

Algemeen	
Onderwerp	Consultatie marktwerkingsplan 2019-2021
Verspreiden	Ja
Contactpersoon	S. Chaara
Eenheid	Sturing
E-mail	s.chaara@regiogv.nl
Datum	29 augustus 2018

Voorstel

Nummer	Omschrijving
Voorstel 1.	Het concept marktwerkingsplan bespreken en eventuele aanvullingen/suggesties/adviezen meegeven.

Toelichting

Beknpte toelichting

Gemeenten hebben de verplichting om op het niveau van de regionale arbeidsmarkt marktwerkingsplannen 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 samen met UWV gewerkt aan een concept marktwerkingsplan. 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 vervolgvorsie 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 marktwerkingsplan graag ook met de Werkkamer. We horen graag van de Werkkamer of de leden vanuit het perspectief van werkgevers, werknemers en het onderwijs aanvullingen/suggesties/adviezen hebben die zij voor de verdere uitwerking mee willen geven..

Bijlage(n)

Nummer	Omschrijving
Bijlage 1.	Concept Marktwerkingsplan Gooi en Vechtstreek 2019-2021.

Werken aan werk

Arbeidsmarktwerking 2019-2021

CONCEPT - BESPREEKDOCUMENT



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

INHOUD

1. Voorwoord	4
2. Leeswijzer	5
3. Een inclusieve arbeidsmarkt	6
4. Profiel van de werkzoekende in de Gooi & Vechtstreek	7
Inleiding	7
Samenvatting	7
Algemeen: de werkzoekende in de regio	7
Werkloosheidswet (WW)	8
Participatiewet	9
Knelpunten	13
Kansen	14
3. Profiel van de economie in de Gooi en Vechtstreek	15
Inleiding	15
Samenvatting	15
Ontwikkelingen	15
Knelpunten	17
Kansen	17
4. Profiel van de arbeidsmarkt in de Gooi en Vechtstreek	18
Inleiding	18
Samenvatting	18
Ontwikkelingen	18
Knelpunten	21
Kansen	22
5. Arbeidsmarktwerking in de Gooi en Vechtstreek	24
Inleiding	24

Samenvatting	24
Ontwikkelingen	24
Knelpunten	25
<hr/>	
6. Actieagenda: Werken aan werk	27
Inleiding	27
Directe werkgelegenheidsmaatregelen	27
Indirecte werkgelegenheidsmaatregelen	34
<hr/>	
7. Sturing, monitoring en verantwoording	39
8. Financieel kader	40
8. Proces	41
Bijlage 1: Budget Huishoudelijke Hulp Toelage	42

1. Voorwoord

Met elkaar staan we voor een samenleving en arbeidsmarkt waarin iedereen gelijke kansen krijgt om talenten te ontvouwen. Onafhankelijk van herkomst, geslacht, leeftijd en/of fysieke of geestelijke gesteldheid.

Hier hebben we in onze regio, net als in heel Nederland, nog veel kansen liggen. - Ondanks de aangetrokken economie zien we dat ouderen, mensen met een beperking, mensen met een praktisch opleidingsniveau en statushouders nog steeds moeizaam aan het werk komen. Hier zijn verschillende redenen voor te geven: vooroordelen bij werkgevers, achterhaalde kwalificaties, verouderde regels. Een belangrijke factor is de grote 'mismatch' op de arbeidsmarkt. Deze vraagt een ander opleidingsniveau dan de groep van 4.800 bijstandsgerechtigden heeft. Ruim 40% van de inwoners met een bijstandsuitkering heeft geen startkwalificatie afgerond (Een startkwalificatie is een diploma van de havo, het vwo, of het mbo niveau 2 of hoger), terwijl het werk vooral op MBO+ niveau ligt.

Dit tij moeten we met elkaar keren. Werk gaat niet alleen om salaris maar juist om zoveel meer. Werk is een plek waar je je ontwikkelt, sociale contacten opdoet en je zelfvertrouwen kweekt. Werk is een plek waar je waardering en feedback krijgt en waarbij je meedoet en ertoe doet.

Werk heeft daarom altijd prioriteit in Gooi en Vechtstreek. Hoe veel drempels en lastigheden er onderweg ook (lijken te) zijn. Een arbeidsmarkt waar iedereen naar vermogen aan de slag kan, daar staan we voor!

Over het wegnemen van drempels om mensen aan het werk te helpen, daar gaat dit plan over. Als arbeidsmarktregio hebben wij van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de opdracht aangenomen om in een gezamenlijk plan te beschrijven hoe we mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk helpen. Hier geven we aan de hand van dit plan invulling aan. Om onze ambities uit dit plan waar te maken stelt het ministerie ook een aanzienlijk bedrag ter beschikking, dat we - als samenwerkende gemeenten - moeten besteden aan maatregelen om inwoners aan het werk te helpen en te houden. We hebben dus financiële slagkracht om er samen iets moois van te maken!

Hoe gaan we waarmaken wat we beloven? We gaan werk maken van maatwerk. We gaan meer dan ooit op basis van capaciteiten en talenten van mensen mogelijkheden creëren op de arbeidsmarkt. Om dit te kunnen doen, moeten we niet alleen onze inwoners goed kennen en weten waar hun mogelijkheden en talenten liggen, maar we moeten ook goed weten wat de behoeftes zijn van onze werkgevers. We gaan investeren in warme relaties met werkgevers, zodat we weten wat ze nodig hebben en we bij ze terecht kunnen als we kansen willen creëren voor een inwoner die werk zoekt.

We maken ook op andere gebieden het verschil: We zetten stevig in op om- en bijscholing van inwoners en hun begeleiding als ze aan het werk zijn. Dit alles om de grote mismatch op de arbeidsmarkt op te lossen en om de arbeidsmarktpositie van onze inwoners te versterken. We investeren in lokale initiatieven om zo de innovatiekracht van gemeenten te versterken en . ontwikkelen werkgelegenheidsprojecten voor inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd stimuleren wij werkgevers met een innovatiebudget om talenten van hun medewerkers te ontwikkelen, ouderen te behouden, jongeren aan te nemen, werkende ouders ruimte te bieden en uitsluiting van arbeidsgehandicapten, ouderen of mensen van niet Nederlandse afkomst te voorkomen. Want iedereen telt en doet mee!



Annette Wolthers,
Namens het Portefeuillehoudersoverleg Participatie & Werk

2. Leeswijzer

















We bespreken achtereenvolgens de volgende onderwerpen:

- Visie, waarden, uitgangspunten rondom Participatie en de inclusieve arbeidsmarkt in de regio Gooi en Vechtstreek
- 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
- De arbeidsmarktwerking in de Gooi en Vechtstreek
- Actieagenda Werken aan Werk: wat willen we bereiken, wat gaan we ervoor doen en wat mag het kosten?

Voor ieder profiel kiezen we de volgende lijn:

- Inleiding
- Samenvatting
- Ontwikkelingen
- Knelpunten/kansen

De knelpunten en kansen visualiseren we steeds met symbolen; zo laten we uiteindelijk bij iedere actielijn in de actieagenda zien welk knelpunt ermee kan worden opgelost en welke kans de actie biedt. We hanteren de volgende symbolen:

	Knelpunt		Grote tekorten aan menskracht in de zorg
	Knelpunt		Toenemende vervangingsvraag
	Knelpunt		Opleidingsniveau bijstandsgerechtigden
	Knelpunt		Arbeidsparticipatie van inwoners met afstand tot de arbeidsmarkt
Kans			Nieuwe carrièremogelijkheden en verschuivingen door technologie en innovatie
Kans			Groeiende werkgelegenheid in kansrijke sectoren
	Knelpunt		Vanuit de vraag van de inwoner werken
Kans			Onderbenut potentieel
	Knelpunt		Aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt
Kans			Groeiende werkgelegenheid door energietransitie
	Knelpunt		De inwoners in het bijstandsbestand kennen
	Knelpunt		Sociale problematiek van inwoners met een bijstandsuitkering
Kans			Onderwijsstromen en kans op stage
	Knelpunt		Nieuwe vaardigheden om mee te komen
	Knelpunt		Onderbenut economisch potentieel
Kans			Aantrekkelijk gebied

3. Een inclusieve arbeidsmarkt

Gemeenten, UWV, onderwijsinstellingen, bedrijven en zorg/maatschappelijke instellingen werken aan een inclusieve samenleving. Dit is een samenleving die zich bewust en actief openstelt voor iedereen. Inwoners nemen ongeacht leeftijd, culturele achtergrond, geloofsovertuiging, seksuele geaardheid, beperkingen, psychische of psychosociale problemen, volwaardig deel aan het economische (arbeid) en het maatschappelijke verkeer (onderwijs, sociale relaties, sportieve, culturele en maatschappelijke activiteiten).

Participatievisie Gooi en Vechtstreek

Inwoners uit de Gooi en Vechtstreek doen naar vermogen mee op de arbeidsmarkt. Gemeenten willen dat zoveel als mogelijk inwoners duurzaam volledig of gedeeltelijk onafhankelijk zijn van gemeentelijke (inkomens)voorzieningen.

Basisprincipes

Bij het realiseren van de participatievisie gaan gemeenten uit van de volgende basisprincipes:

1. wie kan werken, werkt naar vermogen;
2. de werkzoekende is primair verantwoordelijk voor zijn of haar eigen re-integratie;
3. ondersteuning van de overheid is complementair aan de inspanningen en mogelijkheden van de werkzoekende.

Kernwaarden

Gemeenten en UWV vinden de volgende kernwaarden belangrijk:

Een inclusieve werkwijze

De dienstverlening van gemeenten en het Werkgeversservicepunt is erop gericht dat inwoners zoveel als mogelijk bij reguliere werkgevers aan het werk gaan.

Uitgaan van de eigen kracht en eigen verantwoordelijkheid

Gemeenten gaan uit van wat iemand wél kan in plaats op wat iemand niet kan. Gemeenten vinden het belangrijk dat mensen primair zelf de verantwoordelijkheid dragen voor het vinden van werk en het behouden van werk, zo mogelijk samen met het (sociale) netwerk. Ondersteuning vanuit gemeenten is aanvullend op inspanningen die inwoners zelf plegen. Vrijblijvendheid past niet bij het gebruik van publieke inkomensvoorzieningen. De gemeente verwacht dat inwoners die een beroep doen op de bijstand, alles op alles zetten om weer aan het werk te komen of om maatschappelijk nuttig te zijn.

De vraag, talenten en capaciteiten van de inwoner centraal

Bij de bemiddeling naar werk houden gemeenten en het Werkgeversservicepunt rekening met de persoonlijke situatie van de inwoner. Dit betekent dat het Werkgeversservicepunt op basis van de capaciteiten, affiniteiten en mogelijkheden inwoners koppelt aan werk en/of baanopeningen creëert bij werkgevers.

De vraag van de werkgever centraal

De gemeenten gaan in het Werkgeversservicepunt uit van de vraag en behoefte van de werkgever. De gemeenten passen voorzieningen en arrangementen voor werkgevers aan op de situatie en behoefte van de werkgever en zijn werknemer. Dit betekent dat het Werkgeversservicepunt de werkgevers in onze regio goed moet kennen en warme relaties met hen moet onderbouwen. Dit betekent ook dat gemeenten werkgevers ondersteunen bij het aanstellen van inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt en hen maximaal stimuleren dit te doen.

