

Algemeen	
Onderwerp	Marktbewerkingsplan
Verspreiden	Ja
Contactpersoon	Irma Dijkstra / Saloua Chaara
Eenheid	Sturing
E-mail	<a href="mailto:i.dijkstra@hilversum.nl">i.dijkstra@hilversum.nl</a> / <a href="mailto:s.chaara@regiogv.nl">s.chaara@regiogv.nl</a>
Kenmerk	18.0005475
Datum	13 juni 2018

### Voorstel

Nummer	Omschrijving
Voorstel 1.	De richting uit het marktbewerkingsplan bespreken.
Voorstel 2.	Het vervolgproces rondom het marktbewerkingsplan bespreken.

### Behandeling

Onderwerp	Overleg	Doel
26 juni 2018	Uitvoeringsoverleg	Bespreken
28 juni 2018	Directie sociaal domein	Bespreken
19 juli 2018	Portefeuillehoudersoverleggen sociaal en fysiek domein	Bespreken
Augustus	Werkkamer Gooi en Vechtstreek	Bespreken
Augustus/September	Bedrijvenfederatie Gooi en Vechtstreek	Bespreken
September	Economic Board Gooi en Vechtstreek	Bespreken
September	Werkgeversbijeenkomst Gooi en Vechtstreek	Bespreken
September	Onderwijsinstellingen	Bespreken
September/Oktober	Raadsbijeenkomst(en)	Bespreken

### Toelichting

#### Beknopte toelichting

Gemeenten hebben de verplichting om op het niveau van de regionale arbeidsmarkt marktbewerkingsplannen op te stellen waarin zij aangeven hoe zij mensen (met een afstand tot de arbeidsmarkt) aan het werk helpen. Deze plannen zijn gericht op de uitvoering en moeten inspelen op de kansen en ontwikkelingen binnen de regionale arbeidsmarkt.

De afgelopen periode hebben gemeenten gewerkt aan een concept marktbewerkingsplan. Dit plan bevindt zich in de ontwikkelfase. Op dit moment wordt – aan de hand van bijgevoegd bespreekdocument- bij verschillende partijen: gemeenten, werkgevers, de Werkkamer, de Economic Board en onderwijsinstellingen input opgehaald, zodat de input van verschillende partijen verwerkt kan worden in een vervolgversie van het plan. Zo beogen we maximaal aan te sluiten bij de vraag van inwoners, werkgevers en arbeidsmarktpartners die een relevante bijdrage leveren aan de werktoeleiding van inwoners uit de Gooi en Vechtstreek. In dit kader bespreken we de richting uit het marktbewerkingsplan graag ook met de portefeuillehoudersoverleggen sociaal en fysiek domein. Inmiddels hebben ook de uitvoeringsdiensten van gemeenten en het directieoverleg sociaal domein input geleverd op het voorliggend plan. Deze input is nog NIET in het bijgevoegd plan verwerkt.

#### Vervolgproces

Tenslotte bespreken we graag ook het vervolgproces rondom het marktbewerkingsplan en de communicatie met gemeenteraden. Dit mede gelet op de bevoegdheid van gemeenteraden om het budget huishoudelijke hulp toelage te bestemmen voor de financiering van de maatregelen uit het marktbewerkingsplan. Zie hiervoor het financieel kader uit het conceptplan en bijlage 1.

### Bijlage(n)

Nummer	Omschrijving
Bijlage 1.	Concept marktbewerkingsplan.

# CONCEPT/BESPREEKSTUK

## Marktbewerkingplan Gooi en Vechtstreek 2018-2021



Ons kenmerk:  
Versie: 1.0  
Datum: 12 mei 2018  
Contactpersoon: Irma Dijkstra / Saloua Chaara  
E-mail: [i.dijkstra@hilversum.nl](mailto:i.dijkstra@hilversum.nl) / [s.chaara@regiogv.nl](mailto:s.chaara@regiogv.nl)

## INHOUD

---

<b>1. Inleiding</b>	<b>4</b>
Leeswijzer	4

---

<b>2. Profiel van de werkzoekende in de Gooi &amp; Vechtstreek</b>	<b>5</b>
Samenvatting	5
Ontwikkelingen	5
Knelpunten	9
Kansen	9

---

<b>3. Profiel van de economie in de Gooi en Vechtstreek</b>	<b>10</b>
Samenvatting	10
Ontwikkelingen	10
Knelpunten	12
Kansen	12

---

<b>4. Profiel van de arbeidsmarkt in de Gooi en Vechtstreek</b>	<b>13</b>
Samenvatting	13
Ontwikkelingen	13
Knelpunten	16
Kansen	17

---

<b>5. Marktbewerking in de Gooi en Vechtstreek</b>	<b>19</b>
Samenvatting	19
Ontwikkelingen	19
Knelpunten	20
Kansen	21

---

<b>6. Conclusies: kansen en acties</b>	<b>22</b>
--	-----------

Samenvatting kansen	22
Actiepunten	22
<hr/>	
<b>7. Sturing, monitoring en verantwoording</b>	<b>30</b>
<b>8. Financieel kader</b>	<b>32</b>
<b>Bijlage 1: Budget Huishoudelijke Hulp Toelage</b>	<b>33</b>
<b>Bijlage 2: Werkgeversdienstverlening gemeenten en UWV</b>	<b>34</b>
<b>Bijlage 3: Nadere toelichting op de samenwerkingsstructuur</b>	<b>35</b>
<b>Bijlage 4: Samenwerkingsafspraken gemeenten en UWV</b>	<b>36</b>

## 1. Inleiding

De gemeenten in Gooi en Vechtstreek, UWV, werkgevers, onderwijsinstellingen en maatschappelijke partners uit de regio werken samen aan een inclusieve arbeidsmarkt. Een arbeidsmarkt die zich bewust en actief openstelt voor iedereen, waarbij inwoners ongeacht leeftijd, fysieke situatie of culturele achtergrond volwaardig deel kunnen nemen aan het economische verkeer. Hierbij ligt de verantwoordelijkheid voor een goed functionerende arbeidsmarkt zo dicht mogelijk bij mensen zelf. Werkgever en werknemer horen vanuit hun eigen positie verantwoordelijkheid te dragen voor de ontwikkeling van de loopbaan en de inzetbaarheid van werknemers. Het onderwijs heeft een belangrijke taak bij onder andere de aansluiting bij praktijkscholen en het speciaal onderwijs en de arbeidstoeleiding van jongeren met en zonder startkwalificatie en/of beperking.

### *Effectieve marktwerking*

Met dit concept-Marktbewerkingsplan beogen we kansen te creëren voor zowel werkgevers als de werkzoekenden in de Gooi en Vechtstreek. We richten ons in dit plan daarom op onze inwoners met een uitkering die bemiddelbaar naar werk zijn. Het plan kent een dynamisch karakter. Jaarlijks wordt op basis van concrete arbeidsmarktontwikkelingen/ontwikkelingen bij de uitvoeringsdiensten/het Werkgeversservicepunt bezien of het plan bijstelling behoeft. Zo borgen we dat we altijd anticiperen op ontwikkelingen, in plaats van dat we door ontwikkelingen worden ingehaald. Indien het plan gemotiveerd wordt bijgesteld, leggen we alleen de wijzigingen ter besluitvorming voor.

### *Ontwikkelingen*

Er is in onze regio sprake van economische groei, maar de banengroei voor de gemeentelijke doelgroepen is gering. Denk aan ouderen, statushouders en mensen met een beperking. Voor deze groepen moeten we dus iets extra's doen. We hebben in dit plan concrete maatregelen uitgewerkt waarmee we in de periode 2019-2021 mensen aan het werk willen helpen en de infrastructuur in onze arbeidsmarktregio versterken.

Voor de realisatie van de ambities uit dit marktbeperkingsplan maken gemeenten maximaal gebruik van bestaande budgetten. De uitvoering van de maatregelen uit dit plan vragen **niet** om een extra financiële bijdrage van gemeenten.

## Leeswijzer

We bespreken achtereenvolgens de volgende onderwerpen:

- Profiel van de werkzoekende in de Gooi en Vechtstreek
- Profiel van de economie in de Gooi en Vechtstreek
- Profiel van de arbeidsmarkt in de Gooi en Vechtstreek
- Profiel van de marktwerking in de Gooi en Vechtstreek
- Actiepunten 2019 e.v.
- Uitvoering en kosten(dekking)

Voor ieder profiel kiezen we de volgende lijn:

- Samenvatting
- Ontwikkelingen
- Knelpunten
- Kansen

## 2. Profiel van de werkzoekende in de Gooi & Vechtstreek

### Samenvatting

Door de strengere toelatingseisen voor de Wajong-uitkering melden zich steeds meer jongeren bij gemeenten met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. 54% van de jongeren heeft geen startkwalificatie. Nu de economie weer groeit heeft de makkelijk bemiddelbare doelgroep grotendeels zelfstandig weer werk gevonden. Dit geldt ook voor 55+-ers. De doelgroep die zich nu meldt heeft minder kwalificaties en veelvuldiger te maken met Multi problematiek. Gemeenten hebben (nog) niet de juiste instrumenten om deze twee doelgroepen te laten re-integreren. Met name voor jongeren zonder startkwalificatie zouden arrangementen met leerwerktrajecten uitkomst kunnen bieden. Ook voor het UWV geldt dat het zittend Wajong bestand met arbeidspotentieel om een intensievere aanpak vraagt. Het aantal werkzoekende alleenstaande ouders bedraagt 20%. Dit vraagt om het opheffen van belemmeringen zoals het regelen van kinderopvang. Statushouders vormen een doelgroep die een forse bijdrage levert aan de instroom en waarvoor een integrale aanpak (wonen, scholing, werken inkomen en zorg) vereist is.

### Ontwikkelingen

Van de potentiële beroepsbevolking in de regio ontvangt een deel een sociale zekerheidsuitkering:

- WW: 4.880 (is 4,3%, landelijk 4,6%),
- Bijstand tot AOW-leeftijd: 4.990 (is 3,8%, landelijk 5,2%)
- Arbeidsongeschiktheid: 9.340 (is 7,1%, landelijk 8,9%).

### Aantallen uitkeringsgerechtigden <NOOT: DE CIJFERS WORDEN MOMENTEEL GEVALIDEERD>

	<27	27-50	>50	Totaal
Gooise Meren	96	991	1.033	2.120
Hilversum	173	1.957	1.873	4.003
Huizen	95	712	876	1.683
Blaricum	10	145	154	309
Eemnes	4	99	176	279
Laren	2	122	167	291
Wijdmeren	18	272	389	679
Weesp	30	392	447	869
<b>Totaal</b>	<b>428</b>	<b>4.690</b>	<b>5.115</b>	<b>10.233</b>

Niet werkende werkzoekenden stand januari 2018 (bron: UWV)

### Aantallen Participatiewet naar mate van loonwaarde <NOOT: DE CIJFERS WORDEN MOMENTEEL GEVALIDEERD>

	0-40	40-80	80-100
Gooise Meren	336	452	206
Hilversum	1.050	790	350
Huizen	381	323	105
Blaricum	40	53	12
Eemnes	31	34	14
Laren	28	58	28
Wijdmeren	80	101	22
Weesp*	221	81	34
<b>Totaal</b>	<b>2.167</b>	<b>1892</b>	<b>771</b>

Bron: gemeenten stand januari 2018  
\* van 54 personen is de loonwaarde niet bekend

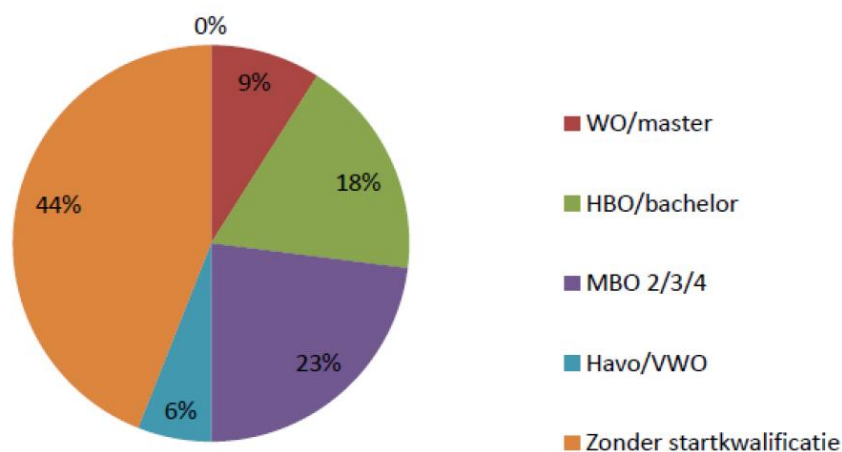
## Kenmerken Participatiewet:

### Leeftijd

Het aantal jonge werkzoekenden is in de meeste gemeenten in 2017 verdubbeld ten opzichte van 2014. Dit is een rechtstreeks gevolg van de nieuwe Wajong 2015 waarvoor alleen nog jongeren worden toegelaten die (nagenoeg) geen arbeidsvermogen hebben. Jongeren die eerder met een lichtere beperking via het UWV wel in aanmerking kwamen voor een Wajong-uitkering, melden zich nu bij gemeenten.

Overall heeft ruim de helft van de niet werkende werkzoekende jongeren tot 27 jaar geen startkwalificatie. In de regio Gooi en Vechtstreek zijn ongeveer 436 jongeren geregistreerd als werkzoekende, waarvan meer dan 44% geen startkwalificatie heeft. (stand december 2017 bron UWV):

### Opleidingsniveau



### Statushouders

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor het leveren van een bijdrage ten aanzien van integratie en participatie van vergunninghouders via werk en/ of scholing.

