



Bedrijvenfederatie
Gooi en Vechtstreek

Algemeen	
Onderwerp	Consultatie Perspectief op Werk
Verspreiden	Ja
Contactpersoon	S. Chaara
Eenheid	Sturing
E-mail	s.chaara@regiogv.nl
Datum	30 april 2019

Voorstel

Nummer	Omschrijving
Voorstel 1.	Het conceptplan Perspectief op Werk bespreken en input meegeven die u in de verdere uitwerking verwerkt/meegenomen wilt zien.

Toelichting

Beknpte toelichting

Het kabinet stelt per arbeidsmarktregio 2 miljoen beschikbaar om te realiseren dat meer mensen zonder werk (doelgroep gemeenten en UWV) aan het werk worden geholpen. Om aanspraak te maken op dit miljoen moeten arbeidsmarktregio's regionale actieplannen indienen bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het ministerie heeft ten aanzien van de regionale actieplannen de volgende voorwaarden gesteld:

1. Met arbeidsmarktpartners (in ieder geval werkgevers, UWV, onderwijs) moet worden afgestemd over de inhoud van het actieplan.
2. De focus in het plan ligt op een korte termijn doe-agenda voor de huidige kansen op de arbeidsmarkt.
3. Het plan met duidelijke ambities en beoogde resultaten bevatten.

Gemeenten voeren regie op de totstandkoming van het plan. Het plan reikt verder dan de banenafpraak.

Bijgevoegd ontvangt u een bespreekversie van Perspectief op Werk. Wij vragen de Werkkamer het plan te bespreken en eventuele suggesties en aanvullingen mee te geven. De richting die op dit moment is uitgewerkt, komt voort uit kaders die UWV, gemeenten en werkgeversorganisaties hebben gesteld. .

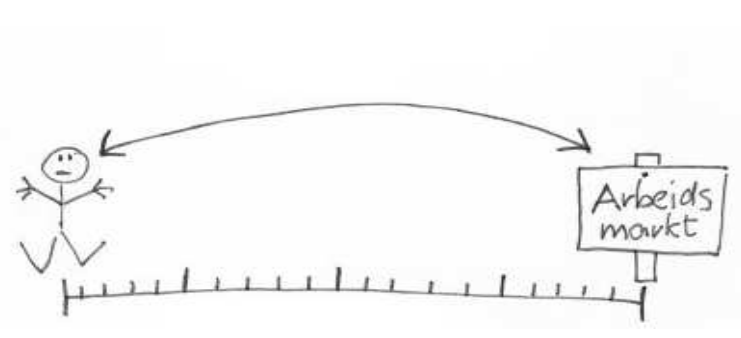
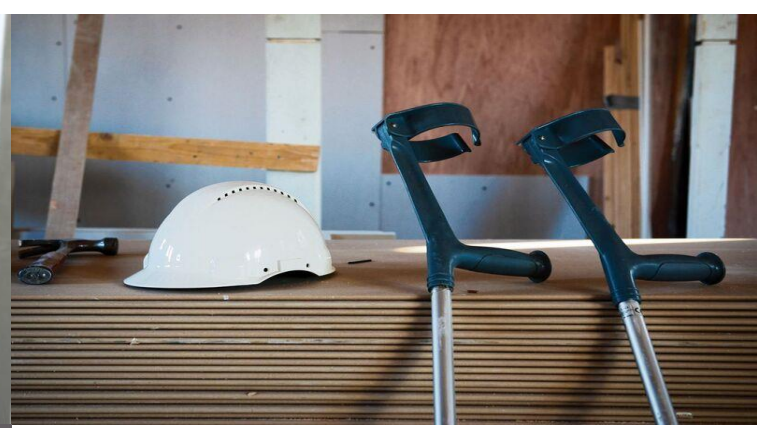
Bijlage(n)

Nummer	Omschrijving
Bijlage 1.	Concept Perspectief op Werk (consultatieversie)

Perspectief op Werk

2019-2021

CONCEPT - CONSULTATIEVERSIE



INHOUD

1. Inleiding	3
2. Een inclusieve arbeidsmarkt	4
3. Profiel van werkzoekenden in de Gooi & Vechtstreek	5
Inleiding	5
Algemeen: de werkzoekenden in de regio	5
Werkloosheidswet (WW)	5
Participatiewet	6