4. Profiel van de werkzoekende in de Gooi & Vechtstreek

Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we de belangrijkste kenmerken van de werkzoekenden in de Gooi en Vechtstreek. We analyseren de profielen van inwoners die onder de Werkloosheidswet vallen en die van inwoners die onder de Participatiewet vallen. De maatregelen uit dit marktbeperkingsplan zijn grotendeels gericht op inwoners die onder de Participatiewet vallen.

Samenvatting

Als het gaat om inwoners die onder de Participatiewet vallen, zijn in algemene zin zijn de volgende ontwikkelingen aan de orde:

- *Algemeen*: nu de economie weer groeit, heeft de makkelijk bemiddelbare doelgroep grotendeels zelfstandig weer werk gevonden. Dit geldt ook voor 55+-ers.
- *Grotere afstand*: het gevolg daarvan is dat we daardoor steeds meer inwoners in de Participatiewet met minder kwalificaties en meer multi-problematiek zien. Gemeenten hebben (nog) niet altijd de juiste instrumenten om deze twee doelgroepen te laten re-integreren. De afstand van de inwoners met een uitkering tot de arbeidsmarkt neemt dus toe en de inwoners is steeds langer aangewezen op een uitkering.
- *Jongeren*: 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. Vooral 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.
- *Ouderen*: het grootste deel van de inwoners met een uitkering is ouder dan 45 jaar. De inwoners met een uitkering en ouder dan 55jaar hebben over het algemeen een laag opleidingsniveau.
- *Statushouders*: deze doelgroep levert een forse bijdrage levert aan de instroom en waarvoor een integrale aanpak (wonen, scholing, werken inkomen en zorg) vereist is. Als inburgering weer een gemeentelijke taak wordt, ontstaan hier kansen.
- *Alleenstaande ouders*: 20% van de uitkeringsgerechtigden is alleenstaande ouder. Dit vraagt om specifieke instrumenten voor deze groep om de belemmeringen naar werk op te heffen zoals het regelen van kinderopvang.

Algemeen: de werkzoekende in de regio

Beroepsbevolking

Van de potentiële beroepsbevolking in deze regio ontvangt een deel een sociale zekerheidsuitkering: (cijfers januari 2018, bron UWV)

- WW: 4.880 (is 4,3%, landelijk 4,6%),
- Bijstand tot AOW-leeftijd: 4.882 (is 3,8%, landelijk 5,2%)
- Arbeidsongeschiktheid: 9.340 (is 7,1%, landelijk 8,9%).

Werkzoekenden

In dit marktbeperkingsplan richten we ons op de werkzoekende met een Participatiewet-uitkering die als werkzoekend is ingeschreven bij het UWV. Natuurlijk is het daarnaast mogelijk, dat ook inwoners met een andere uitkering (WW, Wajong, Wia) in voorkomende gevallen op onze begeleiding mogen rekenen, net als niet-uitkeringsgerechtigden. Maatwerk staat altijd voorop bij deze beoordeling.

Om de doelgroep Participatiewet in perspectief te kunnen bezien, is hieronder weergegeven hoe de huidige verhouding WW-Participatiewet is:

Aantallen uitkeringsgerechtigden WW en Participatiewet

	<27	27-50	>50	Totaal
Gooise Meren	96	991	1.033	2120
Hilversum	173	1.957	1.873	4003
Huizen	95	712	876	1683
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
Totaal	428	4690	5115	10.233

Niet werkende werkzoekenden stand januari 2018 (bron: UWV)

Zichtbaar is, dat de meeste werkzoekenden ouder dan 27 zijn. In alle gemeenten geldt vervolgens, dat van die groep het grootste deel ouder is dan 50. Het aandeel jongeren in het totaal van uitkeringsgerechtigden ligt over het algemeen tussen de 3-5,5%, waarbij Laren en Eemnes duidelijk minder jongeren in het uitkeringsbestand kennen. Hoewel deze tabel geen gemiddelde uitkeringsduur laat zien, doet de tabel vermoeden dat indien men voor het 27^e jaar aan het werk komt, de kans op langdurigheid in de uitkering kleiner is dan na het 27^e jaar. Een andere bevinding is: de indeling in de huidige leeftijdsklassen volstaat waarschijnlijk niet meer als we zien dat het grootste deel ouder is dan 45 jaar.

Hieronder laten we zien hoe de aantallen WW en Participatiewet zich tot elkaar verhouden:

Werkloosheidswet (WW)

Het aantal WW-uitkeringen daalt al sinds 2016. In Gooi en Vechtstreek bereikte het aantal WW-uitkeringen in maart 2016 een hoogtepunt, ruim 8.800. In januari 2018 bedraagt het aantal WW-uitkeringen hier zo'n 4.880 en dat cijfer blijft voorlopig dalen. UWV verwacht dat het aantal WW-uitkeringen eind 2018 uitkomt op 4.400 en eind 2019 op 4.000. WW'ers zijn geen heterogene groep. Sommigen zijn slechts deels werkloos en dus deels aan het werk. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als iemand twee parttime banen heeft. Tevens kan het zo zijn dat iemand een aanvulling uit de WW behoudt, omdat een nieuwe baan uit minder uren bestaat dan de vorige. Maar ook zonder aanvulling kan het WW-recht na werkhervatting nog even doorlopen. Sinds de in 2015 ingevoerde Wet werk en zekerheid (Wwz) wordt het recht op WW namelijk met een terugwerkende kracht van drie maanden vastgesteld. Iemand die net een nieuwe baan heeft gevonden kan daarom nog een lopend WW-recht hebben, terwijl er feitelijk geen betaling meer plaatsvindt. Met andere woorden: niet iedereen met een WW-recht is (volledig) beschikbaar voor werk.

Het werkhervattingspercentage neemt af naarmate de werkzoekende ouder wordt. Van de langdurig ingeschreven WW'ers is zo drie kwart ouder dan 50 jaar. Het is echter niet zo dat 50-plussers eerder werkloos worden dan andere leeftijdsgroepen. Integendeel: in vergelijking met andere leeftijdsgroepen hebben ze vaker een vast contract, waardoor zij juist minder snel ontslagen worden. Maar als ze eenmaal werkloos zijn komen ze echter wel weer moeilijker aan het werk dan jongere werkzoekenden. Sommige WW-gerechtigden van 60 jaar en ouder bereiken tijdens hun WW-uitkering de pensioengerechtigde leeftijd. Van de categorie 60-plus zal dus niet iedereen weer de weg terug naar de arbeidsmarkt vinden.

Hieronder ziet u het aantal WW uitwerkingen in de Gooi en Vechtstreek per januari 2018.

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

	<27	27-50	>50	Totaal
Gooise Meren	37	504	558	1099
Hilversum	76	766	848	1690
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
Totaal	174	2095	2611	4880

WW-bestand stand januari 2018 (bron: UWV)

Participatiewet

Om een beeld van onze inwoner met een Participatiewet-uitkering te krijgen, zoomen we eerst in op de verdeling in leeftijd. Direct valt op, dat 80% van alle Participatiewetters in de werkzame leeftijd tussen 27-65 jaar is. We zien hier een veel hoger aandeel jongeren: gemiddeld regionaal bijna 10%. Nog verder ingezoomd is ons opgevallen dat het aandeel statushouders bijna 18% bedraagt, daarom is deze groep in de tabel apart genoemd.

Aantallen Participatiewet naar leeftijd

	<27	27-65	<65	Waarvan statushouders	Totaal P-wet
Gooise Meren	128	847	19	214	994
Hilversum	212	1.947	31	440	2190
Huizen	94	610	105	114	809
Blaricum	7	76	22	20	105
Eemnes	4	65	10	20	79
Laren	12	82	20	24	114
Wijdmeren	18	178	5	65	201
Weesp	28	362	-	45	390
Totaal	503	4.167	212	942	4882

Bron: gemeenten stand januari 2018

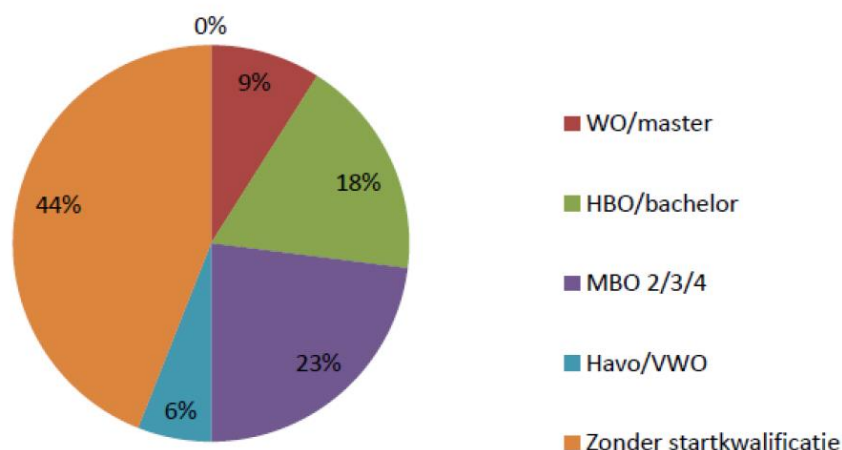
Kenmerken Participatiewet sinds invoering Participatiewet 2015:

1. Groei aandeel jongeren

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.

2. Laag opleidingsniveau jongeren

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):



De analyse laat ons zien dat het verband tussen te weinig opleiding en kans op uitkering groot is. Aangezien opleiding via regulier onderwijs altijd de eerste route voor jongeren is, is het aannemelijk dat deze route voor deze jongeren met een uitkering geen optie is. Dat ondersteunt de insteek van dit plan om boven alles in te zetten op scholing, omscholing en bijscholing, bij voorkeur samen met werkgevers in passende arrangementen. Zeker ook voor deze groep, om ervoor te zorgen dat de uitstroom naar werk voor het 27^e jaar duurzaam is en de jongere niet daarna duurzaam afhankelijk van een uitkering wordt.

3. Groot aandeel van statushouders in instroom

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 deze realiseren een forse bijdrage aan de instroom. Deze groep kent vaak multi-problematiek: huisvesting, taal, geld, trauma's, cultuur, validiteit onderwijs thuisland. Deze complexiteit kan weer leiden tot een langdurige afhankelijkheid van de uitkering als niet direct vanaf de start wordt ingezet op de brede aanpak. Divosa geeft voor deze groep het advies om sterk op (om)scholing in te zetten.

4. Groot aandeel alleenstaande ouders in Participatiewet

Gemiddeld is ruim 20% van de werkzoekenden alleenstaande ouder. Dit kan betekenen dat alleenstaande ouders belemmeringen ondervinden ten aanzien van de opvang van kinderen, maar kan ook duiden op ontheffingen voor ouders met kinderen tot 5 jaar.

5. Langere uitkeringsduur

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. Ook duidt dit erop dat 40% een dermate afstand tot de arbeidsmarkt heeft, dat uitstroom naar betaald werk niet op korte termijn haalbaar is.