De regio Gooi en Vechtstreek heeft ultimo 2017 ongeveer 1200 statushouders als participatieplichtigen geregistreerd en realiseren een forse bijdrage aan de instroom.

### Gezinsamenstelling

Gemiddeld is ruim 20% van de werkzoekenden alleenstaande ouder. Dit kan betekenen dat alleenstaande ouders belemmeringen ondervinden ten aanzien van de opvang van kinderen.

### Duur uitkering

In 2017 stroomde gemiddeld 30% van de werkzoekenden in de regiogemeenten binnen een jaar weer uit (naar werk maar ook autonoom). Daarentegen ontvangt ruim 40% langer dan 3 jaar een bijstandsuitkering van de gemeente. Dit percentage is met 20% gestegen ten opzichte van 2014. Dit heeft grotendeels te maken met het niet activeren van het lang zittende bestand. Hierdoor blijft veel arbeidspotentieel onbenut.

### Participatie en arbeidsvermogen

De 80-100 doelgroep is de afgelopen jaren flink gedaald en vertegenwoordigt gemiddeld 13% van het totaal aantal werkzoekenden. Uitzondering hierop is Laren waar 25% van de participatieplichtigen een

loonwaarde heeft van 80-100. Oorzaak zou kunnen zijn dat het effect van de economische crisis zich in Laren later heeft gemanifesteerd waardoor deze doelgroep nu pas in beeld komt.

Met uitzondering van Hilversum en Weesp is de verdeling tussen de 0-40 en 40-80 doelgroep nagenoeg gelijk. Voor Hilversum ligt het aantal inwoners met en de loonwaarden van 0-40 30% hoger dan die met een loonwaarde van 40-80. Voor Weesp is het aantal 0-40 kandidaten drie keer groter dan de 40-80 doelgroep.

Landelijk is de inschatting dat 40% van het aantal Participatiewetters naar betaald werk kan uitstromen. Het aantal werkzoekenden (participatieplichtigen) bij gemeenten, bedraagt ongeveer 5000.

Onderstaande tabel geeft de verdeling over de gemeenten weer verdeeld naar leeftijdscategorie.

### Aantallen Participatiewet naar leeftijd

<NOOT: DE CIJFERS WORDEN MOMENTEEL GEVALIDEERD>

	<27	27-65	>65	Wv status houders
Gooise Meren	128	847	19	214
Hilversum	212	1.947	31	440
Huizen	94	610	105	114
Blaricum	7	76	22	20
Eemnes	4	65	10	20
Laren	12	82	20	24
Wijdmeren	18	178	5	65
Weesp	28	362	-	45
<b>Totaal</b>	<b>503</b>	<b>4.167</b>	<b>212</b>	<b>942</b>

Bron: gemeenten stand januari 2018

### Aantallen WW (exclusief Wajong, WIA, WAO en WAZ)

<NOOT: DE CIJFERS WORDEN MOMENTEEL GEVALIDEERD>

	<27	27-50	>50	Totaal
Gooise Meren	37	504	558	1.099
Hilversum	76	766	848	1.690
Huizen	30	275	463	768
Blaricum	5	74	87	166
Eemnes	2	58	111	171
Laren	0	70	88	158
Wijdmeren	8	151	241	400
Weesp	16	197	215	428
<b>Totaal</b>	<b>174</b>	<b>2.095</b>	<b>2.611</b>	<b>4.880</b>

WW-bestand stand januari 2018 (bron: UWV)

### Doorstroom WW naar Bijstand

Tussen de groepen met een uitkering is een verschuiving waar te nemen van WW naar bijstand: zoals uit onderstaande tabel blijkt daalt het aantal WW-ers in de regio, maar stijgt het aantal mensen in de bijstand. Dit doorstroompercentage bedraagt 5,3% wat iets onder het landelijk gemiddelde ligt. Het is voor gemeenten echter wel een belangrijk deel van de nieuwe bijstandsontvangers, namelijk ruim een vijfde deel.

### Doorstroom WW naar bijstand per gemeente in personen en aandeel in totale uitstroom WW, Gooi en Vechtstreek

<NOOT: DE CIJFERS WORDEN MOMENTEEL GEVALIDEERD>

	Aantal	%
<b>Nederland</b>	<b>24.620</b>	<b>5,5%</b>
<b>Gooi en Vechtstreek</b>	<b>290</b>	<b>5,3%</b>
Gooise Meren	50	5%
Hilversum	130	6%
Huizen	60	7%



Blaricum	10	4%
Eemnes	0	1%
Laren	10	5%
Wijdmeren	20	4%
Weesp	20	5%

Bron UWV 206Gooi en Vechtstreek, 2016 (bron: UWV)

### Aansluiting werkzoekende-arbeidsmarkt 2017

Wat betreft werk en voorzieningen op het gebied van inkomen vertonen de regio en de afzonderlijke gemeenten een aantal opmerkelijke kenmerken in vergelijking met de landelijke gemiddelden en in vergelijking met elkaar :

1. Het aantal per duizend werkloze beroepsbevolking is in Hilversum met 53, Weesp (84) en Wijdmeren (71) hoger dan het landelijk gemiddelde (48 personen per 1.000 inwoners), in de andere gemeente lager.
2. Gekeken naar het opleidingsniveau valt op dat in Huizen het percentage mensen met een laag opleidingsniveau (zonder startkwalificatie) aanzienlijk hoger is dan het landelijk gemiddelde (192 per 1.000 inwoners, terwijl het gemiddelde 176 is). In Gooise Meren (147) en Wijdmeren (142) is dit juist lager. Laagopgeleiden zijn een kwetsbare groep, in die zin dat ze meer dan hoger opgeleiden langdurig het risico lopen met inkomens- en werkonzekerheid te maken te hebben.
3. Het aantal personen met een bijstandsuitkering is in de regio veel lager (van 16,4 inwoners per 1.000 inwoners in Wijdmeren tot 38,6 in Hilversum) dan het landelijk gemiddelde (41,9), dat geldt zowel gemeten naar personen als naar huishoudens.
4. Bijstandsuitkering gerelateerd aan een AOW-uitkeringen is ook lager dan landelijk, alleen in Weesp is deze juist hoger dan het landelijk gemiddelde (19,1 versus 16,0 per 1.000 inwoners).
5. Het aantal alleenstaanden met een bijstandsuitkering is lager dan het landelijk gemiddelde 9,7 per 1.000 inwoners). Dit loopt in de regio uiteen van 3,7 in Eemnes tot 8,4 in Hilversum en 8,9 in Huizen.
6. Het aantal lopende re-integratievoorzieningen ligt in de regio lager dan landelijk, met uitzondering van Hilversum en Weesp, waar deze juist hoger zijn.
7. Het aantal nieuwe re-integratievoorzieningen is lager dan het gemiddelde, het aantal beëindigde voorzieningen zelfs aanzienlijk lager.

### Effectiviteit re-integratie

<NOOT: DE CIJFERS WORDEN MOMENTEEL GEVALIDEERD>

	Lopende re-integratie voorzieningen 15-64 jaar	Nieuwe re-integratie voorzieningen	Beëindigde re-integratie voorzieningen
Gooise Meren	152	76	50
Hilversum	1.107	832	722
Huizen	467	270	112
Blaricum	103	57	29
Eemnes	60	24	12
Laren	74	44	14
Wijdmeren	51	51	51
Weesp	273	86	36

bron: waarstaatjegemeente/cbs december2017

Het aantal inwoners met een participatieplicht staat niet in verhouding tot het aantal nieuwe en lopende re-integratievoorzieningen. Daarnaast is het aantal re-integratievoorzieningen hoog ten opzichte van het aantal nieuwe trajecten. Dit zou kunnen betekenen dat re-integratievoorzieningen onvoldoende leiden tot uitstroom. De uitstroomcijfers hieronder bevestigen dit en sluiten aan bij de landelijke tendens.

## Uitstroom 2017

<NOOT: VOLGT>

	<27	27-65	>65	duurzaam
Gooise Meren				
Hilversum				
Huizen				
Blaricum				
Eemnes				
Laren				
Wijdmeren				
Weesp				
<b>Totaal</b>				

Bron: gemeenten stand januari 2018

## Knelpunten

We maken een slag in het kennen van onze inwoner in de Participatiewet en in het kennen van onze werkgevers in de regio. Dat was ook nodig en we zijn er nog niet. Dit blijft een bekend knelpunt; een bestand is nooit statisch. We dienen niet alleen onze inwoner te kennen, we dienen ook inzicht in de potentie te hebben: het lerend vermogen, de competenties. Dit vraagt veel van de uitvoering: niet alleen op systeemniveau maar vooral ook op HR niveau.

Een knelpunt in de aansluiting participatiewetters-arbeidsmarkt is vaak opleiding en werkervaring, maar nog vaker hebben inwoners in de Participatiewet meerdere issues op meerdere levensdomeinen die het 'morgen aan de slag' belemmeren. Hier komt de aansluiting met andere beleidsterreinen aan de orde. Waar het bijvoorbeeld gaat om schulden, armoede, huisvesting, huiselijke problematiek, psychiatrische of psychische problematiek spelen vaak zaken die het denk-en doe vermogen belangrijk beperken. We zoeken daarom oplossingen in het bredere sociaal domein. Dit valt buiten de scope van dit marktbeperkingsplan.

## Kansen

De inwoner kennen, de werkgever kennen, de markt kennen: dat is onze kans. Vervolgens willen we ze aan elkaar verbinden. We zien de kansen vooral in korte, vakgerichte (om)scholingstrajecten waarbij bij voorkeur een baangarantie gegeven kan worden. Dat vraagt samenwerking tussen onderwijs, werkgevers (sectoraal, individueel) en gemeenten: we dienen onze inwoner in de uitkering te kennen, dienen de vraag van de werkgever te kennen en te begrijpen, en de kansen in de markt over een jaar te kunnen voorspellen en het onderwijs om gezamenlijk met het onderwijs trajecten op te kunnen zetten. De kansen in de arbeidsmarkt en economie schetsen we in het volgend hoofdstuk.

### 3. Profiel van de economie in de Gooi en Vechtstreek

#### Samenvatting

De werkloosheid in onze regio daalt. Het werkloosheidspercentage staat in 2018 op 4,4%. In de sectoren zakelijke dienstverlening (waaronder de uitzendbranche valt), zorg & welzijn, ICT, detailhandel en groothandel hebben werkgevers moeite om aan gekwalificeerd personeel te komen, wat de groei van bedrijven in deze sectoren kan remmen. In de zorg kan het gebrek aan personeel effect hebben op de continuïteit van zorg. Tegelijkertijd zien we een bescheiden bedrijvendynamiek in onze regio. De algemene oprichtingsgraad in Gooi en Vechtstreek is relatief laag (33%), maar de opheffingsgraad relatief hoog (27%). Al met al kan worden geconcludeerd dat de economie hier minder dan mogelijk groeit, en regionale condities voor ondernemerschap kunnen worden verbeterd.

In de kansen op werk voor inwoners met een achterstand tot de arbeidsmarkt (bijstand, beperking, taal, e.d.) zien we in onze regio een disbalans tussen vraag en aanbod.

Het lukt ons als gemeenten nog niet altijd om hierop snel en adequaat in te kunnen spelen. De behoefte aan snelle scholing en onderhandelingsmogelijkheden over randvoorwaardelijke zaken bestaat en hier liggen de kansen voor de komende jaren. Een instrument als loondispensatie kan hierbij helpen maar alleen als daarmee niet de kwetsbare positie van een kwetsbare inwoner verslechtert.

#### Ontwikkelingen

##### Economisch herstel

De positieve economische ontwikkeling die binnen de Gooi en Vechtstreek in 2016 duidelijk zichtbaar werd, zet zich ook in 2017 voort en in een tempo dat hoger ligt dan in de rest van Nederland. Deze groei is sterk genoeg om de werkgelegenheid te laten toenemen en de werkloosheid te laten dalen. In 2015 daalde de werkloosheid van 8,0 naar 7,1 procent om daarna verder af te nemen tot 6,5 procent in 2016 en 4,4 procent in 2018. De gemiddelde werkloosheid onder laagopgeleiden is met 9% hoger dan onder middelbaar en hoger opgeleiden. Landelijk groeide de werkgelegenheid en ook de arbeidsmarktregio in de Gooi en Vechtstreek zit in de lift. De werkloosheid daalde en de verwachting is dat het aantal banen in 2018 met 1,9% toeneemt tot 113.000. De meeste nieuwe banen ontstaan in de zakelijke dienstverlening (waaronder de uitzendbranche valt). Daarna volgen zorg & welzijn, ICT, detailhandel en groothandel. Met name in de sectoren ICT, zorg en bouw, hebben werkgevers moeite om aan gekwalificeerd personeel te komen, wat de groei van bedrijven in deze sectoren kan remmen. In de zorg kan het gebrek aan personeel effect hebben op de continuïteit van zorg.



##### Bedrijvendynamiek

In de Gooi en Vechtstreek is een lage bedrijvendynamiek waarneembaar. Het aantal oprichtingen van bedrijven en opheffingen ervan (als graadmeter voor de fluctuaties in bedrijvigheid) ligt in Hilversum met 100,7 oprichtingen en 82,6 opheffingen per 1.000 vestigingen hoger dan het landelijk gemiddelde

(97,0 oprichtingen, 74,2 opheffingen) in de rest van de regio juist lager. De algemene oprichtingsgraad in Gooi en Vechtstreek is relatief laag (33%), maar de opheffingsgraad relatief hoog (27%). Daardoor is de netto bedrijvendynamiek in deze regio bescheiden. Dit duidt op een gebrek aan kwaliteit van ondernemerschap en een verzwakte propositie voor bedrijfsvestigingen, getuige recente opheffingen van grote bedrijfsvestigingen.