4. Profiel van de arbeidsmarkt in de Gooi en Vechtstreek	9
Inleiding	9
Ontwikkelingen	9
Knelpunten	11
Kansen	12

5. Actieagenda: Perspectief op Werk	14
Inleiding	14
Actielijn 1: Werkfitte kandidaten aanbieden en matchen in een toegankelijk bestand	14
Actielijn 2: Een werkplek aanbieden	16
Actielijn 4: Scholing als onderdeel van begeleiding	19

6. Sturing, monitoring en verantwoording	20
7. Financieel kader	21

1. Inleiding

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. En dat tegen een achtergrond van grote personeelstekorten in de zorg, bouw en techniek. De oorzaken voor deze tegenstelling zijn divers, maar de hoofdoorzaak is te vinden in de grote 'mismatch' tussen werk en werkzoekenden op onze arbeidsmarkt. Het werk vraagt om een ander opleidingsniveau en andere competenties dan het opleidingsniveau en de competenties van de werkzoekenden.

Werkgevers (VNO-NCW, MKB Nederland, LTO Nederland), gemeenten (VNG, G4, G40), UWV, MBO Raad, OCW en SZW doen met de Intentieverklaring Perspectief op Werk een oproep aan de arbeidsmarktregio's om de kansen die de huidige arbeidsmarkt biedt optimaal te benutten. De partijen gaan samen een extra impuls geven aan de arbeidstoeleiding van mensen die willen en kunnen werken, maar niet zelfstandig de weg naar werk vinden. Denk daarbij bijvoorbeeld aan mensen met een beperking, statushouders en mensen die al langdurig langs de kant staan. Deze groep vergt een extra inspanning om blijvend (weer) aan het werk te komen. Perspectief op Werk is naast een extra impuls ook een leertraject om vanuit de praktijk te bezien hoe de bemiddeling van deze groep verbeterd kan worden. De arbeidsmarktregio's staan hiervoor aan de lat.

Pijlers Perspectief op Werk

Het kabinet stelt per arbeidsmarktregio 2 miljoen euro beschikbaar om te realiseren dat meer mensen zonder werk aan het werk worden geholpen. Om aanspraak te maken op dit miljoen moeten arbeidsmarktregio's regionale actieplannen indienen bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De plannen moeten voldoen aan kaders die het ministerie heeft gesteld en invulling geven aan specifieke pijlers die het ministerie als richtlijn heeft meegegeven. Deze pijlers zijn als volgt:

1. Aanbod: Werkfitte kandidaten aanbieden.
2. Vraag: Een werkplek aanbieden.
3. Route: Matchen in een toegankelijk bestand en begeleiding:
4. Scholing als onderdeel van begeleiding:

Dit plan bevat maatregelen die ingaan op alle pijlers.

Werken aan Werk

In dit regionaal plan 'Perspectief op Werk' beschrijven gemeenten in overleg met UWV, werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties en het onderwijs welke gezamenlijke acties zij ondernemen om inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen. Gemeenten in de Gooi en Vechtstreek hebben onlangs het arbeidsmarktbeperkingsplan 'Werken aan Werk' vastgesteld. Dit arbeidsmarktplan is in overleg met werkgevers, werknemers, UWV en onderwijs opgesteld. 'Perspectief op Werk', wordt gezien als addendum op Werken aan Werk, zodat gemeenten één plan hebben waar voor de komende jaren arbeidsmarktmaatregelen in beschreven staan.

Leeswijzer

In dit plan gaan we achtereenvolgens in op de volgende onderwerpen:

- Visie, waarden, uitgangspunten rondom Participatie en de inclusieve arbeidsmarkt in de regio Gooi en Vechtstreek
- Profiel van werkzoekenden in de Gooi en Vechtstreek
- Profiel van de arbeidsmarkt in de Gooi en Vechtstreek
- Actieagenda Perspectief op Werk

2. 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. Te denken valt aan onderwijs, sociale relaties, sportieve, culturele en maatschappelijke activiteiten.

Participatievisie Gooi en Vechtstreek

Inwoners uit Gooi en Vecht doen naar vermogen mee op de arbeidsmarkt. Gemeenten willen dat zoveel 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 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 doen. 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 inwoners koppelt aan werk en/of baanopeningen creëert op basis van diens capaciteiten, affiniteiten en mogelijkheden.