6. Lager gemiddeld arbeidsvermogen

Aantallen Participatiewet naar mate van loonwaarde

	0-40	40-80	80-100	Totaal
Gooise Meren	336	452	206	994
Hilversum	1.050	790	350	2190
Huizen	381	323	105	809
Blaricum	40	53	12	105
Eemnes	31	34	14	79
Laren	28	58	28	114
Wijdmeren	80	101	20	201
Weesp*	221	81	34	336*
Totaal	2.167	1892	771	4828*

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

In bovenstaande tabel is zichtbaar gemaakt op wie dit plan zich richt op basis van de potentie van arbeidsvermogen. Het indelen van uitkeringsgerechtigden naar mate van loonwaarde is uiteraard niet statisch want sterk afhankelijk van de betreffende werkplek. Deze indicatieve indeling moet daarom ook zo bekeken worden maar geeft wel een grof beeld: in grote lijnen is zichtbaar waar de ontwikkelkansen en het arbeidspotentieel zitten. En dat is in ruime mate aanwezig. We pleiten dan ook voor het nog meer loslaten van een begrip als 'graniet bestand' en het meer gaan werken met het begrip *arbeidsvermogen*, waarop bovendien de hele gedachte achter de Participatiewet gestoeld is: werken naar vermogen.

Conclusies:

- **40%** van alle inwoners met een Participatiewet uitkering in deze regio heeft een loonwaarde tussen 40-80%.
- De 80-100% doelgroep is de afgelopen jaren flink gedaald en vertegenwoordigt gemiddeld **16%** van het totaal aantal werkzoekenden.
- **45%** van de Participatiewet bestaat uit inwoners met de laagste loonwaarde: 0-40%.
- De verdeling is in alle gemeenten vrijwel gelijk. Het zwaartepunt ligt in alle gemeenten behalve Laren in de groep met de laagste loonwaarde. Opvallend is dat Hilversum als centrumgemeente meer inwoners in de Participatiewet kent met de laagste loonwaarde. Dat

kan te maken hebben met de centrumfunctie in bijvoorbeeld de daklozenopvang en met het meer stedelijk karakter van Hilversum en meer diversiteit. Verder valt op dat Weesp het aantal 0-40 kandidaten drie keer groter is dan de 40-80% doelgroep.

- In de middengroep is het potentieel aan mobiliteit en ontwikkeling interessant want daar kan winst behaald worden.
- In de groep met de laagste loonwaarde is het interessant welke kruisverbanden tussen Participatiewet en WMO gelegd kunnen worden en hoe kan worden geleerd van activering van deze groep in andere regio's vanuit de 'iedereen doet mee naar vermogen' gedachte.

7. Doorstroom WW naar Bijstand daalt

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

	Aantal	%
Nederland	24.620	5,5%
Gooi en Vechtstreek	290	5,3%
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)

Kenmerken aansluiting werkzoekende-arbeidsmarkt 2017

Op het gebied van werk en inkomen vertonen de regio en de afzonderlijke gemeenten een aantal opmerkelijke kenmerken in vergelijking tot de landelijke gemiddelden en in vergelijking tot elkaar:

1. 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.
2. De werkloze beroepsbevolking per 1000 inwoners 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.
3. Ondanks het gestelde onder 1 zien we dat) dat het aantal WW'ers afneemt maar de bijstand (Participatiewet) niet. (UWV arbeidsmarktmonitor 2017).
4. Over het gemiddeld opleidingsniveau van mensen in de bijstand valt op dat in Huizen het aantal 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.
5. Het aantal bijstandsuitkeringen 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).

6. 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.
7. Het aantal lopende re-integratievoorzieningen ligt in de regio lager dan landelijk, met uitzondering van Hilversum en Weesp, waar deze juist hoger zijn.
8. Het aantal nieuwe re-integratievoorzieningen is lager dan het gemiddelde, het aantal beëindigde voorzieningen zelfs aanzienlijk lager.

Uitstroom naar betaald werk Participatiewet 2017

	<27	27-65	>65	Totaal	% bestand
Gooise Meren	25	199	3	227	23
Hilversum	29	175	0	204	10
Huizen	11	71	3	85	11
Blaricum	0	5	2	7	8
Eemnes	0	6	0	6	9
Laren	0	12	1	13	12
Wijdmeren	5	39	0	44	22
Weesp	0	14	0	14	5
Totaal	70	521	9	600	100

Bron: gemeenten stand januari 2018

Knelpunten



De inwoners in het bijstandsbestand kennen

Gemeenten en het Werkgeversservicepunt ervaren momenteel het knelpunt dat de doelgroep dat onder de Participatiewet valt, onvoldoende in zicht is. Dit maakt het moeilijk om inwoners (gericht) te koppelen aan betaald werk. Dit blijft een bekend knelpunt; een bestand is nooit statisch.



Vanuit de vraag van de inwoner werken

Op dit moment ervaren gemeenten en het Werkgeversservicepunt dat er te veel vanuit vacatures en te weinig vanuit capaciteiten, kansen en mogelijkheden van inwoners zelf wordt gewerkt.



Opleidingsniveau bijstandsgerechtigden

Inwoners die geen startkwalificatie hebben afgerond of een praktisch opleidingsniveau hebben, hebben een zwakkere positie op de arbeidsmarkt dan inwoners met een MBO/HBO+ diploma. Ze zijn vaker werkloos en werken vaker in laagbetaalde of onzekere banen. Op de arbeidsmarkt is er relatief veel werkgelegenheid voor inwoners met een MBO+ diploma en beperkte werkgelegenheid voor mensen zonder startkwalificatie/een praktisch opleidingsniveau. Tegelijkertijd is het werkloosheidspercentage het hoogst onder inwoners met geen startkwalificatie/een praktisch opleidingsniveau. Dit blijkt ook uit de bijstandsgegevens. 40% van de mensen met een bijstandsuitkering had geen startkwalificatie afgerond. Zij hebben basisonderwijs, vmbo, de eerste 3 leerjaren van havo/vwo of mbo-1 als hoogst afgeronde opleiding.



Sociale problematiek van inwoners met een bijstandsuitkering

Nu de economie aangetrokken is en inwoners met een relatief kleine afstand tot de arbeidsmarkt makkelijker aan het werk komen, bestaat het bijstandsbestand voor een groot deel uit inwoners met ook sociale problematiek. Denk aan verslaving, psychische problemen, verstandelijke beperkingen en een lage sociale en maatschappelijke zelfredzaamheid. Ook zien we mensen met een bijstandsuitkering in toenemende mate in financiële problemen raken. Financiële problemen leiden

veelal tot andere problemen op het sociale en persoonlijk gebied: Sociale netwerken brokkelen af en gezinnen worden afhankelijk van hulp van familie, vrienden en de hulpverlening.

Deze inwoners hebben veel meer begeleiding en ondersteuning nodig om gericht aan het werk te worden geholpen.

Kansen



Onderbenut potentieel

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

Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we het economisch profiel van de Gooi en Vechtstreek. We beschrijven ontwikkelingen, kansen en knelpunten. Aan alle kansen en knelpunten in dit hoofdstuk is een eigen symbool toegekend. Bij de maatregelen in de actieagenda in hoofdstuk...geven we – door de symbolen bij de knelpunten en kansen op te nemen- expliciet aan op welke knelpunten en kansen de betreffende maatregel inspeelt.

Samenvatting

De werkloosheid in onze regio daalt. Het werkloosheidspercentage staat in 2018 op 4,4%. In de 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 rand voorwaardelijke 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. Vooral 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. Omdat veel pendelverkeer Gooi en Vechtstreek verlaat, is duidelijk dat de woonfunctie van de Gooi en Vechtstreek belangrijk is. 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 groei 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 2017 vormden de circa 25.000 zelfstandigen ongeveer 20% van de werkzame beroepsbevolking in Gooi en Vechtstreek. Landelijk wordt verwacht dat het aantal zelfstandigen in 2018 en 2019 groeit, maar deze toename is wel minder sterk dan de banengroei van werknemers. Vooral werknemers ouder dan 45 jaar zijn vaak werkzaam als zelfstandige. Van de zelfstandigen is ongeveer de helft zelfstandige zonder personeel (Zzp'en). In de in de regio oververtegenwoordigde ICT-sector (waaronder een deel van de media- en entertainmentindustrie) neemt het aandeel STP'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 STP'ers de komende jaren iets toe. Naar inschatting is in 2022 zo'n 25% van de beroepsbevolking in de Gooi en Vechtstreek Zzp'en. Ook zien we een aanzienlijke verjonging van de doelgroep optreden. De gemiddelde leeftijd van STP'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



Aantrekkelijk gebied

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.

4. Profiel van de arbeidsmarkt in de Gooi en Vechtstreek

Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we het arbeidsmarktprofiel van de Gooi en Vechtstreek. We beschrijven ontwikkelingen, kansen en knelpunten. Aan alle kansen en knelpunten in dit hoofdstuk is een eigen symbool toegekend. Bij de maatregelen in de actieagenda in hoofdstuk....geven we – door de symbolen bij de knelpunten en kansen op te nemen- expliciet aan op welke knelpunten en kansen de betreffende maatregel inspeelt.

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. Vooral 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

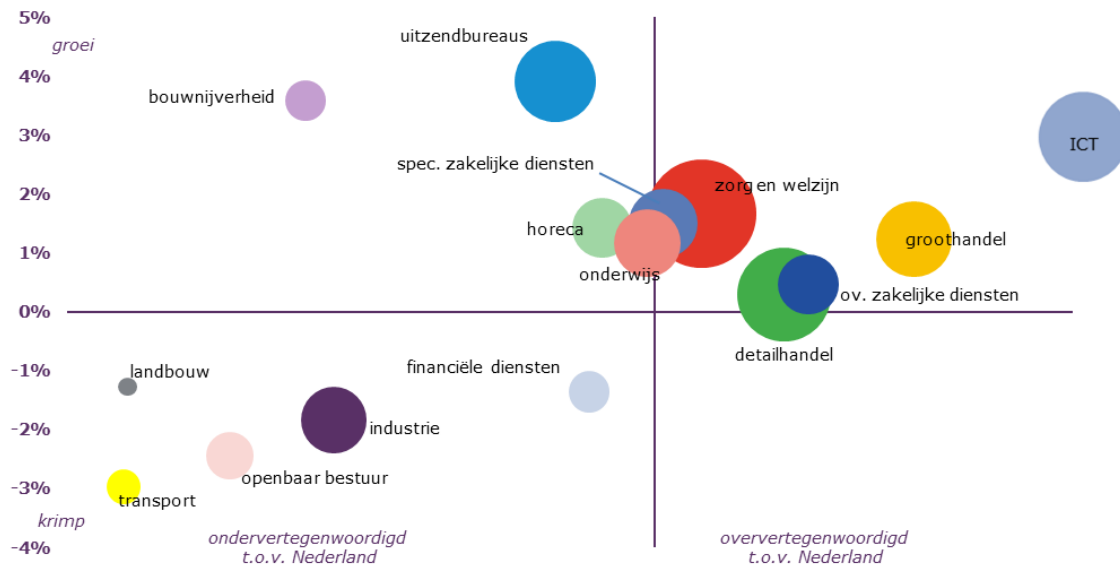
Het aantal banen per 1.000 inwoners is aanzienlijk lager dan het landelijk gemiddelde (758 banen per 1000 inwoners). De meeste gemeenten scoren tussen de 500 en 600 banen per 1.000 inwoners. Hilversum heeft juist meer banen (803 per 1000 inwoners) dan het landelijk gemiddelde.