### **Pendelstromen**

In de Gooi en Vechtstreek ontstaat een toenemende uitgaande pendel als gevolg van krimp van de werkgelegenheid. Bijna de helft van de totale werkzame beroepsbevolking in Gooi en Vechtstreek vindt werk buiten de eigen regio. Een groot deel van deze pendelaars werkt in Amsterdam. Echter, het feit dat ook veel pendelverkeer Gooi en Vechtstreek verlaat, benadrukt ook de woonfunctie die Gooi en Vechtstreek heeft voor velen die elders werken. Hiermee is de regio kwetsbaar voor ontwikkelingen buiten de regio, voornamelijk in Amsterdam, Utrecht, Amersfoort en Almere. Hoogopgeleiden vinden hun baan in de magneten Amsterdam/Schiphol en Utrecht, laagopgeleiden zijn minder mobiel en richten zich vooral op hun eigen woonregio en de naburige regio's. Door deze pendel slaagt de Gooi en Vechtstreek erin de werkloosheid relatief laag te houden en de arbeidsparticipatie relatief hoog, terwijl de werkgelegenheid sinds 2000 structureel krimpt.

### **Ontwikkeling per sector**

Groei van een sector kan het gevolg zijn van meer consumptieve bestedingen (door huishoudens of de overheid), meer bedrijfsinvesteringen of een toename van de wereldhandel. Evenzo kan krimp van een sector een rem op de productie van andere sectoren zetten. De regio Gooi en Vechtstreek kent 7 economische sectoren die bovenmatig productiewaarde genereren, binnen de regio én voor de Nederlandse economie (in volgorde van omvang van de toegevoegde waarde):

1. Media en ICT, vooral gericht op Groot-Amsterdam en daarbinnen op de stad Amsterdam;
2. Groothandel, vooral gericht op Groot-Amsterdam en daarbinnen op de stad Amsterdam.
3. Specialistische zakelijke diensten, vooral gericht op Groot-Amsterdam en daarbinnen op de stad Amsterdam;
4. Vastgoed, vooral gericht op Groot-Amsterdam en daarbinnen op de stad Amsterdam;
5. Detailhandel, vooral gericht op Groot-Amsterdam en daarbinnen op de stad Amsterdam;
6. Bouwnijverheid, vooral gericht op Overig Nederland;
7. Cultuur, sport en recreatie, vooral gericht op Overig Nederland en daarnaast op Groot-Amsterdam/ Amsterdam.

Daarnaast is de zorg in directe zin een belangrijke economische sector, maar met relatief weinig spin-off. Deze sector is voor de regio Gooi en Vechtstreek letterlijk verzorgend van karakter.

### **Flexibilisering van de arbeidsmarkt: van baanzekerheid naar werkzekerheid**

De arbeidsmarkt flexibiliseert. Het aandeel werkgevers dat gebruikmaakt van tijdelijke contracten is verdubbeld. In de jaren negentig van de vorige eeuw ging het om ongeveer 30% van de organisaties, in 2015 om 57%. Vooral kleine organisaties gingen de laatste decennia steeds vaker over op tijdelijke contracten. Ook verschilt de trend tussen sectoren. In de sectoren zorg en welzijn, overheid en onderwijs waren tijdelijke contracten al in 1995 populair. Binnen deze sectoren is de toename in het gebruik van tijdelijke contracten minder groot dan in andere sectoren. In de sector handel en horeca is de toename wel groot. In 1995 maakte nog maar 15% van organisaties in deze sectoren gebruik van tijdelijke contracten, in 2015 was dit 55%. Deze ontwikkeling zal zich de komende jaren voortzetten. Er zullen in de toekomst veel meer korte dienstverbanden komen én werknemers zullen tegelijkertijd veel meer zoeken naar werkzekerheid. Er wordt steeds meer gebruik gemaakt van oproepwerkers, uitzendwerkers, zzp'ers en tijdelijke contracten. 'Vast' personeel moet zich vaker en sneller aanpassen aan veranderingen. Aan de ene kant zal een werkgever minder geneigd zijn om te investeren in scholing omdat hij niet weet hoe lang iemand voor hem blijft werken. Aan de andere kant is juist de noodzaak om employability op peil te houden heel groot, juist vanwege de kortdurende dienstverbanden.

## **ZZP-ers**

In de regio Gooi en Vechtstreek is de groei van het aantal zelfstandigen sterker zichtbaar dan in de rest van Nederland. In de Gooi en Vechtstreek is zo'n 22% van de beroepsbevolking ZZP'er. In de rest van Nederland gaat het om zo'n 16%. 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. Naar verwachting neemt het aantal ZZP'ers de komende jaren iets toe. Naar inschatting is in 2022 zo'n 25% van de beroepsbevolking in de Gooi en Vechtstreek ZZP'er. Ook zien we een aanzienlijke verjonging van de doelgroep optreden. De gemiddelde leeftijd van ZZP'ers zal de komende jaren afnemen van 44,4 jaar naar 36 jaar in 2019.

## **Knelpunten**

### **Onderbenut economische potentieel.**

De economie presteert hier minder dan mogelijk, en regionale condities voor ondernemerschap moeten worden verbeterd. Tot 2040 staan er 25.000 arbeidsplaatsen op het spel. 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 er sprake van een belangrijke inkomende pendel uit de omliggende regio's naar Gooi en Vechtstreek. Dat duidt op een kwalitatieve mismatch op de regionale arbeidsmarkt.

## **Kansen**

Onze regio als middelpunt van het land en de bereikbaarheid van de regio zijn belangrijke en aantrekkelijke factoren. De regio is als woongebied zeer aantrekkelijk en gewild dus de bouw en het wonen zijn kansrijke sectoren voor de komende jaren. De zorg is een bekende en zeer belangrijke kansrijke sector in deze regio. De kansen benutten door beschikbaar en opgeleide mensen klaar te hebben voor toetreding tot de arbeidsmarkt betekent dus dat we moeten omscholen.

## 4. Profiel van de arbeidsmarkt in de Gooi en Vechtstreek

### Samenvatting

We zien de volgende ontwikkelingen:

1. De werkgelegenheid in de Gooi en Vechtstreek neemt toe.
2. Dit komt vooral door een grote vervangingsvraag in de regio vanwege de vergrijzing.
3. De sectoren ICT, overige zakelijke dienstverlening, zorg en welzijn, groothandel en detailhandel zijn grote en groeiende sectoren in de Gooi en Vechtstreek.
4. Een krimpsector is de sector financiële diensten.
5. De bouw zal de komende jaren met tekorten te maken hebben vanwege de toenemende vraag aan woningen in deze regio.
6. De arbeidsmarktregio kenmerkt zich vooral door banen op het middelbare en hoge opleidingsniveau. Dit maakt de afstand laag- opgeleiden en statushouders alleen maar groter.
7. Korte omscholings- en vakopleidingen zien we als kans om flexibel aan de vraag uit de arbeidsmarkt te kunnen voldoen en om ouderen weer een plek op de arbeidsmarkt te kunnen bieden.
8. Maar ook de nieuwe economie biedt kansen, zowel verduurzaming, circulariteit als robotisering vragen specifieke kennis waarvoor korte vakopleiding vereist is. We zien hier zeker kansen voor participatiewetters.
9. Een andere belangrijke ontwikkeling is het dichterbij de mensen organiseren van korte vakopleidingen, zoals een wijkleerbedrijf. Met name voor onze inwoners die minder toegang hebben tot het reguliere onderwijs vanwege de persoonlijke situatie.
10. Meer samen met werkgevers en instellingen organiseren is voor gemeenten en onderwijs een kans.

### Ontwikkelingen

#### Beroepsbevolking

De arbeidsmarktregio Gooi en Vechtstreek heeft in 2017 zo'n 260.000 inwoners. 187.000 inwoners van 15 tot 75 jaar vormen de potentiële beroepsbevolking. Hiervan bieden 132.000 mensen zich actief aan op de arbeidsmarkt. Deze werkenden en werklozen vormen samen de beroepsbevolking van de regio Gooi en Vechtstreek. De bruto participatiegraad (het aandeel van de beroepsbevolking in de potentiële beroepsbevolking) was in 2017 69,7%. De participatiegraad loopt in 2018 en 2019 naar verwachting verder op naar zo'n 70,5% en 71,3%.

#### Banen

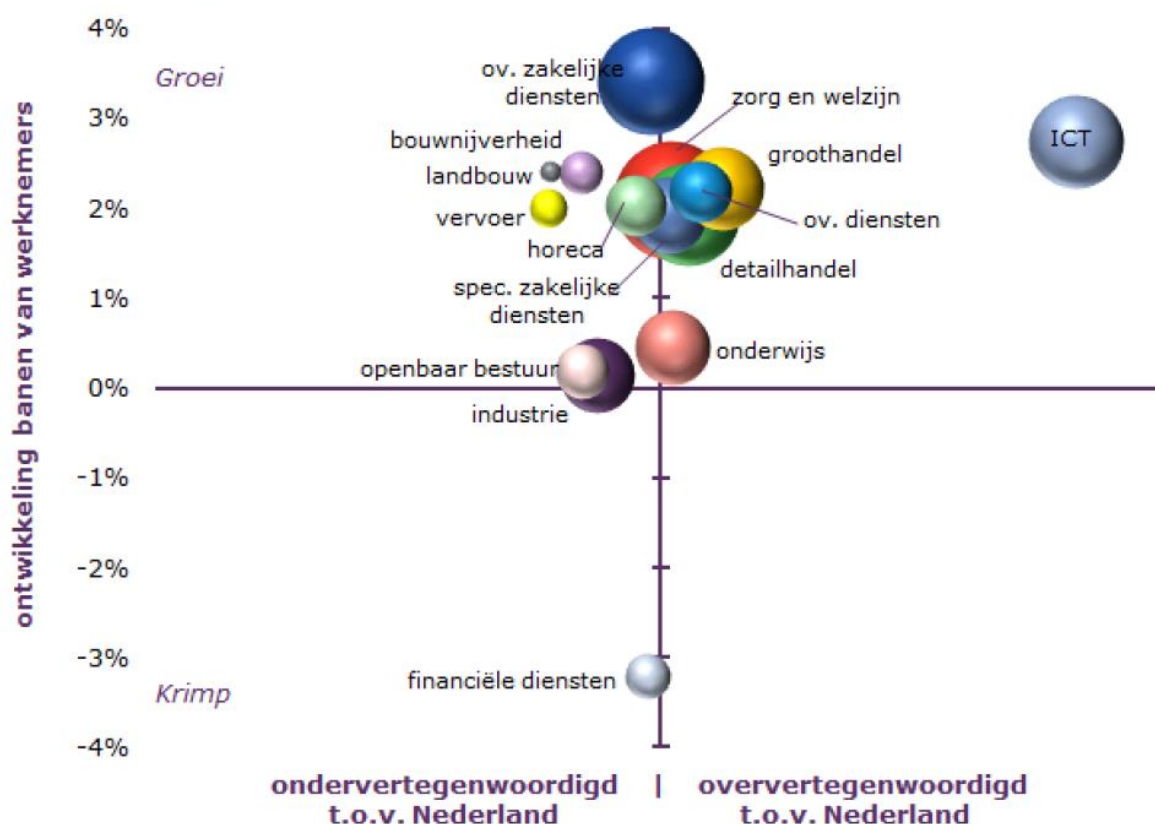
Het aantal banen per 1.000 inwoners is aanzienlijk lager dan het landelijk gemiddelde (758 banen per 1000 inwoners). De meeste gemeenten scoren tussen de 500 en 600 banen per 1.000 inwoners. Hilversum heeft juist meer banen (803 per 1000 inwoners) dan het landelijk gemiddelde.

#### Banen per sector

Sectoren die in de regio Gooi- en Vechtstreek een bovengemiddelde groei laten zien (in groeipercentage maar ook in volume) zijn ICT, overige zakelijke dienstverlening, zorg en welzijn, groothandel en detailhandel. Een krimpsector zijn financiële diensten. Zorg & welzijn is voor de regio Gooi en Vechtstreek een belangrijke sector, omdat er veel banen in de regio zijn in de ICT-sector omdat deze sector ook nog voor veel werkgelegenheid in andere sectoren zorgt. Alleen de financiële dienstverlening krimpt. Het relatieve belang van de financiële dienstverlening is daarbij ook gering in

de Gooi en Vechtstreek. Binnen de financiële dienstverlening zijn op hoger niveau echter juist een aantal beroepen, zoals ICT-functies in de sector, die goede kansen op werk bieden.

**Werknemersbanen per sector: omvang, relatief aandeel en prognose**  
*Gooi en Vechtstreek, 2018*



Bron: UWV

**Groei in openstaande vacatures**

Het aantal openstaande vacatures in 2018 en 2019 groeit flink. In 2017 ontstonden in de regio 14.400 vacatures (gemiddeld 1.200 vacatures per maand). De meeste vacatures ontstaan door een grote vervangingsvraag doordat werknemers met pensioen gaan en de arbeidsmarkt verlaten. Daarnaast zien we dat- door de economische groei- steeds meer mensen van baan wisselen.

