de jeugdwerkloosheid terug te dringen. 4. Met inachtneming van resultaten 1, 2 en 3: Een effectief en efficiënt opgebouwde regionale werkgeversdienstverlening voor de periode 2018 en verder. De opbouw biedt ruimte bieden voor 'couleur locale' en 'evidence based' methoden. 5. Voorstellen om de opbouw zoals genoemd onder 4 te realiseren. 6. Implementatie van besluiten die voortkomen uit de voorstellen zoals genoemd onder 5.	Daphne Willems (=projectleider) en Saloua Chaara	2017
Het ontwikkelen van integraal economisch en arbeidsmarkt beleid die gericht is op economische groei, bedrijvigheid en het creëren van meer	Saloua Chaara	Najaar 2017

⁸ Onder voorbehoud van financiering.

werkgelegenheid. Dit beleid vertalen we in een concreet actieplan/concrete maatregelen die we implementeren, zodat we direct de overstap van het 'wat' en 'hoe' naar het 'zorgen dat' maken. Dit beleid en de daar aangekoppelde maatregelen zijn van gemeenten en UWV samen.		
---	--	--

4.4 Vindbaarheid van kandidaten en transparantie vacatures

Activiteit	Wie verantwoordelijk voor de organisatie	Wanneer?
Gemeenten in onze regio zijn bezig met de aansluiting op de kandidatenverkenner. Via de kandidatenverkenner worden mensen met een indicatie banenafpraak, aan de hand van digitale profielen, vindbaar gemaakt voor werkgevers. Waar nodig biedt de programmaraad ondersteuning bij het vullen van de kandidatenverkenner. Het aanmaken van e-portfolio's via de kandidatenverkenner vergemakkelijkt het matchen van werkzoekenden aan vacatures van werkgevers.	Gemeenten. Uitvoerend projectleider Werkkamer jaagt aan en ondersteunt.	Activiteit is ingezet. Doorlopend in 2017.
Gemeenten, de Regio en UWV hebben overeenstemming bereikt over het transparant maken van vacatures via de daarvoor beschikbare ICT systemen van UWV. Dit betekent dat beschikbare vacatures in onze regio in één systeem worden geregistreerd en er t.a.v. de werkgeverscontacten goed kan worden afgestemd tussen medewerkers van het Werkgeversservicepunt. De dienstverlening van UWV en de dienstverlening van gemeenten kan zo beter op elkaar worden afgestemd. De aansluiting bij het WBS/Sonar is gerealiseerd. In samenwerking met UWV zijn medewerkers van UWV geschoold in het hanteren van WBS/Sonar.	Gemeenten, Ronald Clous en Evert van Scherpenzeel	Mei 2017 September 2017 December 2017