Banen per sector

Sectoren die in de regio Gooi- en Vechtstreek een bovengemiddelde groei laten zien (in groeipercentage maar ook in volume) zijn de zorg & welzijn, de uitzendbureaus & arbeidsbemiddeling, detailhandel en de ICT. Zorg & welzijn is voor de regio Gooi en Vechtstreek een belangrijke sector, omdat er veel banen in de regio zijn en 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, aandeel en ontwikkeling

Gooi en Vechtstreek, 2019



Bron: UWV, Arbeidsmarktprognose 2018-2019

Banen per sector in omliggende regio's

Zoals aangegeven is de werkgelegenheidspendel in de Gooi en Vechtstreek groot. 50% van de werkzame inwoners werken in omliggende regio's en omliggende regio's bieden werkgelegenheidskansen voor inwoners uit de Gooi en Vechtstreek. Hieronder treft u per regio een overzicht van waar zich in de omliggende regio's werkgelegenheidskansen bevinden voor inwoners uit de Gooi en Vechtstreek.

Groot Amsterdam

<VOLGT>

Utrecht

<VOLGT>

Amersfoort

<VOLGT>

Almere Lelystad

<VOLGT>

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 zijn 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. Vooral in de zorg, ICT en technische beroepen kampen werkgevers met grote personeelstekorten. Binnen de techniek gaat het om beroepen als onderhoudsmonteur, 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 vooral 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 heeft 8,2 procent van de laagopgeleiden geen 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

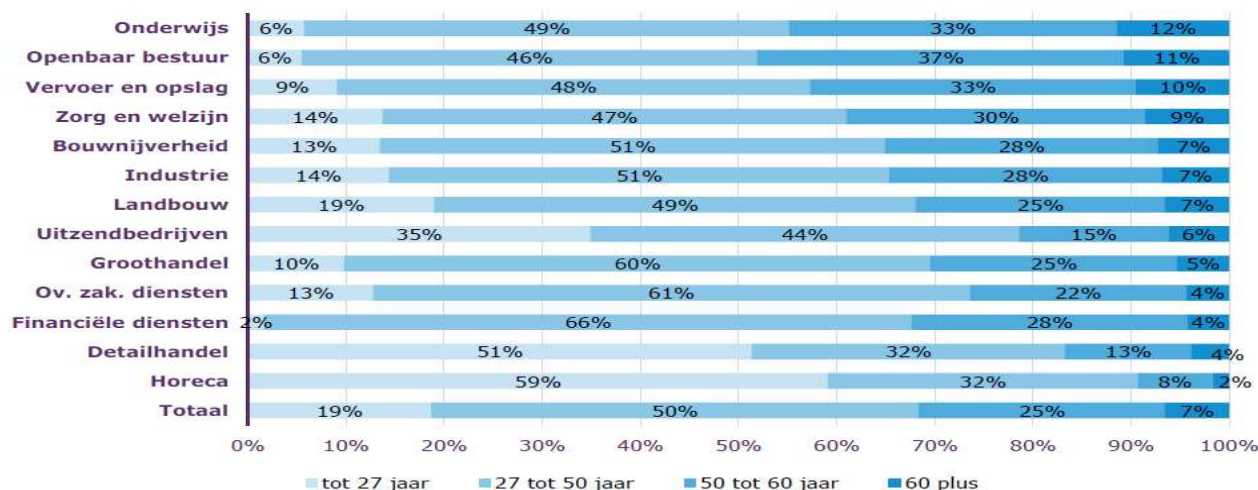
Door de exponentiële ontwikkelingen in de technologie verdwijnen in de toekomst vele banen. Niet alleen laaggeschoolde werknemers maar ook veel werknemers in het middensegment zitten straks zonder werk. In de productie, gezondheidszorg en zelfs de financiële sector ziet het er in de toekomst compleet 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 laagopgeleiden 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 groei 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. Vooral 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

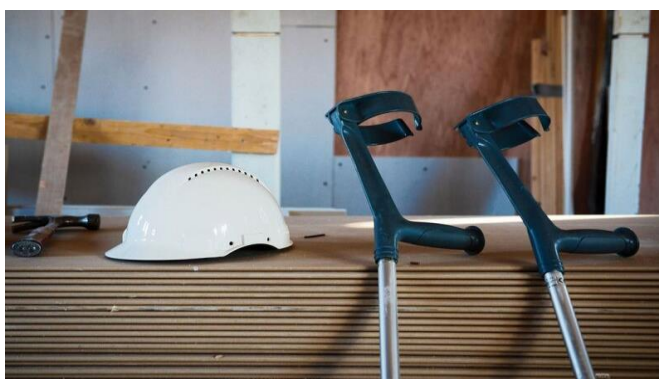
Een leven lang leren

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 aantrekkende 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 pensionering en dus de vervangingsvraag 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.

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 al 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, blijft de mens als productiefactor belangrijk 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 vraagt 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 coproductie 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. Arbeidsmarktwerking in de Gooi en Vechtstreek

Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we de arbeidsmarktwerking in de Gooi en Vechtstreek. We beschrijven hoe werkloze inwoners die ondersteuning nodig hebben bij het zoeken en vinden van een baan ondersteund worden en gaan in op hoe werkgevers in onze regio bediend worden. We geven tevens aan op waar de verbeterkansen liggen waar het gaat om het effectief matchen van inwoners aan betaald werk.

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 marktwerking. 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 riogemeente.

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 Werkbemiddelingssysteem (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.

Doelstellingen

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

In juni 2017 heeft 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.


6. Actieagenda: Werken aan werk

Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we welke maatregelen we treffen om meer inwoners uit de Gooi en Vechtstreek aan het werk te helpen. We maken het onderscheid tussen directe en indirecte maatregelen en beschrijven de stappen die we nemen om resultaten te boeken zo concreet als mogelijk. Bij de beschrijving van de maatregelen gaan we expliciet in op de resultaten we willen boeken en op welke kansen en knelpunten de betreffende actie antwoord biedt. Per maatregel staat tevens een begroting opgenomen en is uitgewerkt wie de uitvoerende partij(en) is (zijn) en binnen welk tijdsbestek de maatregel wordt uitgevoerd. Zo zijn we zo specifiek als mogelijk over wat we gaan doen, waarom, voor wie en met welk doel.

Directe werkgelegenheidsmaatregelen

Actielijn 1	
Meer werk voor huishoudelijke hulpen: Schoonhuis continueren	
Beschrijving	<p>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).</p> <p>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).</p>
Voor welke doelgroep(en)?	Alle werkzoekenden in de Gooi en Vechtstreek met een voorkeurspositie voor inwoners die onder de Participatiewet vallen (dit geldt reeds onder de huidige voorwaarden).
Wat willen we bereiken?	<ol style="list-style-type: none">1. Ten minste 20 nieuwe banen per jaar binnen Schoonhuis.2. Behoud van bestaand werkgelegenheid binnen Schoonhuis.3. Het gebruik van Schoonhuis neemt jaarlijks met 10% toe.
Wat gaan we daarvoor doen?	<ol style="list-style-type: none">1. Schoonhuis wordt in de periode 2019-2020 voortgezet. Hiervoor gelden dezelfde condities als in 2018. Zie voor de condities: www. Schoonhuis.nl2. Om het gebruik van Schoonhuis 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. Dit doen we door:<ul style="list-style-type: none">o 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.o Het gebruik van (digitale) leaflets over Schoonhuis. De leaflets worden in verschillende publieke organisaties (ook bibliotheken) gedeponneerd. 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

	<p>Schoonhuis opgenomen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Het doorlopend ophangen van driehoek borden om SchoonThuis ook in het straatbeeld in de regio onder de aandacht te brengen. ○ Het jaarlijks verzenden van een huis-aan-huis ansichtkaart over SchoonThuis. ○ 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 SchoonThuis constant door. <p>De exacte communicatieaanpak wordt nader uitgewerkt in een communicatieplan Schoonhuis 2019-2021.</p> <p>3. We zorgen ervoor dat inwoners die onder de Participatiewet vallen worden omschoold naar werk binnen Schoonhuis. De financiering van deze omscholing doen we uit het budget behorende bij actielijn 3.</p>												
Antwoord op welk(e) knelpunt(en) / kans(en)													
Start en einddatum:	Januari 2019 – december 2021												
Financiering:	<p>1. Op basis van de huidige uitvoering van Schoonhuis en gelet op de beoogde toename van het gebruik van Schoonhuis, worden de kosten voor het continuering van Schoonhuis geschat op jaarlijks € 700.000.</p> <p>2. Voor 2019 zijn de jaarlijkse kosten voor de uitvoering van Schoonhuis reeds geaccordeerd/gedekt. Dit zijn kosten exclusies kosten voor de communicatiecampagne. In 2019 worden voor de continuering van Schoonhuis daarom alleen communicatiekosten opgevoerd.</p> <p>2. De jaarlijkse kosten voor de communicatiecampagne worden op basis van een campagne die in 2016 is uitgevoerd voor Schoonhuis ingeschat op jaarlijks € 30.000.</p> <p>3. De kosten zoals genoemd onder 1 en 2 worden gedekt uit het HHT budget.</p> <table border="1" data-bbox="587 1086 1241 1220"> <thead> <tr> <th>Jaar</th> <th>Bedrag</th> <th>Dekking</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2019</td> <td>€ 30.000</td> <td>HHT</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>€ 730.000</td> <td>HHT</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>€ 730.000</td> <td>HHT</td> </tr> </tbody> </table> <p>4. De financiering van de omscholing zoals genoemd onder 3 doen we uit het budget behorende bij actielijn 3.</p>	Jaar	Bedrag	Dekking	2019	€ 30.000	HHT	2020	€ 730.000	HHT	2021	€ 730.000	HHT
Jaar	Bedrag	Dekking											
2019	€ 30.000	HHT											
2020	€ 730.000	HHT											
2021	€ 730.000	HHT											
Uitvoering door:	Regio Gooi en Vechtstreek (RVE's Inkoop & Contractbeheer en Sturing)												