Het aantal openstaande vacatures en het aantal werkzoekenden is in de Gooi en Vechtstreek aardig in balans. Daarom kenmerkt onze arbeidsmarkt zich door een gemiddelde spanning. Toch ondervinden werkgevers in een aantal sectoren problemen bij het vinden van geschikt personeel. Met name in de zorg, ict en technische beroepen kampen werkgevers met grote personeelstekorten. Binnen de techniek gaat het om beroepen als onderhoudsmonteur, CNC-verspaner, elektricien, loodgieter, ontwerper-constructeur en werkvoorbereider-calculator. Op ICT-gebied betreft het onder andere programmeurs voor specifieke talen, systeemanalisten en systeemontwikkelaars. Ook in de bouw treden grote knelpunten op. Door het aantrekken van de sector is er meer vraag naar vakmensen, zoals metselaars en timmermannen. In de financiële sector –hoewel de werkgelegenheid daar nog steeds krimpt -gaat het om specialistische functies op een hoog niveau en om ICT-gerelateerde banen. In het onderwijs betreft het leraren techniek, talen en exacte vakken. Werkgevers in de zorg ervaren met name problemen bij het werven van gespecialiseerde verpleegkundigen. Ook in de transport & logistiek, de groensector en de horeca komen steeds meer moeilijk vervulbare vacatures voor, maar het betreft dan vaak functies van tijdelijke aard.



### **Werk voor laagopgeleiden**

De arbeidsmarktregio Gooi en Vechtstreek kenmerkt zich vooral door banen voor middelbaar tot hoger opgeleiden. De vraag naar laagopgeleiden is gedaald door automatisering, robotisering, verplaatsing van werk naar lagelonenlanden. Volgens het CBS zit 8,2 procent van de laagopgeleiden zonder werk in 2025, tegen 5,9 procent in 2009.

Hier komt bij dat er sprake is van een grote mate van concurrentie op beroepen op het lagere niveau. Hierbij valt te denken aan functies als: verkoopmedewerker, medewerker bedrijfsrestaurant, medewerker facilitaire dienst, administratief medewerker, secretaresse en receptionist.

De afstand tussen laag- en hoger opgeleiden wordt naar verwachting alleen maar groter zonder actieve sturing daarop. Het gevraagde opleidingsniveau verschuift door verdergaande automatisering en innovatie geleidelijk naar hogere opleidingsniveaus. Dit is het sterkst zichtbaar in bijvoorbeeld de sector techniek. Tegelijk zien we een stijgende vraag naar vakmensen ontstaan. Daar liggen de kansen voor gemeentelijke doelgroepen.

### **Door technologische ontwikkelingen en robotisering verdwijnen banen**

Door de exponentiële ontwikkelingen in de technologie verdwijnen in de toekomst vele banen. Niet alleen laaggeschoolde werknemers maar ook veel werknemers in het middensegment zitten straks zonder werk. In de productie, gezondheidszorg en zelfs de financiële sector ziet het er in de toekomst compleet anders uit. Efficiëntie krijgt een 'boost' door computers en robotica. Banen waarin routinematig werk centraal staat zoals lopende-band werkzaamheden worden in de toekomst op grote schaal ingevuld door robots en dat brengt ook een verhoging van de productiekwaliteit en –snelheid teweeg. Zo heeft KPMG becijferd dat binnen vijf jaar tijd, 30% van de repeterende taken van de thuiszorg kan worden overgenomen door robots. Voor 2040 komen hun berekeningen zelfs uit op 60%. Ook in de transport sector komen er grote veranderingen: Zelfrijdende auto's zijn al realiteit. Wanneer de technologie over vijf tot tien jaar nog verder is verfijnd, worden bus-, taxi- en vrachtwagenchauffeurs overbodig. Pakketbezorgers en postbodes verdwijnen uit het dagelijkse straatbeeld omdat communicatie digitaal plaatsvindt. De voorspelling is dat ongeveer 22% van de lageropgeleiden tussen de 18 en de 35 jaar in Europa in de toekomst niet kunnen meekomen met die nieuwe economie als er in de aansluiting op de arbeidsmarkt niet op gestuurd wordt.

### **Vergrijzing**

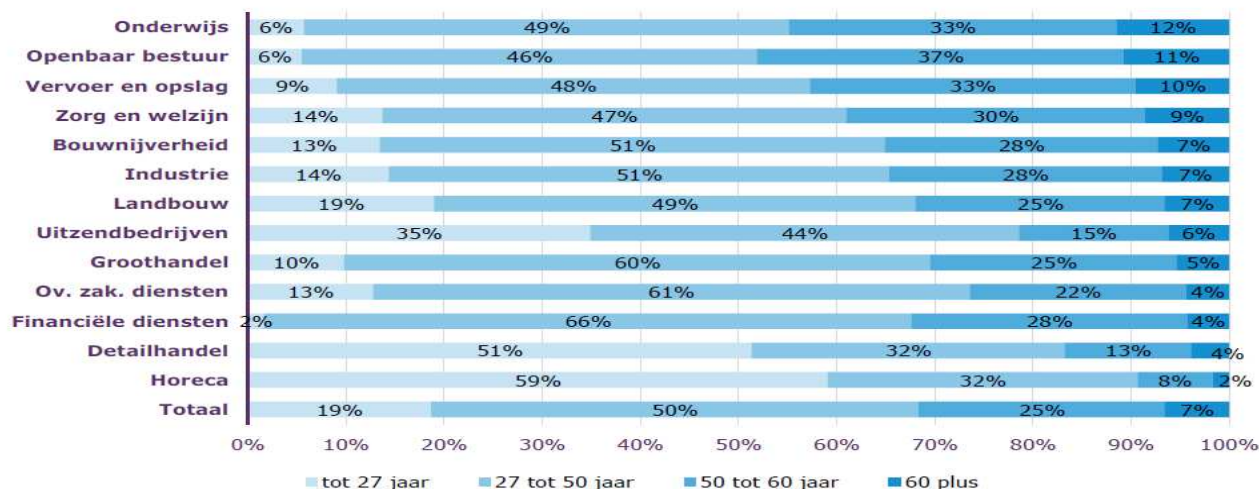
De bevolking in de regio Gooi en Vechtstreek vergrijst. Het aantal 65+'ers aanzienlijk zal toenemen. In 2020 zijn er in de regio Gooi en Vechtstreek naar verwachting 12% meer 65+'ers dan in 2014, deze ontwikkeling zet zich in de jaren daarna door. Het aantal 20-65 jarigen blijft tot 2020 ongeveer gelijk (+2%), het aantal 0-20 jarigen neemt licht (-1%) af. Per gemeente verschilt de mate waarin de bevolking vergrijst. Met name de gemeenten Wijdmeren, Laren en Blaricum zullen vergrijzen. In deze gemeenten zal in 2020 naar verwachting 30% of meer ouder zijn dan 65+.



## Banen naar leeftijd

### Banen van werknemers naar leeftijdsklasse en sector

Gooi en Vechtstreek, december 2016



Bron: UWV

## Een leven lang leren

Het aanpassingsvermogen van medewerkers wordt steeds belangrijker. Dit vereist dat we de belangrijke vragen – zoals het verbeteren van permanent leren, de vraag hoe we voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zekerheid en bescherming organiseren in een arbeidsmarkt met toenemende flexibilisering, hoe we kunnen werken aan duurzame inzetbaarheid zodat inwoners gezond kunnen blijven werken tot aan het pensioen en hoe we kansen blijven bieden aan mensen met afstand tot de arbeidsmarkt- beantwoorden.

## Knelpunten

### Arbeidsparticipatie van inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt

Langdurig werklozen met een beperking, ouderen, laagopgeleiden en statushouders zijn doelgroepen die wegens de (ontwikkelde) afstand tot de arbeidsmarkt het minst profiteren van de aantrekkelijke economie. Zij kunnen de aansluiting met de arbeidsmarkt moeilijker maken en banen die bij hen aansluiten staan – bijvoorbeeld door technologische ontwikkelingen en een hoge mate van concurrentie op deze banen- onder druk. Zo heeft ruim 50% van de mensen met een arbeidsbeperking geen baan en is zo'n 50% van inwoners die naar werk zoeken, ouder dan 55 jaar. Deze 'ouderen' zijn vaak langdurig op zoek naar werk (zo'n 70% zoekt langer dan een jaar naar werk). Volgens het CPB is de hogere langdurige werkloosheid onder 55-plussers, statushouders, mensen met een beperking en laagopgeleiden eerder een structureel dan een conjunctureel probleem.



### Toenemende vervangingsvraag

Een hoog aandeel 50-plussers in de werkzame beroepsbevolking betekent ook dat er meer vervangingsvraag te verwachten is doordat ouderen met pensioen gaan. Voor de groep 60-plussers speelt dat binnen afzienbare tijd. Naar verwachting komen er de komende twee jaar zo'n 6.000

vacatures open te staan doordat 60 plussers met pensioen gaan. De sectoren openbaar bestuur, zorg en welzijn en het onderwijs zijn het sterkst vergrijd.

### **Grote tekorten in de zorg**

Daar waar in de afgelopen jaren de werkgelegenheid in de zorg stevig – met zo'n 77.000 banen – afnam, zal de toenemende vraag in de zorg landelijk leiden tot 2020 leiden tot 126.000 extra banen.

Omdat de zorg in de Gooi en Vechtstreek een grote en oververtegenwoordigde sector is, zal deze ontwikkeling steeds meer duidelijk zichtbaar zijn in onze regio. De zorgsector in de regio Gooi en Vechtstreek heeft van alle sectoren de meeste werknemers. In absolute aantallen uitgedrukt heeft de zorgsector ook de meeste werknemers van 50 jaar en ouder, waarvan er ruim 1300 ook 60-plus zijn. Er ontstaat steeds meer een vervangingsvraag die opgevuld moet worden. Daar komt bij dat in onze vergrijzende regio de zorgbehoefte van mensen steeds meer zal toenemen. Deze dubbele vergrijzing leidt er in combinatie met moeilijkheden om gekwalificeerd personeel in de zorg aan te trekken, bij een ongewijzigde aanpak toe dat zorgaanbieders de zorgvraag van inwoners niet kunnen beantwoorden. Deze negatieve ontwikkeling is reeds ingezet.

### **Aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt**

Onderwijsinstellingen hebben te maken met te weinig instroom in opleidingen die leiden tot werk in branches met tekorten, zoals techniek, bouw, duurzaamheid, ICT en de zorg. Verder spelen demografische ontwikkelingen in de regio, maar ook wijzigingen in het opleidingsaanbod een rol bij een soms onvoldoende kwantitatieve en kwalitatieve aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Ook ondernemers geven aan dat zij zich zorgen maken over het opleidingsaanbod op het middelbaar beroepsonderwijs in de regio in relatie tot het type banen.

### **Nieuwe vaardigheden om mee te komen**

Ondanks het grote effect van technologische ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, blijven mensen belangrijke factoren in productontwerp, het instrueren van robots en het managen van productieprocessen. Voor lager opgeleiden ontstaan zo nieuwe sectoren waar specifieke vakkennis vereist is. Om nieuwe generaties goed beslagen ten ijs te laten komen moeten we in het onderwijs dan ook grote verschuivingen maken. De medewerkers van de toekomst moeten zich concentreren op het verbeteren van hun algemene vaardigheden of nieuwe verwerven. Denk aan probleemoplossend vermogen, initiatief nemen, helder kunnen communiceren, creativiteit, sociale vaardigheden, kritisch denken – dingen die ons als mens onderscheiden van de robot en door technologie moeilijk vervangbaar zijn. Deze vaardigheden noemen we ook wel 21st-century vaardigheden. Vaardigheden waarmee mensen bijdragen kunnen leveren aan de moderne kenniseconomie.

## **Kansen**

### **Groeiende werkgelegenheid in kansrijke sectoren**

Het aantal openstaande vacatures neemt de komende jaren toe. Dit geldt in algemene zin, maar ook voor banen op het lage opleidingsniveau. De meeste vacatures op laag beroepsniveau ontstaan in de in de detailhandel, overige zakelijke diensten (waaronder de uitzendbureaus) bouw, techniek en horeca.

De groeiende behoefte aan woningen in de randstad door de verstedelijking en meer andersoortige woningen door bijvoorbeeld meer eenpersoonshuishoudens vragen de komende jaren veel arbeidskracht in de bouwsector. Zeker voor gemeentelijke doelgroepen biedt dit kansen op werk.

### **Groeiende werkgelegenheid door de energietransitie**

De omslag van fossiele naar duurzame energie heeft een flinke impact op de werkgelegenheid. In sectoren gericht op fossiele energie verdwijnen banen. Tegelijkertijd ontstaan rond energiebesparing en duurzame energie in een rap tempo nieuwe oplossingen, producten en markten. Per saldo leiden

de maatregelen uit het Energieakkoord landelijk tot 2020 tot circa 76.000 extra voltijdbanen, zo stelt de Nationale Energieverkenning 2017. Zonnepanelen, windmolens, waterstoffabrieken en andere vormen van energieopwekking moeten op een goede manier in het landschap worden ingepast. Er moeten kilometers nieuwe leidingen worden aangelegd, wat leidt tot grote infrastructurele aanpassingen. Circulair slopen en bouwen, onderhoud zonnenvelden en windparken en bestaande woningen van het gas af helpen vragen enorm veel van de arbeidsmarkt. Hierdoor is er de komende tientallen jaren gegarandeerd werk voor gemotiveerde nieuwe medewerkers in de bouw en technieksector en ruimte voor omscholingstrajecten met baangarantie. We zien hier kansen in de samenwerking tussen werkgevers, onderwijs en gemeenten om korte vakgerichte scholing mogelijk te maken..

### **Nieuwe carrièremogelijkheden en verschuivingen door technologie en innovatie**

Door de technologische ontwikkelingen ontstaan er ook weer heel veel nieuwe carrièremogelijkheden. Een groot aantal banen moet zelfs nog worden uitgevonden, hooggeschoold en laaggeschoold werk. Dat software-ingenieurs, procesontwerpers, ergonomen en neurowetenschappers goede kansen hebben in de toekomst is duidelijk. Maar de helft van de banen in de toekomst kennen we nu nog niet. Als we speculeren kunnen we ons voorstellen dat we straks banen als batterij-ingenieur, ruimte- of data-architect, telechirurg, robotadviseur. De dronespecialist en ethische hacker zijn al volop actief. Dit zijn banen die niet voor de gemeentelijke doelgroepen voor de hand liggen maar wel voor kansen aan de onderkant van de arbeidsmarkt kunnen zorgen door verschuiving en vervanging.