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 de regio goed moet kennen en warme relaties met hen moet onderhouden. 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.

3. Profiel van werkzoekenden 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 en de Participatiewet vallen.

Algemeen: de werkzoekenden 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

De regio Gooi en Vechtstreek kent 10.233 niet werkende werkzoekenden. Het betreft hier mensen met een WW of Participatiewet uitkering. De verdeling per gemeente is als volgt:

Aantallen uitkeringsgerechtigden WW en Participatiewet

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

Niet werkende werkzoekenden stand januari 2018 (bron: UWV)

Zichtbaar is, dat de meeste werkzoekenden ouder dan 27 jaar zijn. Het grootste deel is ouder dan 45 jaar. 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 werkzoekende jongeren kennen.

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 2019 uitkomt op 4.000.

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

	<27	27-50	>50	Totaal
Gooise Meren	37	504	558	1.099
Hilversum	76	766	848	1.690
Huizen	30	275	463	768
Blaricum	5	74	87	166
Eemnes	2	58	111	171

Laren	0	70	88	158
Wijdmeren	8	151	241	400
Weesp	16	197	215	428
Totaal	174	2095	2611	4.880

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 de leeftijd van tussen 27-65 jaar heeft. Nog verder ingezoomd valt op dat het aandeel statushouders gemiddeld 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. Praktisch opleidingsniveau jongeren

Overall heeft ruim de helft van de werkzoekende jongeren tot 27 jaar geen startkwalificatie. In de regio Gooi en Vechtstreek blijkt verder dat ruim 44% van de bijstandsgerechtigden geen opleiding heeft afgerond en/of geen startkwalificatie heeft (stand december 2017 bron UWV). De analyse laat ons zien dat het verband tussen te weinig opleiding en kans op uitkering/werkloosheid groot is.

3. Groot aandeel van statushouders in instroom

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor het leveren van een bijdrage ten aanzien van integratie en participatie van statushouders. De regio Gooi en Vechtstreek heeft eind 2017 ongeveer 1.200 statushouders die ook een uitkering ontvangen. Deze groep kent vaak multi-problematiek: huisvesting, taal, geldproblemen, trauma's etc. Deze situatie kan weer leiden tot een langdurige afhankelijkheid van de uitkering als niet direct vanaf de start wordt ingezet op een brede aanpak. Divosa geeft voor deze groep het advies om sterk in te zetten op (om)scholing.

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
Wijdemeren	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 bovenstaand 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:

- **40%** van alle inwoners met een Participatiewet uitkering in deze regio heeft een loonwaarde tussen 40-80%.
- De doelgroep met een ingeschatte loonwaarde van 80-100%, 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 van bijvoorbeeld de daklozenopvang en het meer stedelijk karakter van Hilversum en de hoeveelheid aan 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 gedachte 'iedereen doet mee naar vermogen'.

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

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),
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.
4. Over het gemiddeld opleidingsniveau van mensen in de bijstand valt op dat in Huizen het aantal mensen met een praktisch 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.
5. Het aantal bijstandsuitkeringen gerelateerd aan een AOW-uitkering 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

	Totaal	% bestand
Gooise Meren	86	9
Hilversum	204	10
Huizen	85	11
Blaricum	7	8
Eemnes	6	9
Laren	13	12
Wijdmeren	44	22
Weesp	14	5¹
Totaal	600	100

Bron: gemeenten stand januari 2018

¹ Als ook de plaatsingen in deeltijd worden meegerekend komt het percentage op ongeveer 10% uit'.

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 7 geven we – door de symbolen bij de knelpunten en kansen op te nemen- expliciet aan op welke knelpunten en kansen de betreffende maatregel inspeelt.