Actielijn 2	Werkgelegenheidsprojecten in kansrijke sectoren
Beschrijving	<p>Werkgelegenheidsprojecten met werkgevers is een verzamelnaam voor samenwerking met marktpartijen gericht op uitstroom uit uitkering. De werkgelegenheidsprojecten zijn vaak gericht op individuele herscholing, omscholing en bijscholing. Soms in combinatie met werkervaringsplaatsen. Arrangementen met werkgevers zijn afspraken over een leerwerkplek met baangarantie (als leerperiode goed is doorlopen).</p> <p>Gemeenten zetten – via het Werkgeversservicepunt- in op het ontwikkelen en uitvoeren van werkgelegenheidsprojecten binnen sectoren die kansrijk zijn voor inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het gaat hierbij om de zorg, bouw en techniek, productie en logistiek en onderwijs. Dit betekent dat het Werkgeversservicepunt acties werkgevers in kansrijke sectoren actief benadert en afspraken maakt die moeten leiden tot meer uitstroom en een gunstig rendement hebben. De totale kosten die voortkomen uit de werkgelegenheidsprojecten/afspraken moeten altijd lager zijn dan de kosten voor een uitkering. De exacte invulling van de afspraken gebeurt op basis van maatwerk en is afhankelijk van de kansen, mogelijkheden en behoeften van werkgevers(s). Wel is een belangrijk uitgangspunt bij het sluiten van werkgelegenheidsafspraken dat er</p>


	maximaal wordt ingezet op wederkerigheid en een gedeelde verantwoordelijkheid tussen de inwoner, de gemeente en de betreffende werkgever. Naast inspanningen van gemeenten, wordt bij de ontwikkeling en uitvoering van werkgelegenheidsprojecten maximaal gekoerst op een gedeelde inzet/bijdrage door werkgevers en inwoners.												
Voor welke doelgroep(en)?	Inwoners die onder de Participatiewet vallen en een afstand tot de arbeidsmarkt hebben zoals: stathouders, 50 plussers, inwoners met fysieke en geestelijke beperkingen, inwoners zonder startkwalificatie/een praktisch opleidingsniveau												
Wat willen we bereiken?	<ol style="list-style-type: none"> 1. We kennen werkgevers in kansrijke sectoren en hebben een warme relatie met ze. 2. De ontwikkeling en uitvoering van jaarlijks ten minste 6 werkgelegenheidsprojecten. 3. De realisatie van jaarlijks ten minste 40 banen voor de Participatiewetdoelgroep. 												
Wat gaan we daarvoor doen?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Werkgevers in kansrijke sectoren worden in kaart gebracht. 2. Werkgevers in kansrijke sectoren worden gericht bezocht met als doel om werkgelegenheidsprojecten af te spreken. 3. We ontwikkelen – samen met werkgevers, het onderwijs, re-integratie- en zorgpartners werkgelegenheidsprojecten/arrangementen binnen de voor de participatiegerechtigden kansrijke sectoren. 4. De werkgelegenheidsprojecten worden regelmatig geëvalueerd en waar nodig verbeterd. 5. Het werkgeversservicepunt biedt nazorg aan werkzoekenden die via een werkgelegenheidsproject/arrangement aan het werk geholpen zijn. Ook onderhoudt het WSP warme contacten met werkgevers die onderdeel uitmaken van een arrangement/werkgelegenheidsproject. 												
Antwoord op welk(e) knelpunt(en) / kans(en)													
Start en einddatum:	Doorlopend												
Financiering:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Voor het ontwikkelen van de werkgelegenheidsprojecten is dekking binnen de begroting van de Regio. 2. Voor de uitvoering van werkgelegenheidsprojecten wordt per werkgelegenheidsproject een werkbudget van gemiddeld € 10.000 per project geraamd. Uit dit budget worden out-of-pocket kosten gedekt die niet vallen onder opleidingsgelden (zie actielijn 3) en niet vallen onder ontwikkelkosten. Het betreft uitvoeringskosten zoals kosten voor de ontwikkeling en inzet van specifieke instrumenten. <table border="1" data-bbox="587 1317 1241 1451"> <thead> <tr> <th>Jaar</th> <th>Bedrag</th> <th>Dekking</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2019</td> <td>€ 60.000</td> <td>HHT</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>€ 60.000</td> <td>HHT</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>€ 60.000</td> <td>HHT</td> </tr> </tbody> </table>	Jaar	Bedrag	Dekking	2019	€ 60.000	HHT	2020	€ 60.000	HHT	2021	€ 60.000	HHT
Jaar	Bedrag	Dekking											
2019	€ 60.000	HHT											
2020	€ 60.000	HHT											
2021	€ 60.000	HHT											
Uitvoering door:	Regio Gooi en Vechtstreek (Werkgeversservicepunt), gemeentelijke uitvoeringsdiensten, werkgevers in kansrijke sectoren.												


Actielijn 3	Persoonsvolgend opleidingsbudget
Beschrijving	<p>Inwoners zonder startkwalificatie/een praktisch opleidingsniveau die werkloos zijn missen de juiste kwalificaties om nieuw werk te vinden. Daardoor verliezen ze snel aansluiting bij de arbeidsmarkt. Dit vormt voor werkgevers en gemeenten op dit moment een knelpunt. Werkgevers – voornamelijk in het MKB- zijn bereid om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te stellen als 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.</p> <p>Om inwoners die onder de Participatiewet vallen gericht aan het werk te helpen (40% van de bijstandsgerechtigden heeft geen startkwalificatie afgerond en heeft geen</p>

MBO diploma, terwijl het werk op de arbeidsmarkt zich vooral op het MBO+ niveau bevindt), wordt het instrument van om en bijscholing maximaal ingezet. Dit doen gemeenten door persoonsvolgende opleidingsbudgetten aan inwoners beschikbaar te stellen. De hoogte van dit opleidingsbudget wordt op maat bepaald en is afhankelijk van het type opleiding wat wordt ingekocht en de mate van benodigde om en bijscholing. Het persoonsvolgend opleidingsbudget zetten gemeenten alleen in als er een baangarantie gekoppeld is aan de afronding van het opleidingsbudget. Afspraken over de inzet van het persoonsvolgende opleidingsbudget worden veelal binnen werkgelegenheidsprojecten/arrangementen gemaakt. Gedacht kan worden aan omscholing in het kader van:

- De energietransitie: het omscholen van inwoners naar banen die ontstaan door de energietransitie. Te denken valt aan technicus zonnepanelen, medewerkers die ingezet worden voor de verduurzaming van woningen/bedrijfspanen.
- Het lerarentekort in het onderwijs.
- Werken in de zorg/Schoonhuis
- Een technische route. Mensen omscholen naar werk in de techniek en bouw.

Bij de inzet van opleidingsbudgetten wordt maximaal uitgegaan van wederkerigheid door de inwoner. We verwachten dat de inwoner zoveel als mogelijk een bijdrage levert/zelf iets (terug)doet voor zijn/haar om en bijscholing. Wat deze wederkerigheid precies inhoudt verschilt per inwoner en is maatwerk. Hier moeten we afspraken over maken: wanneer wordt iets gehonoreerd en door wie?


Voor welke doelgroep(en)?	Inwoners die onder de Participatiewet vallen en om/bijscholing nodig hebben om regulier aan het werk te gaan. Te denken valt aan inwoners zonder startkwalificatie/met een praktisch opleidingsniveau, stathouders en 55-plussers.												
Wat willen we bereiken?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Een versterkte arbeidsmarktpositie van inwoners. 2. Inwoners zijn meer zelfredzaam. 3. Werkgevers hebben gekwalificeerd personeel. 4. Jaarlijks volgen minimaal 45 inwoners scholing wat gericht leidt tot uitstroom naar werk. . 												
Wat gaan we daarvoor doen?	<ol style="list-style-type: none"> 1. We werken een nadere regeling uit die de uitvoeringsdiensten kunnen gebruiken voor de inzet van de persoonsvolgende opleidingsbudgetten. In deze nadere regeling wordt de wederkerigheid door inwoners nader uitgewerkt. 2. We faciliteren het proces van het vinden van de juiste opleiders. 3. We stellen het persoonsvolgend opleidingsbudget beschikbaar. 4. De inzet van om en bijscholing wordt jaarlijks geëvalueerd. 												
Antwoord op welk(e) knelpunt(en) / kans(en)													
Start en einddatum:	Januari 2019 – december 2021												
Financiering:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aangezien het opleidingsbudget per inwoner op maat wordt bepaald, wordt er niet gerekend met een vast bedrag per inwoner. Wel blijkt dat de gemiddelde kosten voor een om/bijscholingstraject € 4000 per persoon bedraagt. 2. Wanneer uitgegaan wordt van 45 inwoners die om en bijgeschoold worden, worden de jaarlijkse kosten geraamd op € 180.000. 3. Aangezien de uitvoering van deze maatregel via de lokale uitvoeringsdiensten plaatsvindt, worden het bedrag van € 180.000 op basis van het inwoneraantal onder gemeenten verdeeld. 4. De kosten zoals genoemd onder worden gedekt uit het HHT-budget. <table border="1" data-bbox="587 1765 1241 1899"> <thead> <tr> <th>Jaar</th> <th>Bedrag</th> <th>Dekking</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2019</td> <td>€ 180.000</td> <td>HHT</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>€ 180.000</td> <td>HHT</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>€ 180.000</td> <td>HHT</td> </tr> </tbody> </table>	Jaar	Bedrag	Dekking	2019	€ 180.000	HHT	2020	€ 180.000	HHT	2021	€ 180.000	HHT
Jaar	Bedrag	Dekking											
2019	€ 180.000	HHT											
2020	€ 180.000	HHT											
2021	€ 180.000	HHT											
Uitvoering door:	Gemeentelijke uitvoeringsdiensten, kennis en onderwijsinstellingen.												


Actielijn 4	Persoonsvolgend begeleidingsbudget												
Beschrijving	<p>Het hebben van een arbeidsbeperking betekent niet dat je je werk niet goed kunt uitvoeren. Ook betekent het hebben van een beperking niet altijd dat er – meer dan bij niet arbeidsbeperkte collega's - extra begeleiding nodig is. Soms is het echter wel nodig dat een organisatie begeleiding biedt, zodat de medewerker zijn/haar dagelijkse werkzaamheden uit kan voeren. Dan is het van belang dat er ook voldoende begeleiding op de werkvloer beschikbaar is. Het gaat om begeleiding bij het inwerken en om begeleiding bij de uitvoering van de reguliere taken. Voor werkgevers is de beschikbaarheid van voldoende begeleiding een belangrijke randvoorwaarde om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Echter, analyse laat zien dat begeleiding momenteel nog mondjesmaat wordt ingezet om mensen aan het werk te helpen. Daarom willen gemeenten de inzet van begeleiding stimuleren door persoonsvolgende begeleidingsbudgetten aan inwoners beschikbaar te stellen. De hoogte van het begeleidingsbudget wordt op maat vastgesteld en is afhankelijk van de inwoner en de werkgever. Het begeleidingsbudget kan aanvullend op om en bijscholing worden ingezet. Gemeenten zetten het begeleidingsbudget alleen in als mensen reeds werken op een betaalde baan.</p>												
Voor welke doelgroep(en)?	<p>Inwoners die onder de Participatiewet vallen en een afstand tot de arbeidsmarkt hebben zoals: stathouders, 50 plussers, inwoners met fysieke en geestelijke beperkingen, inwoners zonder startkwalificatie/een praktisch opleidingsniveau</p>												
Wat willen we bereiken?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Een versterkte arbeidsmarktpositie van inwoners. 2. Inwoners zijn meer zelfredzaam op het werk. 3. Werkgevers worden ont-zorgt en meer bereid om inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te houden. 												
Wat gaan we daarvoor doen?	<ol style="list-style-type: none"> 1. We werken een nadere regeling uit die de uitvoeringsdiensten kunnen gebruiken voor de inzet van de persoonsvolgende begeleidingsbudgetten. 2. We faciliteren het proces van het vinden van de juiste begeleiders. 3. We stellen het persoonsvolgend begeleidingsbudget beschikbaar. 4. De inzet van begeleiding wordt jaarlijks geëvalueerd. 												
Antwoord op welk(e) knelpunt(en) / kans(en)													
Start en einddatum:	<p>Maart 2019 – december 2021.</p>												
Financiering:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aangezien het begeleidingsbudget per inwoner op maat wordt bepaald, wordt er niet gerekend met een vast bedrag per inwoner. Op basis van informatie van de programmaraad kost jobcoaching bij 24 uur werken gemiddeld € 8000 per persoon per jaar. 2. Wanneer uitgegaan wordt van 40 inwoners die gebruik maken van jobcoaching, worden de jaarlijkse kosten geraamd op € 320.000. 3. Aangezien de uitvoering van deze maatregel via de lokale uitvoeringsdiensten plaatsvindt, wordt het bedrag van € 320.000 op basis van het inwoneraantal onder gemeenten verdeeld. 4. De kosten zoals genoemd onder worden gedekt uit het HHT-budget. <table border="1" data-bbox="587 1581 1241 1715"> <thead> <tr> <th>Jaar</th> <th>Bedrag</th> <th>Dekking</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2019</td> <td>€ 320.000</td> <td>HHT</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>€ 320.000</td> <td>HHT</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>€ 320.000</td> <td>HHT</td> </tr> </tbody> </table>	Jaar	Bedrag	Dekking	2019	€ 320.000	HHT	2020	€ 320.000	HHT	2021	€ 320.000	HHT
Jaar	Bedrag	Dekking											
2019	€ 320.000	HHT											
2020	€ 320.000	HHT											
2021	€ 320.000	HHT											
Uitvoering door:	<p>Gemeentelijke uitvoeringsdiensten, Werkgeversservicepunt, werkgevers, aanbieders.</p>												