### **Onderwijsstromen en kans op stage**

In het beroepsonderwijs is het domein Zorg de beroepsgroep met de meeste studenten in deze regio. Andere beroepsgroepen in het beroepsonderwijs met grote aantallen studenten zijn gastvrijheid en communicatie, media en design. Het aandeel studenten communicatie, media en design is groot vergeleken met het landelijke beeld. Voor deze opleidingen zijn over het algemeen voldoende stages en leerbanen aanwezig in de regio. De kansen in het onderwijs liggen ook vooral in het beter aansluiten op de korte termijn behoefte en niet meer alleen op de langere termijn gezien de snelheid van de ontwikkelingen. Dus korte omscholingstrajecten in samenwerking met gemeenten en werkgevers. Ook het leren op de werkvloer in bijvoorbeeld de werkschool/vakschool bij de werkgever komt terug vanwege de enorme behoefte aan vakmensen. Een voorbeeld hiervan is het leerwerkbedrijf in de zorg dat begin 2018 is gestart in Hilversum voor inwoners met een Participatiewet-uitkering, die binnen een jaar een mbo kwalificatie behalen. Dit is een co-productie tussen mbo, werkgevers, gemeente en Calibris als organiserende factor. We zien dat dit ook een antwoord kan geven op de behoefte aan onderwijs/scholing voor mensen die vanwege persoonlijke omstandigheden niet naar het reguliere mbo kunnen. Bijvoorbeeld door taal of kinderen of anderszins. Kleinschalig wijkgericht onderwijs biedt meer flexibiliteit om maatwerk te kunnen leveren.

## 5. Marktbewerking in de Gooi en Vechtstreek

### Samenvatting

Hoe brengen we onze kandidaten in contact met onze werkgevers en hoe benutten we de kansen die de regionale arbeidsmarkt biedt? Dit noemen we marktbewerking. In de regio Gooi en Vechtstreek doen we dit als gemeenten en UWV gezamenlijk. Dat vraagt van ons dat we onze kandidaten kennen en weten wat de markt vraagt. Als we deze twee niet kunnen matchen, hebben we iets te overbruggen door bijvoorbeeld scholing, coaching of een loonkostencompensatie voor de werkgever. Het Werkgeversservicepunt Gooi en Vechtstreek is het uitvoerend orgaan hiervoor. Sinds 2017 is het WSP gepositioneerd bij de Regio Gooi en Vechtstreek maar werken de medewerkers decentraal bij gemeenten zodat de afstand tot de inwoner en de lokale uitvoering minimaal is. Na een intensieve periode van reorganisatie is er de komende tijd ruimte voor verdere professionalisering en worden concrete resultaten in termen van uitstroom verwacht van het WSP. Daarom zal jaarlijks een regionale taakstelling worden geformuleerd naar rato van het bestand aan kandidaten uit de Participatiewet per regiogemeente.

Het plaatsen van kandidaten met een blijvende beperking vanuit het doelgroepenregister (de landelijke banenafpraak) wordt aangestuurd vanuit de regionale Werkkamer. Dit orgaan bestaat uit werkgevers, gemeenten, UWV en vertegenwoordigers van werknemersverbanden. In de uitvoering van deze regionale taak is de regio in 2017 succesvol geweest. Er is dus ruimte om na te denken over verbreding van de taak van de Werkkamer of een integratie van taken van WSP en Werkkamer waardoor brede doelgroepen begeleid kunnen worden door direct contact tussen de werkgevers en gemeenten.

### Ontwikkelingen

Werkgeversdienstverlening is de wijze waarop we in onze regio onze werkgevers kennen, benaderen, weten te bedienen van benodigd arbeidspotentieel en de nazorg die we kunnen leveren. Het matchen van de juiste kandidaat aan de juiste werkgever omdat we beiden kennen dus. Door dit regionaal gezamenlijk te doen, voorkomen we dat een werkgever wordt benaderd door verschillende gemeenten. Bovendien kunnen we voor onze kandidaten de hele regio benaderen voor het vinden van een werkplek.

In de Regio Gooi en Vechtstreek hebben we de werkgeversdienstverlening tussen gemeenten en UWV gezamenlijk vormgegeven binnen het Werkgeversservicepunt. De samenwerking tussen gemeenten is grofweg zo georganiseerd: iedere gemeente heeft een eigen/gedeelde uitvoeringsdienst waar het klantmanagement plaatsvindt voor onze inwoner met een Participatiewet-uitkering. Het UWV doet hetzelfde voor de inwoner met een WW/Wajong uitkering. Het WSP bemiddelt de kandidaat van zowel UWV als van gemeente naar werk.

### Werkgeversservicepunt Gooi en Vechtstreek

De gezamenlijke afspraken tussen gemeente, UWV en WSP zijn:

1. Er wordt gewerkt met één gezamenlijk jaarplan. Dit jaarplan wordt twee keer per jaar geëvalueerd.
2. Er sprake is van een gezamenlijke website, algemeen telefoonnummer en algemeen e-mailadres waar zowel de gemeentelijke werkgeversdienstverlening als de werkgeversdienstverlening van UWV op te benaderen is. Er is ook sprake van een gezamenlijk twitteraccount.
3. Werkgelegenheidsprojecten en initiatieven zoveel als mogelijk samen worden ontwikkeld en uitgevoerd.
4. Gemeenten en UWV zoveel als mogelijk samen optrekken bij het scholen van medewerkers.

5. Medewerkers van het Werkgeversservicepunt allemaal toegang hebben tot het UWV portaal Werkbemiddelingsstelsel (WBS). Doelstelling is om via WBS de afstemming over werkgevers en vacatures tussen gemeenten en gemeenten en UWV via WBS te laten verlopen. Het gebruik van WBS als afstemmingstool staat in de kinderschoenen en wordt de komende tijd meer uitgebreid.
6. Gemeenten en UWV de ambitie hebben om instrumenten voor werkgevers zoveel als mogelijk te harmoniseren
7. In regelmatige overleggen met elkaar af te stemmen over resultaten, initiatieven en in algemene zin de marktwerking.
8. Er wordt uitgegaan van één sectorale aanpak voor werkgeversarrangementen. Gemeenten en UWV stellen jaarlijks samenwerkingsafspraken op waarin bovenstaande punten nader staan uitgewerkt. In bijlage xxx zijn de kaders voor dit jaarplan 2018 opgenomen.

De gezamenlijk geformuleerde doelstellingen door UWV, gemeenten en WSP zijn:

1. De beste dienstverlening aan werkgevers/ondernemers in de Gooi en Vechtstreek bieden, zodat zij maximaal ondersteund worden bij het in dienst nemen van alle inwoners in de regio Gooi en Vechtstreek, die op dit moment "langs de zijlijn staan" en werken kunnen en willen.
2. De banenafpraak te realiseren.
3. Realiseren dat 500 actieve werkgevers in beeld zijn.
4. Realiseren dat 200 werkgevers mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst nemen en worden aangemerkt als inclusieve werkgever.
5. De gemeentelijke werkgeversdienstverlening realiseert dat zo'n 250 participatiegerechtigden worden gekoppeld aan betaald werk. Hiervan is zo'n 30% van de plaatsingen duurzaam.
6. UWV realiseert dat er in totaal 250 proefplaatsingen worden gerealiseerd voor: 200 WW'ers, 40 Wajongers en 10 WIA'ers.

Om invulling te geven aan bovengenoemde doelen, kunnen verschillende instrumenten worden ingezet om te faciliteren dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst genomen worden. Te denken valt aan: de loonkostensubsidie, de no-risk polis, scholing, aanpassing van de werkplek, Jobcoaching, een mobiliteitsbonus, goede begeleiding op een werkervaringsplek en handhaving (op sollicitatie-, werk- en scholingsplicht)

In bijlage 1 staat de inrichting van de werkgeversdienstverlening van gemeenten en UWV nader uitgewerkt.

## Knelpunten

Hoewel de samenwerking tussen UWV, gemeenten en WSP duidelijk vormgegeven lijkt te zijn, bleek in 2016/2017 dat in de uitvoering de verantwoordelijkheden voor alle betrokkenen niet altijd even duidelijk waren en dus niet tot de goede resultaten leidden voor onze inwoner. Dit zit enerzijds in communicatie, samenwerking, gunning en afstemming, en anderzijds in het bij elkaar brengen van afspraken op boven-regionaal niveau (bijvoorbeeld sectoraal) en de realisatie van deze afspraken op lokaal niveau. Kort gezegd: het laten landen en werkbaar maken van regionale afspraken op de werkvloer binnen gemeenten.

Daarom heeft in juni 2017 een tussentijdse evaluatie van de huidige inrichting van het Werkgeversservicepunt plaatsgevonden. Aan deze evaluatie hebben gemeenten, werkgevers, UWV, de Werkkamer de Economic Board, onderwijsinstellingen en het Regionaal Bureau Leerlingenzaken meegedaan. Op basis van de huidige uitvoering van de werkgeversdienstverlening is een aantal punten van doorontwikkeling benoemd waar de komende tijd aan gewerkt wordt (zie het hoofdstuk: oplossingsrichtingen) waarin de concrete maatregelen beschreven staan:

1. Een professionalisering van het accountmanagement: meer vanuit de vraag en mogelijkheden van de inwoner werken.
2. Communicatie met werkgevers over de dienstverlening van het WSP en de inzetbaarheid van instrumenten.

3. Een betere afstemming tussen UWV en gemeenten en gemeenten en de Regio over de uitvoering van de marktwerking. We moeten toe naar een situatie waarbij iedereen die aan publieke marktwerking doet, dit onder de vlag van het Werkgeversservicepunt doet.
4. De (door)ontwikkeling van arrangementen.
5. De ontwikkeling en uitvoering van interregionale samenwerking.
6. De ontwikkeling en uitvoering van een publiek-private samenwerking.

## Kansen

In de periode 2017-2018 hebben gemeenten en UWV binnen het Werkgeversservicepunt een groot aantal maatregelen getroffen om succesvoller samen te werken en de goede resultaten voor kandidaten te behalen. Voorbeelden hiervan zijn:

- Gemeenten hebben met het project 'Werktoeleiding Zorg' mogelijk gemaakt dat uitkeringsgerechtigden worden omgeschoold naar een baan in de zorg. Zorginstellingen en gemeenten werken binnen dit project effectief samen om de juiste kandidaten te selecteren en gericht aan het werk te helpen in de zorg. Zie: <https://www.regiogv.nl/content/media/docs/default-source/overleggen/economic-board/2017-09-21/03-memo-stand-van-zaken-werkgelegenhedsprojecten.pdf?sfvrsn=2>.
- Een Tweede voorbeeld is het project werktoeleiding GGZ: binnen dit project worden mensen met GGZ problematiek geholpen aan een baan. Gemeenten, het Werkgeversservicepunt, UWV en GGZ instellingen werken hier nauw voor samen. Zie : <https://www.regiogv.nl/nieuws/beter-begeleiden-naar-werk-bij-psychische-aandoening>.
- Ook voor statushouders wordt er actief gezocht naar baanopeningen. De regio coördinator statushouders is met branches in gesprek om tot arrangementen (werkgelegenhedsprojecten) te komen die ertoe moeten leiden dat statushouders aan het werk komen. Zie bijvoorbeeld: <https://www.regiogv.nl/nieuws/werkgevers-benutten-talent-van-statushouders> . Een goed voorbeeld hiervoor is de techniekbranche. Daar worden momenteel samenwerkingsafspraken mee gemaakt zodat statushouders aan het werk worden geholpen.
- Verder werken gemeenten samen aan het realiseren van de banenafpraak in onze regio. Zie voor de stand van de banenafpraak: <https://www.regiogv.nl/content/media/docs/default-source/overleggen/De-Werkkamer/2018-02-15/4-0-stand-van-zaken-banenafpraak.pdf?sfvrsn=2>.

## 6. Conclusies: kansen en acties

### Samenvatting kansen

We hebben de ontwikkelingen geschetst voor zover mogelijk want niets is zo veranderlijk als de economie. We hebben de knelpunten en de kansen in beeld gebracht. De volgende stap is de kansen benutten. We zetten voor de leesbaarheid de kansen nog eens kort op een rij:

1. Groei werkgelegenheid in kansrijke sectoren benutten
2. Door verschuiving in hoogwaardige arbeid ontstaan nieuwe kansen in lager geschoold werk
3. Aansluiting onderwijs arbeidsmarkt versterken, dichterbij de inwoner
4. Leerwerktrajecten
5. Versterken samenwerking in de uitvoering van de werkgeversdienstverlening

### Actiepunten

#### 1. Groei werkgelegenheid in kansrijke sectoren benutten

##### Actie 1: focus op kansrijke sectoren door het Werkgeversservicepunt

In 2019-2020 krijgen in de arbeidsmark regio Gooi en Vechtstreek onder andere de sectoren zorg, bouw en techniek, productie en logistiek en onderwijs extra aandacht omdat zij veel kansen bieden aan werkzoekenden met een uitkering. We sluiten hierbij andere sectoren natuurlijk niet uit, maar we richten ons meer op beroepen waar de kans op werk gemiddeld hoger ligt. Deze focus betekent dat:

1. We de werkgevers in deze branches in kaart brengen
2. We deze werkevers gericht bezoeken
3. We met deze werkgevers gerichte werkgelegenheidsprojecten/arrangementen afspreken waarmee we mensen gericht in kansrijke sectoren aan het werk helpen. Bijvoorbeeld door leerwerktrajecten met baangarantie af te spreken.