Actielijn 5	Impuls lokale initiatieven
Beschrijving	<p>Naast gezamenlijke regionale werkgelegenheidsprojecten en arrangementen werken gemeenten lokale maatwerkarrangementen/initiatieven uit om mensen aan het werk te helpen. Deze lokale initiatieven worden door het Werkgeversservicepunt gefaciliteerd. Om de ontwikkeling en uitvoering van lokale initiatieven een stimulans te geven, wordt een stimuleringsbudget voor lokale initiatieven beschikbaar gesteld. Dit budget bedraagt jaarlijks € 450.000 en wordt op basis van inwoneraantal onder gemeenten</p>

	<p>verdeeld. De initiatieven die onder het stimuleringsbudget vallen, moeten leiden tot meer uitstroom en een gunstig rendement hebben. De totale kosten die voortkomen uit de werkgelegenheidsprojecten/afspraken moeten altijd lager zijn dan de kosten voor een uitkering. Tevens koppelen we aan de besteding van het stimuleringsbudget de wederkerigheid dat uitvoeringdiensten onderling uitwisselen over lokale werkwijzen ervaringen.</p>												
Voor welke doelgroep(en)?	Inwoners die onder de Participatiewet vallen en een afstand tot de arbeidsmarkt hebben zoals: stathouders, 50 plussers, inwoners met fysieke en geestelijke beperkingen, inwoners zonder startkwalificatie/een praktisch opleidingsniveau												
Wat willen we bereiken?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Innovatie in lokale initiatieven die moeten leiden tot meer werkgelegenheid voor Participatiegerechtigden met een afstand tot de arbeidsmarkt. 2. Een hogere uitstroom van Participatiegerechtigden naar werk. 3. Onderlinge uitwisseling en kennisdeling tussen gemeenten over lokale werkwijzen, initiatieven en successen. 												
Wat gaan we daarvoor doen?	<ol style="list-style-type: none"> 1. We stellen de impuls gelden beschikbaar. 2. De inzet van de impuls gelden wordt jaarlijks geëvalueerd. 												
Antwoord op welk(e) knelpunt(en) / kans(en)													
Start en einddatum:	Januari 2019- december 2021												
Financiering:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Het stimuleringsbudget bedraagt € 450.000 per jaar. 2. Aangezien de uitvoering van deze maatregel via de lokale uitvoeringsdiensten plaatsvindt, wordt het bedrag van € 450.000 op basis van het inwoneraantal onder gemeenten verdeeld. 3. De kosten worden gedekt uit het HHT-budget. <table border="1" data-bbox="587 965 1241 1099"> <thead> <tr> <th>Jaar</th> <th>Bedrag</th> <th>Dekking</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2019</td> <td>€ 450.000</td> <td>HHT</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>€ 450.000</td> <td>HHT</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>€ 450.000</td> <td>HHT</td> </tr> </tbody> </table>	Jaar	Bedrag	Dekking	2019	€ 450.000	HHT	2020	€ 450.000	HHT	2021	€ 450.000	HHT
Jaar	Bedrag	Dekking											
2019	€ 450.000	HHT											
2020	€ 450.000	HHT											
2021	€ 450.000	HHT											
Uitvoering door:	Gemeentelijke uitvoeringsdiensten												

Actielijn 6 Innovatiefonds werkgevers	
Beschrijving	<p>Gemeenten willen dat ondernemers maximaal verantwoordelijkheid dragen voor het creëren en benutten van mogelijkheden om werkzoekenden gericht aan het werk te helpen. Hoe meer werkgevers dit doen, hoe meer gemeenten in dit kader kunnen loslaten. 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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>In een nader afwegingskader werken gemeenten uit waar plannen aan moeten voldoen om aanspraak te maken op het innovatiefonds.</p>
Voor welke doelgroep(en)?	Inwoners die onder de Participatiewet vallen en een afstand tot de arbeidsmarkt hebben zoals: stathouders, 50 plussers, inwoners met fysieke en geestelijke

	beperkingen, inwoners zonder startkwalificatie/een praktisch opleidingsniveau												
Wat willen we bereiken?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meer eigenaarschap bij werkgevers voor het aan het werk helpen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. 2. Innovatie in initiatieven die moeten leiden tot meer werkgelegenheid voor Participatiegerechtigden met een afstand tot de arbeidsmarkt. 3. Een hogere uitstroom van Participatiegerechtigden naar werk. 												
Wat gaan we daarvoor doen?	<ol style="list-style-type: none"> 1. We werken een afwegingskader uit op basis waarvan het innovatiebudget wordt ingezet. 2. Na goedkeuring van het kader zoals genoemd onder 1 wordt het innovatiebudget opengesteld. 3. We communiceren met werkgevers over de beschikbaarheid en het doel van het innovatiebudget. 4. De inzet van het innovatiebudget wordt jaarlijks geëvalueerd. Daar waar nodig wordt het afwegingskader nader bijgesteld. 												
Antwoord op welk(e) knelpunt(en) / kans(en)													
Start en einddatum:	April 2019 – december 2021												
Financiering:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Het innovatiebudget zelf bedraagt € 250.000 per jaar. 2. De kosten worden gedekt uit het HHT-budget. <table border="1" data-bbox="587 808 1241 943"> <thead> <tr> <th>Jaar</th> <th>Bedrag</th> <th>Dekking</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2019</td> <td>€ 250.000</td> <td>HHT</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>€ 250.000</td> <td>HHT</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>€ 250.000</td> <td>HHT</td> </tr> </tbody> </table>	Jaar	Bedrag	Dekking	2019	€ 250.000	HHT	2020	€ 250.000	HHT	2021	€ 250.000	HHT
Jaar	Bedrag	Dekking											
2019	€ 250.000	HHT											
2020	€ 250.000	HHT											
2021	€ 250.000	HHT											
Uitvoering door:	Regio Gooi en Vechtstreek, RVE Sturing												


Actielijn 7 Inzet social return	
Beschrijving	Social return is het opnemen van een voorwaarde in de aanbesteding en/of uitvoering ten behoeve van het creëren van extra werk(ervarings)plaatsen voor mensen met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt. Op dit moment ontbreekt het aan een gezamenlijke en gecoördineerde regionale aanpak rondom social return binnen de Gooi en Vechtstreek. Ook wordt social return momenteel niet veel ingezet om mensen uit te laten stromen naar betaald werk. Gemeenten hebben afgesproken om gezamenlijk uitvoering te geven aan een pilot social return. Met deze pilot ontwikkelen gemeenten een gezamenlijke aanpak voor de uitvoering van social return en borgen zij dat minimaal 20 inwoners uit de Gooi en Vechtstreek aan het werk worden geholpen.
Voor welke doelgroep(en)?	Inwoners die onder de Participatiewet vallen en een afstand tot de arbeidsmarkt hebben zoals: statushouders, 50 plussers, inwoners met fysieke en geestelijke beperkingen, inwoners zonder startkwalificatie/een praktisch opleidingsniveau
Wat willen we bereiken?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Een gezamenlijke en effectieve aanpak voor de inzet van social return. 2. De implementatie van de aanpak zoals genoemd onder 1. 3. Na de pilotjaar wordt de social return aanpak structureel ingebed binnen de dienstverlening van het Werkgeversservicepunt. 4. Jaarlijks worden 20 inwoners aan de hand van de inzet van social return gekoppeld aan een baan.
Wat gaan we daarvoor doen?	<ol style="list-style-type: none"> 1. We geven uitvoering aan de pilot social return zoals beschreven in het voorstel met als kenmerk: 17.0012406.
Antwoord op welk(e) knelpunt(en) / kans(en)	
Start en einddatum:	September 2018 - structureel
Financiering:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Voor de pilot regionale social return officer is een bedrag van €75.000 per jaar nodig. Op basis van inwonertal is het genoemd bedrag inmiddels verwerkt in de begroting van de Regio. 2. In de periode na midden 2019 worden de uitvoeringskosten van de uitvoering van social return binnen de begroting van het Werkgeversservicepunt uitgevoerd. De hoogte van de kosten zijn op dit moment niet in te schatten. Van gemeenten wordt

na de pilotjaar geen aanvullende bijdrage gevraagd.


Jaar	Bedrag	Dekking
2019	€ 75.000	Regiobegroting
2020	€ p.m.	Regiobegroting
2021	€ p.m.	Regiobegroting


Uitvoering door: Regio Gooi en Vechtstreek, RVE;s Inkoop en Contractbeheer en het Werkgeversservicepunt

Indirecte werkgelegenheidsmaatregelen


Actielijn 8 Iedereen in beeld: Samenwerking WSP-Gemeenten-UWV verbeteren	
Beschrijving	Door meer grip op de instroom te krijgen willen we voorkomen dat mensen in de bijstand raken. Dit vraagt meer van de samenwerking in de hele keten WSP-gemeenten-UWV. Met oog voor de couleur locale geven we lokaal ruimte om deze kwaliteitsverbetering vorm te geven: professionalisering medewerkers, op elkaar afstemmen van ICT en matchingsmechanismen, intervisie, cross-over samenwerking, gezamenlijke uitvoeringsplannen tot het gezamenlijk formuleren van doelstellingen. Enerzijds met één gezicht naar de werkgever toe, anderzijds één gezamenlijk belang om iemand naar werk te begeleiden.
Voor welke doelgroep(en)?	Doelgroep Participatiewet.
Wat willen we bereiken?	<ol style="list-style-type: none"> 1. We kennen onze werkgevers 2. We kennen onze kandidaten 3. We kennen de vraag van de inwoner en de werkgever 4. We anticiperen en doen gewoon wat écht nodig is: parttime werk waar mogelijk en nodig, maatwerk, gemeenten geven voorlichting aan Ww'ers over de Participatiewet 5. We sluiten aan op actielijn 11: interregionale samenwerking
Wat gaan we daarvoor doen?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Per uitvoeringsdienst: teammanager, UWV, WSP en projectleider brengen in kaart wat nodig is. Dit kan niet anders dan SMART zijn. Bijv: gezamenlijk opleidingstraject klantmanagers, werkcoaches en jobhunters. Of: maandelijks gezamenlijke intervisie. 2. Actieplannetje met budget aanvraag indien aanvullend budget nodig. 3. Vormvrije toewijzing budget 4. Uitvoering door gemeentelijke uitvoeringsdienst.
Antwoord op welk(e) knelpunt(en) / kans(en)	
Start en einddatum:	Januari 2019 – december 2021.
Financiering:	<ol style="list-style-type: none"> 1. De dekking van deze maatregel gebeurt binnen de begroting van gemeenten. 2. Gemeenten kunnen het impulsbudget zoals genoemd onder actielijn 5 aanwenden om – waar nodig – beter zicht te krijgen op de doelgroep.
Uitvoering door:	Gemeentelijke uitvoeringsdiensten.