Bij het koppelen van inwoners aan werk in kansrijke sectoren is passend werk voor inwoners het hoofdcriterium. Hierbij wordt gekeken naar de capaciteiten en affiniteit van inwoners en niet zozeer naar eerdere werkervaring. Maar ook de leerbaarheid is een criterium bij bijvoorbeeld de toelating tot leerwerktrajecten.

##### *Financiën*

Deze actie is going concern dus wordt binnen de begroting van het Werkgeversservicepunt uitgevoerd.

##### Actie 2: Schoonhuis voortzetten

Per 1 april 2016 zijn de gemeenten in de Regio Gooi en Vechtstreek en de gemeente Eemnes gestart met het project Huishoudelijke Hulp Toelage (HHT). Het doel van dit project is de particuliere vraag naar huishoudelijke hulp stimuleren om zo de werkgelegenheid voor (voormalige) huishoudelijke hulpen te vergroten. In onze regio werkt de HHT onder de naam 'Schoonhuis'. Schoonhuis is particuliere ondersteuning die los staat van de publieke voorziening compensatie huishoudelijke taken (huishoudelijke hulp op grond van de Wet maatschappelijke ondersteuning).

Door het project Schoonhuis willen gemeenten stimuleren dat er voor de langere termijn een particuliere markt ontstaat voor de huishoudelijke hulp, waardoor er duurzaam werkgelegenheid ontstaat voor (voormalige) thuiszorgmedewerkers. Alle inwoners uit de regiogemeenten kunnen via een web-portaal in het digitaal leefplein aanspraak maken op een lager uurtarief voor de particuliere schoonmaakhulp, wanneer zij



zich aanmelden voor Schoonhuis. Om dit lagere uurtarief aan te kunnen bieden, wordt een deel van het tarief van de aanbieder vergoed door de toelage HHT. Het overige deel wordt door inwoners zelf betaald. Gemeenten leggen een toelage van € 10 per uur bij aan elk uur geleverde hulp. Het tarief voor particuliere hulp wordt dus deels door de inwoner en deels door de overheid betaald. Hierdoor wordt de afname van de huishoudelijke hulp via de HHT gestimuleerd en ontstaat er werkgelegenheid: banen in de thuiszorgsector blijven behouden en er worden banen gecreëerd (door de toenemende vraag naar huishoudelijke hulp).

Schoonhuis wordt in de periode 2018-2020 voortgezet. Hiervoor gelden dezelfde condities als in 2018. Dit betekent dat van het tarief van de aanbieder € 10 wordt vergoed door de toelage HHT. Het overige deel wordt door inwoners zelf betaald. Via [www.schoonhuis.nl](http://www.schoonhuis.nl) is voor de inwoner bij elke aanbieder het tarief exclusief de HHT en het tarief inclusief de HHT zichtbaar. De tarieven kunnen per aanbieder verschillen. De inwoner bepaalt zelf voor welke aanbieder hij/zij kiest.

#### Financiën

Jaar	Dekking	Maatregel 1
2018	HHT	€ 600.000
2019	HHT	€ 600.000
2020	HHT	€ 600.000
2021	HHT	€ 600.000

#### Actie 3: marketingactie om het gebruik van Schoonhuis te stimuleren

Om het gebruik van de HHT- en hiermee de werkgelegenheid in de (thuis)zorg- te stimuleren zijn campagnes nodig. Daarom wordt er de komende tijd ingezet op de bekendheid van de regeling bij inwoners en werkzoekenden uit onze regio. De huidige regeling Schoonhuis en de pilot met het wijkleerbedrijf voor de zorg in Hilversum kunnen hierbij als voorbeeld/ambassadeur functioneren maar het doel is breder. Hoe bekender Schoonhuis is, hoe meer er gebruik wordt gemaakt van deze regeling en hoe meer nieuwe initiatieven vanuit andere sectoren kunnen ontstaan (spin-off). We denken aan techniek, klimaatadaptatie, energietransitie en natuurlijk de bouw.

De inzet op marketing kan voor Schoonhuis en andere projecten bestaan uit:

- Het gebruik van posters over Schoonhuis. De posters worden in verschillende publieke organisaties (ook bibliotheken) opgehangen. Ook roepen wij ondernemers in de regio schoonhuis te steunen, door de poster in hun organisatie op te hangen.
- Het gebruik van (digitale) leaflets over Schoonhuis. De leaflets worden in verschillende publieke organisaties (ook bibliotheken) gedeponeerd. Ook roepen wij ondernemers in de regio schoonhuis te steunen, door de leaflets in hun organisatie ter beschikking te stellen. Op de website van alle aanbieders, gemeenten en de Regio wordt de digitale leaflet over Schoonhuis opgenomen.
- Het doorlopend ophangen van Driehoeksborden om schoonhuis ook in het straatbeeld in de regio onder de aandacht te brengen.
- Het jaarlijks verzenden van een huis-aan-huis ansichtkaart over schoonhuis.
- Het plaatsen van advertenties in zowel lokale kranten als in de Gooi en Eemlander over Schoonhuis.
- Het gebruiken van social media om over Schoonhuis te communiceren. We gebruiken hierbij de reguliere kanalen van aanbieder, gemeenten en de Regio.
- Het optimaliseren van de website van Schoonhuis. We ontwikkelen de website van schoonhuis constant door.

#### Financiën

Jaar	Dekking	Maatregel 2
2018	HHT	€ 20.000
2019	HHT	€ 30.000
2020	HHT	€ 30.000
2021	HHT	€ 30.000



#### Actie 4: Aansluiten bij het Regionaal Actieplan Tekorten: Werk in de zorg anders organiseren

Op 18 april hebben 21 bestuurders van organisaties uit zorg en welzijn, onderwijs en overheid in de regio Gooi en Vechtstreek hun handtekening gezet onder het Regionaal Actieplan Aanpak Tekorten.

Concreet gezien bevat het Actieplan maatregelen om invulling te geven aan de volgende actielijnen:

1. Het verhogen van de instroom- en opleidingscapaciteit: In 2018 verhogen zorgorganisaties waar nodig hun opleidingsinspanning. Het opleidingsquote van 15% is het uitgangspunt. Streven is op elke 100fte zorginhoudelijke medewerkers 15fte opleidingsplaatsen (BOL, BBL, duaal en deeltijd).
2. Positief beïnvloeden loopbaankeuze van jongeren en andere potentiële werknemers: De instroom van jongeren in het beroepsonderwijs Zorg- en Welzijn in 2019/2020 wordt t.o.v. 2016/2017 met 15% verhoogd.
3. Verhogen van het opleidingsrendement: zorgorganisaties en opleidingen spreken de ambitie uit het opleidingsrendement te verhogen naar minimaal 80%.
4. Vergroten van de opleidingsmogelijkheden: zorgorganisaties en onderwijsorganisaties werken op regionaal niveau nauw met elkaar samen bij de voorbereiding, ontwikkeling en implementatie van nieuwe opleidingsmogelijkheden.
5. Beter benutten van beschikbaar potentieel en bieden van een aantrekkelijke werkomgevingen werkklimaat: De werkomgeving en het werkklimaat worden verbeterd waardoor ongewenste uitstroom van medewerkers t.o.v. 2017 met 10% daalt.
6. Anders organiseren: Het werk wordt slimmer georganiseerd zodat efficiëntie, voordelen en plezier in het werken bevordert wordt. Sociale- en technologische innovaties leveren een belangrijke bijdrage aan het anders organiseren. Binnen het netwerk Goed en Gezond Leven hebben gemeenten prioriteit gegeven aan het verbeteren en vernieuwen van zorg en ondersteuning in het sociaal domein door samen te werken en door zorgpaden en processen tussen aanbieders van zorg, welzijn en gemeenten goed te verbinden. Vanuit de begroting van dit marktwerkingsplan wordt hier jaarlijks een budget van € 150.000 voor beschikbaar gesteld. Het geld wordt besteed aan:
  - Het inbedden van het gebruik van technologie in de zorg (domotica/robotica) gericht op autonomie en zelfredzaamheid en keuzevrijheid van de inwoner. Hierbij wordt zoveel als mogelijk de verbinding gelegd met de aansluiting bij het digitaal leefplein/het inwoner portaal.
  - Zorgpaden, processen en werkwijzen van aanbieders van zorg, van welzijn en de gemeenten goed te verbinden.

#### *Financiën*

<b>Jaar</b>	<b>Dekking</b>	<b>Maatregel 4</b>
2018	HHT	-
2019	HHT	€ 150.000
2020	HHT	€ 150.000
2021	HHT	€ 150.000

#### Actie 5: De aanleg van de Floriade:

De Floriade wordt een vernieuwende wereldtuinbouwtentoonstelling. Naast dat er een weelde aan flora te zien zal zijn, kunnen bezoekers concerten bijwonen, eten, spelen en ontdekken. De Floriade wordt opgebouwd rondom 4 thema's: feeding, greening, healthing en energizing. De focus ligt op eten. De Floriade bestrijkt een gebied van 60 hectare. Om een idee te geven: het betreft hier 120 voetbalvelden. Voor de aanleg van de Floriade, ontstaat er veel werkgelegenheid. In 2019 zal er naar

inschatting sprake zijn van 340 (duurzame) arbeidsplaatsen voor participatiegerechtigden. De verwachting is dat dit aantal de komende jaren zelfs verdriedubbeld wordt. Het gaat om banen binnen de volgende sectoren:

- Horeca
- Beveiliging/Hospitality
- Parkbeheer/schoonmaak
- Detailhandel
- Vervoer & Parkeren

In het Floriade project besteden we extra aandacht aan de volgende doelgroepen:

- Statushouders
- 45+
- Wajong
- Doelgroepenregister
- Trede 2 & 3
- Jongeren

Voor de Gooi en Vechtstreek biedt de Floriade mogelijkheden om zeker 100 inwoners duurzaam aan het werk te helpen. Om dit mogelijk te maken vraagt de organisatie van de Floriade een fee van € 4.000 per persoon.

Met de uitvoeringsdiensten van gemeenten wordt – gelet op de beschikbaarheid van kandidaten – de komende tijd nader uitgewerkt welke afspraken er in het kader van het aantal banen realistisch en haalbaar zijn.

De bekostiging van de Floriade-werk fees verloopt via de begroting van dit marktwerkingsplan. Hieronder wordt voor deze maatregel een inschatting van de kosten gemaakt, op basis van 100 te realiseren banen.

#### *Financiën*

<b>Jaar</b>	<b>Dekking</b>	<b>Maatregel 6</b>
2018	HHT	€ 150.000
2019	HHT	€ 400.000
2020	HHT	€ 400.000
2021	HHT	€ 400.000

#### Actie 6: Innovatiefonds ondernemers

Gemeenten willen dat ondernemers maximaal verantwoordelijkheid dragen voor het creëren en benutten van mogelijkheden om werkzoekenden gericht aan het werk te helpen. Om dit mogelijk te maken helpen gemeenten ambitieuze ondernemers die een bijdrage leveren aan de kwaliteit en groei van de werkgelegenheid in de Gooi en Vechtstreek. Dit doen zij door een innovatiefonds op te richten waar ondernemers met goede ideeën aanspraak op kunnen maken. Ondernemers kunnen plannen indienen waarin ze aangeven hoe ze extra werkgelegenheid creëren de regionale arbeidsmarkt/de kwaliteit van werkgelegenheid verbeteren. Op basis van dit plan kan financiële ondersteuning worden verstrekt aan de betreffende ondernemers.

Om aanspraak te maken op financiële ondersteuning moet het verzoek aan een aantal voorwaarden voldoen. Op hoofdlijnen zijn de voorwaarden als volgt:

1. De plannen leiden-onderbouwd met cijfers- tot meer werkgelegenheid/een hogere kwaliteit van het werk in de arbeidsmarktregio.
2. De plannen moeten aansluiten bij het profiel van werkzoekenden in de regio (er mag geen mismatch gecreëerd worden)
3. De plannen moeten realistisch en uitvoerbaar zijn.

4. De plannen moeten leiden tot duurzame uitstroom en na de eenmalige investering uit het innovatiebudget doorgang krijgen. Bij de plannen moet dan ook standaard een meerjarenbegroting geleverd worden.

5. Er moet sprake zijn van minimaal 30% cofinanciering.

Bovenstaande voorwaarden worden in een nadere regeling verder uitgewerkt en voor ondernemers gepubliceerd.

#### **VOLGT**

<max bedrag per plan/aanvraag uitwerken>

<beoordeling plannen en sturing uitwerken>

De bekostiging van het innovatiebudget verloopt via de begroting van dit marktbeperkingsplan. Hieronder wordt voor deze maatregel een inschatting van de kosten gemaakt.

#### *Financiën*

<b>Jaar</b>	<b>Dekking</b>	<b>Maatregel 6</b>
2018	HHT	-
2019	HHT	€ 350.000
2020	HHT	€ 300.000
2021	HHT	€ 250.000

## **2. Aansluiting onderwijs arbeidsmarkt versterken, dichterbij de inwoner**

### Actie 7: Persoonsvolgende opleidingsbudgetten voor om inwoners gericht aan het werk te helpen.

Zoals in maatregel 1 beschreven zetten we maximaal in op het afspreken van werkgelegenheidsprojecten/arrangementen met werkgevers in kansrijke sectoren. Om inwoners met een bijstandsuitkering gericht aan het werk te helpen, zetten we het instrument van om en bijscholing in. We stellen persoonsvolgende opleidingsbudgetten beschikbaar waarmee inwoners gericht en op maat kunnen worden om en bijgeschoold naar werk in kansrijke sectoren. Dit vormt voor werkgevers en gemeenten op dit moment een knelpunt. Werkgevers – met name in het MKB- zijn bereid om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te stellen, mits zij gekwalificeerd zijn. Zij zien om en bijscholing als HET middel om tot het benodigde kwalificatieniveau te komen. Echter, zij hebben veelal onvoldoende middelen beschikbaar om mensen om en bij te scholen en door hen kunnen worden aangesteld. Tegelijkertijd geven ook gemeenten aan dat om en bijscholing DE manier is om inwoners duurzaam aan het werk te helpen, maar ervaren ook zij het knelpunt van onvoldoende financiële middelen om volop in te zetten op om en bijscholing.

Het persoonsvolgend budget wordt op maat bepaald en is afhankelijk van het type opleiding wat wordt ingekocht en de mate van benodigde om en bijscholing. We zetten dit budget alleen in als de werkgever waar deze inwoner komt te worden ook een baangarantie biedt. We denken hierbij aan omscholing in het kader van:

- De energietransitie: het omscholen van inwoners naar banen die ontstaan door bijvoorbeeld de energietransitie. Te denken valt aan technicus zonnepanelen, medewerkers die ingezet worden voor de verduurzaming van woningen/bedrijfspannen.
- D Het lerarentekort in het onderwijs.
- Een technische route. Mensen omscholen naar werk in de techniek en bouw.
- Opleidingen voor werken in de zorg. Bijvoorbeeld binnen Schoonhuis. Samen met vluchtelingenwerk etc. een andere route vinden hoe vluchtelingen of statushouders toch gewoon aan het werk kunnen

#### *Wijkleerbedrijf*

Een vehikel om de persoonsvolgende opleidingsbudgetten in te zetten is het voorbeeld van het Wijkleerbedrijf wat in Hilversum als pilot gestart is. Het Wijkleerbedrijf is een initiatief dat mensen met

een grote afstand tot de arbeidsmarkt een kans te geeft om in een korte tijd een kwalificatie voor de zorg te behalen. Dit omdat het reguliere onderwijs onvoldoende aansluit bij de mogelijkheden en behoeften van deze doelgroep. Daar waar het aanbod van onderwijs en kennisinstellingen niet voldoet, onderzoeken we de mogelijkheden van het breder inzetten van het wijkleerbedrijf – of soortgelijke initiatieven – scholing naar werk binnen kansrijke sectoren.

De bekostiging van de opleidingsbudgetten (dus de bekostiging van de inhoudelijke afspraken en instrumenten om mensen aan het werk te helpen) en de eventuele opzet van initiatieven die lijken op het wijkleerbedrijf, verloopt via de begroting van dit marktwerkingsplan.

#### *Financiën*

Jaar	Dekking	Maatregel 6
2018	HHT	-
2019	HHT	€ 500.000
2020	HHT	€ 500.000
2021	HHT	€ 500.000

#### Actie 8: aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt beter organiseren in de uitvoering

Op beleidsmatig niveau kan de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt beter. Dit is gemakkelijk te organiseren. Vervolgens moet écht uitvoering plaatsvinden van gezamenlijke trajecten tussen onderwijs en gemeenten én werkgevers om snel en goed te kunnen inspelen op ontwikkelingen en kansen. Het eerder genoemde leerwerktraject is daar een voorbeeld van. We willen kunnen anticiperen op seizoenswerk, op nieuwe vestigingen van bijvoorbeeld horeca ondernemers, op trends. Dit doen we door een maandelijkse scrumbijeenkomst te organiseren waarin Job-Hunter, accountmanagers en onderwijs gezamenlijk brainstormen en kansen formuleren en acties uitwerken.

#### *Financiën*

De ontwikkeling van en sturing op de aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt gebeurt binnen de begroting van de Regio Gooi en Vechtstreek.

### **3. Versterken samenwerking in de uitvoering van de werkgeversdienstverlening**

#### Actie 9: Ontwikkelen publiek-private samenwerking

Om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen, werkt het Werkgeversservicepunt samen met private intermediairs zoals uitzendbureaus. Zij hebben vaak een klantgerichte sectorale werkgeversbenadering en hebben ervaring met creatieve plaatsingsarrangementen. De samenwerking tussen deze intermediairs richt zich op:

- Het (door)ontwikkelen van een stevige sectorgerichte aanpak (zie maatregel xxx)
- Samenhang in de marktwerking binnen de arbeidsmarktregio.
- Het binnen de te (door)ontwikkelen arrangementen zoals genoemd onder maatregel xxx aan het werk helpen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld door te bemiddelen of door het instrument van detachering in te zetten.

Het Werkgeversservicepunt trekt de totstandkoming van samenwerkingsafspraken op basis waarvan aan bovenstaande onderwerpen invulling wordt gegeven.

#### *Financiën*

De ontwikkeling van en sturing op de publiek private samenwerking gebeurt door projectleider die belast is met de operationele sturing op dit marktwerkingsplan.

### Actie 10: Een eenduidige publieke marktwerking optimaliseren

Gemeenten willen toe naar één publieke Werkgeversservicepunt waarbinnen er sprake is van een samenhangende werkgeversdienstverlening voor de gehele doelgroep Participatiewet. Zoals gezegd is de afstemming en samenwerking tussen WSP, gemeenten en UWV nog niet optimaal. Ook de rol van de Werkkamer is in het huidige stelsel onvoldoende geïntegreerd. Dit heeft met verschillende factoren te maken (bijvoorbeeld de wijze van financiering vanuit het Rijk die verkokerd verloopt). In de uitvoering kan deze versnippering leiden tot gevoel van concurrentie in plaats van de gedeelde urgentie en gezamenlijke doelstellingen. Onze inwoner helpen we daar niet mee. Gemeenten en UWV werken toe naar:

- Een meer eenduidige werkgeversdienstverlening en onderzoeken of de (ervaren) verschillen in de werkgeversbenadering overbrugd kunnen zodat er één gezamenlijke werkgeversbenadering in de Gooi en Vechtstreek ontstaat. Hiervoor worden de volgende acties uitgevoerd:
  - o De huidige benaderingen worden geëvalueerd
  - o Er worden voorstellen gedaan met betrekking tot een meer geharmoniseerde werkgeversbenadering
  - o De besluiten die voortkomen uit 2 worden geïmplementeerd.
- Een situatie waarbij lokale jobhunters onder de vlag van het Werkgeversservicepunt de markt bewerken. Afspraken hierover worden toegevoegd aan de samenwerkingsafspraken tussen gemeenten en het Werkgeversservicepunt. Is dit zo?
- Gezamenlijke regionale doelstellingen die op elkaar aansluiten.
- Een scenario voor de doorontwikkeling van de huidige scope van de Werkkamer: bijvoorbeeld: niet beperken tot de doelgroep banenafpraak of opgaan in de huidige Stuurgroep 18+/19- of een netwerkorganisatie ontwikkelen waarin gezamenlijke projecten en initiatieven kunnen plaatsvinden en per project een budget beschikbaar is.

#### *Financiën*

Deze actie past in de doorontwikkeling van het WSP die in 2017 is begonnen en vraagt daarom geen aanvullende financiering op dit moment. Voor projecten en initiatieven die hieruit voortvloeien is een budget beschikbaar vanuit de beschikbare middelen voor marktwerking:

#### *Financiën*

<b>Jaar</b>	<b>Dekking</b>	<b>Projecten</b>
2018	HHT	€ -
2019	HHT	€ 30.000
2020	HHT	€ 30.000
2021	HHT	€ 30.000

### Actie 11: gezamenlijke verantwoordelijkheid bevorderen voor een arbeidsmarktnetwerk Gooi en Vechtstreek

Op dit moment ontbreekt het aan een krachtig samenwerkingsverband van ondernemers, onderwijs en overheid voor een werkende arbeidsmarkt in de regio Gooi en Vechtstreek. Er zijn verschillende samenwerkingsverbanden waar ondernemers en het onderwijs vertegenwoordigd zijn, maar deze gremia hanteren een specifieke arbeidsmarkt vraagstukken als scope. Zo is de scope van de Werkkamer Gooi en Vechtstreek specifiek de banenafpraak en richt de Economic Board van de regio Gooi en Vechtstreek zich specifiek op economische vraagstukken. Op dit moment nemen vooral gemeenten het initiatief om de werkgelegenheid in de Gooi en Vechtstreek te benutten en versterken. Het eigenaarschap onder werkgevers en de samenwerking met werkgevers moet aanzienlijk worden versterkt.

Deze actie past in de doorontwikkeling van het WSP die in 2017 is begonnen en vraagt daarom geen aanvullende financiering op dit moment. Voor projecten en initiatieven is een budget beschikbaar vanuit de beschikbare middelen voor marktwerking, zie budget in kolom hierboven.

#### Actie 12: De ontwikkeling en uitvoering van interregionale samenwerking.

Gebleken is dat in onze regio sprake is van een aanzienlijke werkgelegenheidspendel. Ongeveer de helft van de bevolking woont en werkt in de eigen omgeving. De rest van de werkende bevolking werkt in de omliggende regio's. Dit laat zien dat de arbeidsparticipatie van de inwoners uit de regio voor een groot deel afhankelijk is van de economische ontwikkeling in omliggende regio's. De grootste uitgaande pendel is naar de regio Groot Amsterdam, de grootste inkomende pendel is uit Flevoland inkomende pendel. Afstemming en samenwerking met de omliggende gemeenten is van belang. We moeten niet alleen de ontwikkelingen in omliggende regio's goed volgen, maar ook proactief afspraken maken met deze regio's zodat de werkgelegenheid voor inwoners van onze regio gehandhaafd/vergroot wordt. Deze afspraken worden gestuurd door de projectleider die belast is met de operationele sturing op dit marktwerkingsplan.

#### Actie 13: communicatie en marketing Werkgeversservicepunt (WSP)

Het WSP heeft onvoldoende bekendheid bij werkgevers op dit moment. Ook het UWV heeft niet de goede naam als loket voor de juiste match tussen werkgever en werknemer. De Werkkamer heeft geen naam van statuur of bekendheid als het gaat om mensen vanuit het doelgroepregister. Een werkgever weet niet bij wie hij voor welke doelgroep en welke regeling terecht kan. De website dient geactualiseerd te worden. Het éne gezicht voor de werkgever is er nog niet. Dit alles vraagt een eenduidige marketing, profilering en communicatie.

##### *Financiën*

<b>Jaar</b>	<b>Dekking</b>	<b>Actie communicatie wsp</b>
2018	HHT	-
2019	HHT	€ 20.000
2020	HHT	€ 20.000
2021	HHT	€ 20.000

#### Actie 14: Integrale arbeidsmarktmonitor

Er is op dit moment nog geen sprake van dé periodieke regionale arbeidsmarktmonitor inclusief analyse per gemeente. De arbeidsmarktmonitor van het UWV geeft te weinig houvast over de gemeentelijke doelgroepen. Zo is er onvoldoende zicht op de totale in-, door- en uitstroom in het regionale onderwijs. Dit geldt ook ten aanzien van zelfstandigen en vluchtelingen die naar werk moeten worden geleid. Een uitdaging voor de regio is om tot een betere monitoring te komen. Momenteel zijn Hilversum en Gooise Meren aangesloten op de Divosa benchmark Werk & Inkomen. Divosa biedt de mogelijkheid om, tegen gereduceerd tarief, een regionale monitor te gebruiken. Hiervoor is deelname van alle gemeenten in de regio gewenst.

##### *Financiën*

<b>Jaar</b>	<b>Dekking</b>	<b>Actie integrale monitoring</b>
2018	HHT	€ kosten aansluiting opvragen en opnemen
2019	HHT	kosten aansluiting opvragen en opnemen
2020	HHT	€ kosten aansluiting opvragen en opnemen

#### Actie 15: implementatie marktwerkingsplan

Om de ambities uit dit marktwerkingsplan te implementeren en de hierboven beschreven acties continu aan te jagen, stellen gemeenten een implementatiemedewerker aan. Deze implementatiemedewerker wordt binnen het WSP gepositioneerd en heeft de opdracht om op uitvoeringsniveau te sturen op de implementatie van maatregelen uit dit plan. De implementatie heeft als voornaamste opdracht om de juiste randvoorwaarden voor de uitvoering te creëren zodat