Actielijn 9 Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	
Beschrijving	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 maandelijks scrumbijeenkomst te organiseren waarin Job-Hunter, accountmanagers en onderwijs gezamenlijk brainstormen en kansen formuleren en acties uitwerken.
Voor welke doelgroep(en)?	Inwoners die onder de Participatiewet vallen en een afstand tot de arbeidsmarkt hebben zoals: statushouders, 50 plussers, inwoners met fysieke en geestelijke

	beperkingen, inwoners zonder startkwalificatie/een praktisch opleidingsniveau
Wat willen we bereiken?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Het onderwijsaanbod sluit goed aan op de vraag op de arbeidsmarkt. 2. Onderwijsinstellingen spelen een grotere en meer effectieve rol in het invullen van een leven lang leren. 3. Een betere samenwerking tussen gemeenten, onderwijsinstellingen, het Regionaal Bureau Leerlingzaken en het Werkgeversservicepunt.
Wat gaan we daarvoor doen?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Er wordt een werkgroep ingesteld met een vertegenwoordiger uit het Transitieteam Participatiewet, de werkgroep onderwijs, de werkgroep economie en vertegenwoordigers van onderwijsinstellingen. Deze werkgroep heeft als hoofdpdracht: 2. Het laten aansluiten van het opleidingsaanbod op de vraag binnen de arbeidsmarkt; 3. Het aantrekkelijk maken van opleidingen met kansen op de arbeidsmarkt voor instromende leerlingen; 4. Het ontwikkelen van een sluitende aanpak om jongeren effectief toe te leiden naar een arbeidsplaats in een sector met vraag.
Antwoord op welk(e) knelpunt(en) / kans(en)	
Start en einddatum:	Januari 2019 – december 2021
Financiering:	Deze actielijn wordt binnen de begroting van gemeenten en de Regio uitgevoerd.
Uitvoering door:	Regio Gooi en Vechtstreek, RVE Sturing, RVE Jeugd en Gezin en het Werkgeversservicepunt, UWV, onderwijsinstellingen.


Actielijn 10	Ontwikkelen en uitvoeren publiek-private samenwerking
Beschrijving	<p>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. Daarnaast zijn uitzendorganisaties voor gemeenten interessant, omdat ze in onze huidige flexibele arbeidsmarkt steeds meer een werkgeversrol hebben. De toegevoegde waarde van de samenwerking is dat gemeenten kijken hebben op de werkzoekenden, terwijl de uitzendorganisaties deskundig zijn in de marktvrage en wat daarvoor nodig is. Voor werkgevers is het belangrijk dat ze ont-zorgt worden en samen met uitzendorganisaties kunnen we dat bieden. Gemeenten en uitzendbureaus werken samen om:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Een stevige sectorgerichte aanpak te ontwikkelen. - Samenhang in de marktwerking binnen de arbeidsmarktregio te organiseren. - Mogelijk te maken dat meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk komen door middel van detachering.
Voor welke doelgroep(en)?	Inwoners die onder de Participatiewet vallen en een afstand tot de arbeidsmarkt hebben zoals: stathouders, 50 plussers, inwoners met fysieke en geestelijke beperkingen, inwoners zonder startkwalificatie/een praktisch opleidingsniveau
Wat willen we bereiken?	<ol style="list-style-type: none"> 1. We spelen maximaal in op de flexibilisering op de arbeidsmarkt. 2. Er stomen meer mensen met
Wat gaan we daarvoor doen?	<ol style="list-style-type: none"> 1. We ontwikkelen een publiek-private aanpak op basis waarvan het Werkgeversservicepunt samenwerken met private intermediairs. 2. We formuleren samenwerkingsafspraken op basis waarvan de publiek-private samenwerking wordt uitgevoerd. 3. We implementeren de aanpak en samenwerkingsafspraken zoals genoemd onder 1.
Antwoord op welk(e) knelpunt(en) / kans(en)	
Start en einddatum:	April 2019 - doorlopend
Financiering:	Zie actielijn 14.
Uitvoering door:	Regio Gooi en Vechtstreek, RVE Sturing en het Werkgeversservicepunt, UWV, private intermediairs

Actielijn 11	Interregionale samenwerking
---------------------	------------------------------------

Beschrijving	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. Daarnaast blijkt dat de werkgelegenheid in omliggende regio's kansen biedt voor inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daarom is afstemming en samenwerking met de omliggende gemeenten van belang. Gemeenten in de Gooi en Vechtstreek willen daarom de ontwikkelingen in omliggende regio's goed volgen en proactief afspraken maken met deze regio's zodat de werkgelegenheid voor inwoners van onze regio gehandhaafd/vergroot wordt.
Voor welke doelgroep(en)?	Inwoners die onder de Participatiewet vallen en een afstand tot de arbeidsmarkt hebben zoals: stathouders, 50 plussers, inwoners met fysieke en geestelijke beperkingen, inwoners zonder startkwalificatie/een praktisch opleidingsniveau
Wat willen we bereiken?	1. We stellen samenwerkingsafspraken op met omliggende regio's over het aan het werk helpen van inwoners uit de Gooi en Vechtstreek in die regio's. 2. We implementeren de samenwerkingsafspraken zoals genoemd onder 1.
Antwoord op welk(e) knelpunt(en) / kans(en)	
Start en einddatum:	Mei 2019 - doorlopend
Financiering:	Zie actielijn 14.
Uitvoering door:	Regio Gooi en Vechtstreek, RVE Sturing en het Werkgeversservicepunt, UWV, omliggende regio's.

Actielijn 12	Effectieve samenwerking arbeidsmarktpartners
Beschrijving	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 gremia waar ondernemers, gemeenten 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. Daarom wordt onderzocht
Voor welke doelgroep(en)?	Inwoners die onder de Participatiewet vallen en een afstand tot de arbeidsmarkt hebben zoals: stathouders, 50 plussers, inwoners met fysieke en geestelijke beperkingen, inwoners zonder startkwalificatie/een praktisch opleidingsniveau
Wat willen we bereiken?	1. Een grotere betrokkenheid van arbeidsmarktpartners bij het oplossen van knelpunten op de arbeidsmarkt. 2. Een betere samenwerking tussen gemeenten en arbeidsmarktpartners en arbeidsmarktpartners onderling bij het oplossen van knelpunten op de arbeidsmarkt.
Wat gaan we daarvoor doen?	1. Ontwikkelen van één arbeidsmarktplatform/netwerk waar werkgevers, onderwijsinstellingen, gemeenten, werknemersvertegenwoordigers afstemmen over economische en arbeidsmarkt-vraagstukken. 2. We stellen samenwerkingsafspraken op met de arbeidsmarktpartners over de werking van het arbeidsmarktplatform/netwerk. 3. We implementeren de samenwerkingsafspraken zoals genoemd onder 2. 4. De samenwerkingsafspraken van het platform/netwerk worden elk jaar geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.
Antwoord op welk(e) knelpunt(en) / kans(en)	
Start en einddatum:	Februari 2019 - dec
Financiering:	Zie actielijn 14.
Uitvoering door:	Regio Gooi en Vechtstreek, RVE Sturing en het Werkgeversservicepunt, UWV,

onderwijsinstellingen, werkgevers, werknemersorganisaties, onderwijsinstellingen, Werkkamer, Economic Board.

Actielijn 13													
Prestaties meten													
Beschrijving	<p>Er is op dit moment nog geen sprake van een periodieke regionale arbeidsmarktmonitor inclusief analyse per gemeente. De arbeidsmarktmonitor van het UWV geeft te weinig houvast over de gemeentelijke doelgroepen. Dit maakt dat gemeenten moeilijk kunnen inspelen op ontwikkelingen die zich lokaal en regionaal voordoen op het gebied van de werkzoekenden en arbeidsmarkt.</p> <p>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. Alle regiogemeenten wensen bij deze Divosa monitor aan te sluiten om beter in te spelen op kansen en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.</p>												
Voor welke doelgroep(en)?	n.v.t.												
Wat willen we bereiken?	<ol style="list-style-type: none">1. Een betere meting van prestaties op het gebied van werk en inkomen.2. Objectieve gegevens over verbeterkansen op het gebied van werk en inkomen.												
Wat gaan we daarvoor doen?	<ol style="list-style-type: none">1. Aansluiting organiseren bij de Divosa Benchmark.2. Op basis van de Divosa Benchmark jaarlijkse evaluaties uitvoeren naar de prestaties op het gebied van werk en inkomen.3. Op basis van de evaluaties zoals genoemd onder 2 jaarlijks verbetervoorstellen doen zodat knelpunten die aan de orde zijn, worden opgelost.												
Antwoord op welk(e) knelpunt(en) / kans(en)													
Start en einddatum:	Januari 2019 - december 2021												
Financiering:	<ol style="list-style-type: none">1. De totale aansluitkosten voor de gemeenten in de Gooi en Vechtstreek samen bedragen 15.298 per jaar.2. De kosten worden gedekt uit het HHT budget. <table border="1"><thead><tr><th>Jaar</th><th>Bedrag</th><th>Dekking</th></tr></thead><tbody><tr><td>2019</td><td>€ 15.298</td><td>HHT</td></tr><tr><td>2020</td><td>€ 15.298</td><td>HHT</td></tr><tr><td>2021</td><td>€ 15.298</td><td>HHT</td></tr></tbody></table>	Jaar	Bedrag	Dekking	2019	€ 15.298	HHT	2020	€ 15.298	HHT	2021	€ 15.298	HHT
Jaar	Bedrag	Dekking											
2019	€ 15.298	HHT											
2020	€ 15.298	HHT											
2021	€ 15.298	HHT											
Uitvoering door:	Regio Gooi en Vechtstreek, RVE's Inkoop en Contractbeheer en het Werkgeversservicepunt												

Actielijn 14	
Sturen op resultaten	
Beschrijving	<p>Om de ambities uit dit marktbeperkingsplan te implementeren en de hierboven beschreven acties continu aan te jagen, stellen gemeenten een projectleider voor dit marktbeperkingsplan aan. Deze projectleider heeft de opdracht om op strategisch en uitvoeringsniveau te sturen op een gewenste uitvoering van dit plan en de beoogde resultaten. De projectleider is tevens verantwoordelijk voor de nadere uitwerking van actielijnen zoals hierboven genoemd.</p>
Voor welke doelgroep(en)?	Niet van toepassing.
Wat willen we bereiken?	<ol style="list-style-type: none">1. Een effectieve realisatie van de doelstellingen uit dit werkgelegenheidsplan.2. Sturing op en rapportage over de resultaten uit dit werkgelegenheidsplan.
Wat gaan we daarvoor doen?	<ol style="list-style-type: none">1. De projectleider is belast met de sturing op monitoring van de resultaten die voortkomen uit dit werkgelegenheidsplan. Hierover rapporteert de projectleider elke

- half jaar in de richting van gemeenten.
2. De projectleider bewaakt de begroting die ten grondslag ligt aan de uitvoering van dit plan.
 3. De projectleider ondersteunt en faciliteert uitvoeringsdiensten en het Werkgeversservicepunt waar nodig bij de uitvoering van maatregelen uit dit plan.
 4. De projectleider werkt een aantal onderwerpen uit die op basis van dit werkgelegenheidsplan nader uitgewerkt moeten worden. Het betreft in ieder geval:
 - a. Het communicatieplan zoals genoemd onder actielijn 1.
 - b. De nadere regeling en de evaluatie van het opleidingsbudget zoals genoemd onder actielijn 3.
 - c. De nadere regeling en de evaluatie van het begeleidingsbudget zoals genoemd onder actielijn 4.
 - d. De evaluatie van de impuls gelden voor lokale initiatieven zoals genoemd onder actielijn 5.
 - e. Het ontwikkelen van een afwegingskader voor het innovatiebudget voor werkgevers en de jaarlijkse evaluatie van de inzet van deze innovatie gelden zoals genoemd onder actielijn 6.
 - f. Het ontwikkelen van een publiek-private aanpak, de samenwerkingsafspraken met private intermediairs en de evaluatie van de publiek private samenwerking zoals genoemd onder actielijn 10.
 - g. Het ontwikkelen van samenwerkingsafspraken met omliggende regio's zoals genoemd onder actielijn 11.
 - h. Het ontwikkelen van het arbeidsmarktnetwerk/platform, de samenwerkingsafspraken en de evaluatie zoals genoemd onder actielijn 12.