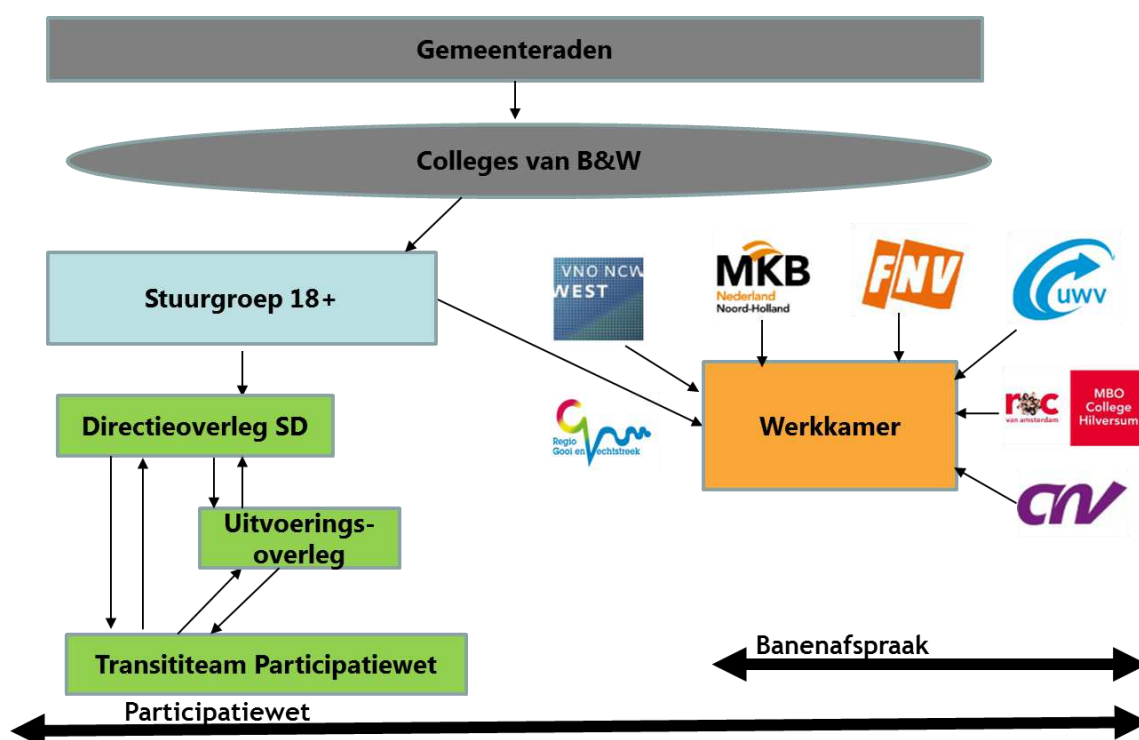
## Financiën

Jaar	Dekking	Actie integrale monitoring
2018	HHT	€ -
2019	HHT	€ 40.000
2020	HHT	€ 40.000
2021	HHT	€ 40.000

## 7. Sturing, monitoring en verantwoording

De aansturing van dit marktbeperkingsplan vindt nu op bestuurlijk niveau plaats door het portefeuillehoudersoverleg sociaaldomein en het netwerk arbeidsmarkt en werk Gooi en Vechtstreek. De ambtelijke aansturing vindt op het strategische niveau plaats in het directieoverleg sociaal domein. De uitvoering van dit plan wordt vooral aangestuurd door het uitvoeringsoverleg sociaal domein waarbinnen per kwartaal de voortgang van de maatregelen uit dit plan besproken worden. Gemeenteraden en colleges van B&W worden elk half jaar geïnformeerd over de resultaten die voortkomen uit de uitvoering van dit marktbeperkingsplan.

De samenwerking tussen de gemeenten er schematisch als volgt uit:



In bijlage 3 treft u een nadere toelichting op de hierboven genoemde gremia.

### Monitoring en verantwoording

De voortgang van de doelstellingen wordt gevolgd door de Regio Gooi en Vechtstreek. Jaarlijks wordt er één halfjaarlijks tussenrapportage en één jaarrapportage opgesteld op basis waarvan de voortgang van dit marktbeperkingsplan gevolgd kan worden.

Het plan kent een dynamisch karakter. Op basis van de jaarrapportages wordt jaarlijks gezien

of het plan bijstelling heeft. Zo borgen we dat we altijd anticiperen op ontwikkelingen, in plaats van dat we door ontwikkelingen worden ingehaald. Indien het plan gemotiveerd wordt bijgesteld, leggen we alleen de wijzigingen ter besluitvorming voor. Zo kan het zijn dat:

- Maatregelen uit dit plan meer/minder succesvol zijn dan op voorhand verwacht. Een aanpassing kan zijn om – binnen de totale begroting van dit marktwerkingsplan – de specifieke bekostiging van maatregelen te verschuiven. We leggen dan alleen het aangepast dekkingvoorstel ter besluitvorming voor;
- Er zich onverwachte ontwikkelingen voordoen op de arbeidsmarkt waar de dienstverlening van gemeenten/het Werkgeversservicepunt op aangesloten moet worden of die om extra maatregelen van gemeenten vragen, die nog niet verwerkt staan in dit plan. Wanneer deze situatie zich – in de looptijd van dit marktwerkingsplan voordoet – leggen we de aangepaste maatregel voor, inclusief dekkingvoorstel en inclusief een duiding van de eventuele gevolgen op andere maatregelen uit dit plan.



## 8. Financieel kader

Voor de realisatie van de ambities uit dit marktwerkingsplan maken gemeenten maximaal gebruik van bestaande budgetten. De uitvoering van de maatregelen uit dit plan vragen niet om een extra financiële bijdrage van gemeenten. Voor de dekking van de maatregelen uit dit plan wordt gebruik gemaakt van een bestaand budget: de huishoudelijke hulp toelage. Dit budget wordt door de Regio voor gemeenten beheerd. Zie voor een nadere toelichting op het HHT budget en de eisen die gelden voor besteding van dit geld, bijlage 1.

De bedragen die in onderstaande begroting opgenomen zijn, vormen een inschatting. Daar waar het tussentijds nodig is om binnen de begroting te schuiven, volgen hier nadere voorstellen over. Mochten er na afloop van dit marktwerkingsplan middelen overblijven, dan zullen wij ten aanzien van de bestemming van deze middelen binnen het marktwerkingsplan 2021-2022 hier nadere voorstellen over doen.

Nr	Maatregel	Dekking	2018	2019	2020	2021	Totaal
1.	Focus op kansrijke sectoren door het Werkgeversservicepunt	WSP-Begroting	-	-	-	-	-
2.	Voortzetting Schoonhuis	HHT	€ 600.000	€ 600.000	€ 600.000	€ 600.000	€ 2.400.000
3.	Gebruik van Schoonhuis stimuleren	HHT	€ 20.000	€ 30.000	€ 30.000	€ 30.000	€ 110.000
4.	Aansluiting bij RAAT	HHT	€ -	€ 150.000	€ 150.000	€ 150.000	450.000
5.	Aanleg Floriade	HHT	€ 150.000	€ 400.000	€ 400.000	€ 400.000	€ 1.350.000
6.	Innovatiefonds ondernemers	HHT	-	€ 350.000	€ 300.000	€ 250.000	
7.	Persoonsvolgende opleidingsbudgetten	HHT	-	€ 500.000	€ 500.000	€ 500.000	€ 150.000
8.	Aansluiting onderwijs - Arbeidsmarkt	Regio-Begroting	-	-	-	-	-
9.	Ontwikkelen publiek-private samenwerking	WSP-Begroting	-	-	-	-	-
10.	Eenduidige publieke marktwerking	HHT	-	€ 30.000	€ 30.000	€ 30.000	€ 90.000
11.	Arbeidsmarktnetwerk	WSP-Begroting	-	-	-	-	-
12.	Interregionale samenwerking	WSP-Begroting	-	-	-	-	-
13.	Communicatie en marketing (WSP)	HHT	-	€ 20.000	€ 20.000	€ 20.000	€ 60.000
14.	Arbeidsmarktmonitor	HHT	Pm	Pm	Pm	Pm	Pm
15.	Implementatie Marktwerkingsplan	HHT	-	€ 40.000	€ 40.000	€ 40.000	€ 120.000
	<b>Totaal</b>		<b>€ 770.000</b>	<b>€ 2.120.000</b>	<b>€ 2.070.000</b>	<b>€ 2.020.000</b>	<b>€ 6.980.000</b>

## Bijlage 1: Budget Huishoudelijke Hulp Toelage

Per 1 april 2016 zijn de gemeenten in de Regio Gooi en Vechtstreek en de gemeente Eemnes gestart met het project Huishoudelijke Hulp Toelage (HHT). Het doel van dit project is de particuliere vraag naar huishoudelijke hulp stimuleren om zo de werkgelegenheid voor (voormalige) huishoudelijke hulpen te vergroten. Hiervoor hebben gemeenten van het Rijk een gezamenlijke subsidie van incidenteel € 7.859.464 ontvangen. Alle afzonderlijke gemeenteraden hebben deze subsidie overgeheveld naar de Regio, met het verzoek aan de Regio om de kassiersfunctie voor de HHT uit te voeren. In de Gooi en Vechtstreek gaat de HHT tot op heden onder de naam 'Schoonhuis'. Momenteel is van de € 7.859.464 een bedrag van €829.001 uitgenut. Het HHT budget heeft een omvang van € 7.030.463.

### *Verbrede inzet huishoudelijke hulp toelage*

Het HHT budget is oorspronkelijk bedoeld voor werkgelegenheid in de thuiszorg. In 2017 hebben gemeenten toestemming gekregen om de middelen breder - dan alleen de thuiszorg - in te zetten, namelijk voor werkgelegenheid binnen de zorg en welzijn. Begin 2018 heeft deze sector in de regio's Gooi en Vechtstreek, Utrecht en Amersfoort samen een bedrag van € 25 miljoen toegekend gekregen om de werkgelegenheid te bevorderen. De brancheorganisatie Utrechtzorg beheert dit geld namens de aanbieders. Utrechtzorg heeft samen met aanbieders een Regionaal Actieplan Tekorten uitgewerkt. Het beschikbaar stellen van nog meer geld uit het HHT budget voor werkgelegenheid in de zorg en welzijn, leidt naar verwachting niet tot meer resultaten/werkgelegenheid. Tegelijkertijd zien we dat ook andere sectoren in de regionale arbeidsmarkt kampen met personeelstekorten en een rem ervaren in continuïteit en groei.

Gelet op bovenstaande ontwikkelingen is het Rijk om akkoord gevraagd om het HHT budget nog breder in te zetten bij sectoren met personeelstekorten en met potentieel veel werkgelegenheidskansen (dus ook buiten de zorg). Het Rijk is akkoord gegaan, **met als nadrukkelijke voorwaarde dat de middelen aantoonbaar worden ingezet voor meer werkgelegenheid in kansrijke sectoren en mits gemeenteraden instemmen met deze verbreding. Het is om die reden dus niet mogelijk om de middelen anders dan voor marktwerking in te zetten.**

Het portefeuillehoudersoverleg sociaal domein heeft begin 2017 aangegeven ten aanzien van de HHT middelen in te willen zetten op:

1. Aansluiten bij het Regionaal Actieplan Tekorten. Het is krachtig als gemeenten, aanbieders en de brancheorganisatie de handen ineen slaan om samen met één plan te komen dat leidt tot meer werkgelegenheid in de zorg.
2. Arrangementen met werkgevers, het onderwijs, re-integratie- en zorgpartners in de voor de participatiegerechtigden kansrijke sectoren om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen.
3. Het continueren van SchoonThuis.

Bovenstaande richtingen staan in het hoofdstuk 'oplossingsrichtingen' als maatregelen uitgewerkt. In dit hoofdstuk beschrijven we hoe we de maatregelen uit dit marktwerkingsplan financieren en hoe we in dit kader het HHT budget aanwenden.

## Bijlage 2: Werkgeversdienstverlening gemeenten en UWV

### Gezamenlijke uitvoering

De gemeenten Huizen, Blaricum Laren, Eemnes, Gooise Meren, Hilversum, Weesp en Wijdemeren voeren de werkgeversdienstverlening binnen de arbeidsmarkregio Gooi en Vechtstreek gezamenlijk uit.

### Inrichting van de werkgeversdienstverlening binnen het gezamenlijk Werkgeversservicepunt

De werkgeversdienstverlening is volledig publiek van aard en valt onder de directe aansturing van de gemeenten. De werkgeversdienstverlening wordt vanuit de gemeenschappelijke regeling Regio Gooi en Vechtstreek aangestuurd door de wethouders en directeuren sociaal domein van de gemeenten, maar de uitvoering van de werkgeversdienstverlening wordt zoveel als mogelijk lokaal vorm gegeven in de uitvoeringsdiensten van de gemeenten. Dit betekent dat het uitvoerend personeel van de werkgeversdienstverlening van gemeenten in dienst zijn bij de Regio, maar vrijwel volledig op locatie bij gemeenten werken om in samenwerking met de gemeentelijke consultants de uitvoering vorm te geven. Dit doet de Regio vanuit een gezamenlijke werkgeversbenadering, die gemeenten in een bestuursopdracht hebben geformuleerd. Met de lokale positionering van de werkgeversbenadering beogen gemeenten:

1. bemiddeling en matching dichtbij de uitvoeringsdiensten (bijstandsbestanden van gemeenten) te positioneren om hiermee te borgen dat de juiste kandidaten aan de juiste vacatures worden gekoppeld.
2. direct te sturen op de uitstroomprestaties. Hierdoor hebben gemeenten ook in financieel opzicht (= ontwikkelingen BUIG budget) meer grip.
3. een lokale kleur toe te passen op de werkgeversbenadering en hierbij de uitvoering beter aan te laten aansluiten op de lokale situatie.

De beleidsmatige coördinatie en de coördinatie op samenwerking met onderwijsinstellingen en UWV wordt door de Regio uitgevoerd. Tevens ontwikkelt de Regio (grote) regionale projecten en initiatieven gericht op de werktoeleiding van de doelgroep zoals bedoeld in artikel 9 lid 1 van de Wet Suwi en rolt de Regio deze uit.

### *Personeel*

Voor de uitvoering van de gemeentelijk werkgeversdienstverlening heeft de Regio 10,4 FTE in dienst, bestaande uit een coördinator en accountmanagers. Accountmanagers zijn zowel verantwoordelijk voor het accounthouderschap als voor het vinden van de juiste kandidaat voor de juiste werkgever.

### Inrichting van de werkgeversdienstverlening binnen het gezamenlijk Werkgeversservicepunt

<LUUK>

### *Personeel*

<LUUK>

<VOLGT>

## **Bijlage 3: Nadere toelichting op de samenwerkingsstructuur**

## **Bijlage 4: Samenwerkingsafspraken gemeenten en UWV**

**<VOLGT>**