Start en einddatum: Januari 2018 – december 2021

Financiering:

1. Op basis van een inzet van 4 dagen in de week en een uurtarief van € 75 wordt voor de inzet van de projectleider een bedrag van € 96.000 per jaar ingeschat.
2. De kosten worden gedekt uit het HHT budget.

Jaar	Bedrag	Dekking
2019	€ 96.000	HHT
2020	€ 96.000	HHT
2021	€ 96.000	HHT

Uitvoering door: Regio Gooi en Vechtstreek, RVE's Inkoop en Contractbeheer en het Werkgeversservicepunt

7. Sturing, monitoring en verantwoording

De voortgang van de doelstellingen uit dit plan 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 plan gevolgd kan worden. Deze rapportages worden gepubliceerd op de website van de Regio.

De aansturing van dit werkgelegenheidsplan vindt op bestuurlijk niveau plaats door de het portefeuillehoudersoverleg Participatie en werk. Eens per jaar vindt er een bestuurlijk overleg plaats tussen de portefeuillehouders Participatie en Werk, de bestuurders van het onderwijs, UWV en vertegenwoordigers van werkgevers. Dit bestuurlijk overleg is erop gericht voortgang van de resultaten uit dit plan te bewaken. Wanneer het arbeidsmarktplatform zoals genoemd in actielijn 12 van dit plan ontwikkeld is, vindt daar de bestuurlijke aansturing door relevante arbeidsmarktpartners plaats en vervalt het jaarlijks overleg zoals hierboven genoemd.

De ambtelijke aansturing van dit werkgelegenheidsplan 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. Bij dit overleg worden waar nodig vertegenwoordigers van UWV, het onderwijs en andere arbeidsmarktpartners uitgenodigd.

Gemeenteraden en colleges van B&W worden elk half jaar actief geïnformeerd over de resultaten die voortkomen uit de uitvoering van dit werkgelegenheidsplan.

De aansturing van dit marktwerkingsplan vindt nu op bestuurlijk niveau plaats door de 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 marktwerkingsplan.

Bijstelling

Het plan kent een dynamisch karakter. Op basis van de jaarrapportages wordt jaarlijks bezien of het plan bijgesteld moet worden. 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 de wijzigingen ter besluitvorming voor.

8. Financieel kader

Hieronder staat de begroting van dit werkgelegenheidsplan uitgewerkt. Voor de dekking van de maatregelen uit dit plan wordt grotendeels gebruik gemaakt van een bestaand budget: de huishoudelijke hulp toelage. Dit budget is door het Rijk aan gemeenten toegekend en is oorspronkelijk bedoeld voor werkgelegenheid in de thuiszorg. In 2017 heeft het ministerie toestemming heeft verleend voor een bredere inzet van de huishoudelijke hulp toelage, zodat in meer deelsectoren dan alleen de huishoudelijke hulp, met gerichte maatregelen werkgelegenheid kan worden gecreëerd. Het ministerie wil hiermee mogelijk maken dat de (problematische) personeelstekorten in andere sectoren dan zorg en welzijn worden opgelost en bijdragen aan meer werkgelegenheid. Het ministerie stelt dan ook de voorwaarde dat bij een bredere inzet van de huishoudelijke hulp toelage, de middelen worden besteed aan arbeidsmarktmaatregelen die leiden tot meer werkgelegenheid.

Nr.	Maatregel	2019	2020	2021	Totaal	Dekking	Financier
1	Schoonhuis continueren	730.000	730.000	730.000	2.190.000	HHT/ Regiobegroting	Regio
2	Werkgelegenheidsprojecten	€ 60.000	€ 60.000	€ 60.000	€ 180.000	HHT	Regio
3	Persoonsvolgend opleidingsbudget	€ 180.000	€ 180.000	€ 180.000	€ 540.000	HHT	Gemeenten
4	Persoonsvolgend begeleidingsbudget	€ 320.000	€ 320.000	€ 320.000	€ 960.000	HHT	Gemeenten
5	Impuls lokale initiatieven	450.000	450.000	450.000	1.350.000	HHT	Gemeenten
6	Innovatiefonds Werkgevers	€ 250.000	€ 250.000	€ 250.000	€ 750.000	HHT	Regio
7	Inzet social return	€ 75.000	p.m.	p.m.	€ 75.000	Regiobegroting	Regio
8	Zicht op de Participatiedoelgroep	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	regulier gemeenten	Gemeenten
9	Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	p.m.	p.m.	p.m.		Regiobegroting	Regio
10	Publiek - private samenwerking	zie nr. 14.	zie nr. 14.	zie nr. 14.	zie nr. 14.	HHT	Regio
11	Interregionale samenwerking	zie nr. 14.	zie nr. 14.	zie nr. 14.	zie nr. 14.	HHT	Regio
12	Samenwerking arbeidsmarktpartners	zie nr. 14.	zie nr. 14.	zie nr. 14.	zie nr. 14.	HHT	Regio
13	Prestaties meten	€ 15.298	€ 15.298	€ 15.298	€ 45.894	HHT	Regio
14	sturen op resultaten	€ 96.000	€ 96.000	€ 96.000	€ 288.000	HHT	Regio
	Totaal	€ 2.176.298	€2.101.298	€2.101.298	€6.378.894		

Na vaststelling van het marktbeperkingsplan worden de volgende bedragen uit het HHT budget verwerkt in de **gemeentelijke begrotingen en door gemeenten uitgegeven**:

Nr.	Maatregel	2019	2020	2021	Totaal	Dekking	Financier
3	Persoonsvolgend opleidingsbudget	€ 180.000	€ 180.000	€ 180.000	€ 540.000	HHT	Gemeenten
4	Persoonsvolgend begeleidingsbudget	€ 320.000	€ 320.000	€ 320.000	€ 960.000	HHT	Gemeenten
5	Impuls lokale initiatieven	450.000	450.000	450.000	1.350.000	HHT	Gemeenten

Na vaststelling van het marktbeperkingsplan worden de volgende bedragen uit het HHT budget verwerkt in de **Regiobegroting en door de Regio uitgegeven**:

Nr.	Maatregel	2019	2020	2021	Totaal	Dekking	Financier
1	Schoonhuis continueren	730.000	730.000	730.000	2.190.000	HHT	Regio
2	Werkgelegenheidsprojecten	€ 60.000	€ 60.000	€ 60.000	€ 180.000	HHT	Regio
6	Innovatiefonds Werkgevers	€ 250.000	€ 250.000	€ 250.000	€ 750.000	HHT	Regio

7	Inzet social return	€ 75.000	p.m.	p.m.	€ 75.000	Regiobegroting	Regio
13	Prestaties meten	€ 15.298	€ 15.298	€ 15.298	€ 45.894	HHT	Regio
14	sturen op resultaten	€ 96.000	€ 96.000	€ 96.000	€ 288.000	HHT	Regio

8. Proces

1. Participatief proces totstandkoming marktwerkingsplan

Om dit plan vorm te geven en concreet te maken zijn de relevante arbeidsmarktstakeholders geconsulteerd:

- Gemeenteraadsleden via het Regiopodium
- Professionals uitvoering Participatiewet
- UWV
- Werkgeversservicepunt
- Bestuurders gemeenten
- Werkkamer Gooi en Vechtstreek
- Economic Board Gooi en Vechtstreek
- Bedrijvenfederatie Gooi en Vechtstreek

2. Overwegingen bij bestuurlijk-politiek besluitvormingstraject

- Dit plan betreft de inzet van de HHT (huishoudelijke hulp toelage) gelden die nog onbenut resterend en waarover het Rijk heeft ingestemd met de verbreding van de inzet van deze middelen. Onder de strikte voorwaarde dat de middelen besteed worden aan regionale arbeidsmarktmaatregelen die leiden tot (het meer) meer (benutten van) werkgelegenheid in de arbeidsmarktregio.
- Omdat dit een verbreding van de oorspronkelijke bestemming van dit budget betreft, is het aan de gemeenteraden om hiertoe te besluiten. Om de raad hiertoe goed te faciliteren, heeft het Algemeen Bestuur van de Regio in september 2018 besloten, om het nu nog resterend budget terug te storten aan de afzonderlijke gemeenten. Deze worden lokaal gereserveerd voor het bestemde doel, namelijk de inzet voor regionale arbeidsmarktmaatregelen om inwoners uit de Gooi en Vechtstreek aan het werk te helpen. Aan dit doel wordt middels dit plan invulling gegeven.
- Op basis van het marktwerkingsplan worden de benodigde bedragen uit het HHT budget deels in de begroting van gemeenten en deels binnen de begroting van de Regio verwerkt.
- Tegelijk is het marktwerkingsplan een uitvoeringsplan van de regionale en vastgestelde visie op participatie en de inclusieve arbeidsmarkt. Daarmee is het marktwerkingsplan een uitvoeringsdocument van de colleges.
- Om bovenstaande rollen van dit plan goed te laten borgen en de bevoegde organen goed in positie te brengen, is gekozen voor een uitgebreider bestuurlijk-politiek besluitvormingstraject. Dat ziet er zó uit:

3. Gevolgd bestuurlijk-politieke besluitvorming en start uitvoering marktwerking

- Start uitvoering marktwerking: 1 januari 2019
- Raadsbesluiten (overal gelijk geformuleerd): december 2018
- Afzonderlijke collegebehandelingen (overal gelijk geformuleerd): okt/nov 2018
- Vrijgeven voor lokale besluitvorming van definitieve versie: 12 oktober 2018
- Besluitvorming regionaal portefeuillehoudersoverleg Werk en Inkomen: 11 oktober 2018
- Besluitvorming regionaal directieoverleg (DO): 24 september 2018
- Consultatie raadsleden via regionaal raadspodium: 24 september 2018
- Besluitvorming uitvoeringsoverleg teammanagers Sociaal Domein (UO): 19 september 2018
- Consultatie regionaal directieoverleg (DO): 13 september 2018
- Consultatie Werkkamer regio Gooi en Vechtstreek: 5 september 2018
- Consultatie Portefeuillehoudersoverleg sociaal domein: 19 juli 2018
- Consultatie directieoverleg: 26 juni 2018
- Consultatie uitvoeringsoverleg: 18 juni 2018

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 gebruikt. 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.