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

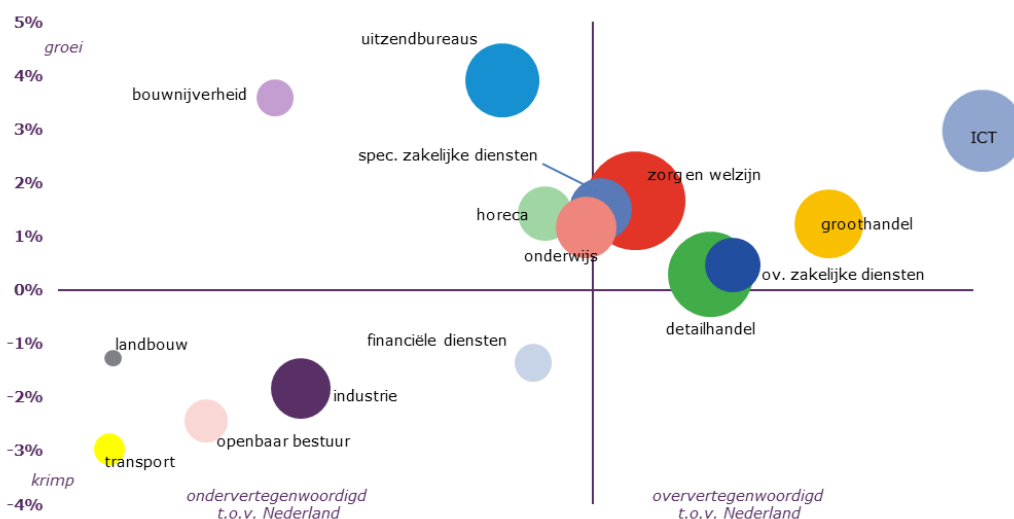
Het aantal banen per 1.000 inwoners is aanzienlijk lager dan het landelijk gemiddelde (758 banen per 1000 inwoners). De meeste gemeenten scoren tussen de 500 en 600 banen per 1.000 inwoners. Hilversum heeft juist meer banen (803 per 1000 inwoners) dan het landelijk gemiddelde.

Banen per sector

Sectoren die in de regio Gooi- en Vechtstreek een bovengemiddelde groei laten zien (in groeipercentage maar ook in volume) zijn de sectoren 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



Tomingroep

Tomingroep is de grootste werkgever die werkgelegenheid biedt voor inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. Tomingroep is van oudsher een WSW-bedrijf dat de voornaamste opdracht had om inwoners met een WSW indicatie aan het werk te helpen. Hier heeft Tomingroep zich succesvol in bewezen. In 2017 hebben gemeenten Tomingroep gevraagd om naast inwoners met een WSW indicatie, ook andere inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt een arbeidsplaats te bieden. Voor gemeenten is Tomingroep dus een belangrijke bron van werkgelegenheid voor inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. Tomingroep BV draagt onder andere zorg voor groenvoorziening, integraal beheer van openbare ruimten, schoonmaak, onderhoud, metaalbewerking, (elektro) montage, verpakken en retail (kringloop).

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 praktisch opgeleiden

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

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

De afstand tussen praktisch en theoretisch opgeleiden wordt naar verwachting alleen maar groter zonder actieve sturing daarop. Het gevraagde opleidingsniveau verschuift door verdergaande automatisering en innovatie geleidelijk naar het theoretische opleidingsniveau. 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. 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 praktisch opgeleiden 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 Wijdemeren, Laren en Blaricum vergrijzen. In deze gemeenten zal in 2020 naar verwachting 30% of meer ouder zijn dan 65+.

Knelpunten

Arbeidsparticipatie van inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt

Langdurig werklozen met een beperking, ouderen, praktisch-opgeleiden 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 zelf 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 praktisch opgeleiden eerder een structureel dan een conjunctureel probleem.

Toenemende vervangingsvraag

Een hoog aandeel 50-plussers in de werkzame beroepsbevolking betekent 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 vrij doordat 60 plussers met pensioen gaan. De sectoren openbaar bestuur, zorg en welzijn en het onderwijs zijn het sterkst vergrijsd.

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 toeneemt. 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.

Kansen

Groeiende werkgelegenheid in kansrijke sectoren binnen de Gooi en Vechtstreek

Het aantal openstaande vacatures neemt de komende jaren in de Gooi en Vechtstreek toe. Dit geldt in algemene zin, maar ook voor banen op het lage opleidingsniveau. De meeste vacatures op praktisch 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 in kansrijke sectoren buiten de Gooi en Vechtstreek

Ook binnen omliggende arbeidsmarktregio's bestaan er grote kansen om inwoners uit de Gooi en Vechtstreek aan het werk te helpen. Er is sprake van groei van openstaande vacatures in omliggende regio's en de sectorontwikkelingen binnen deze regio's bieden grote werkgelegenheidskansen voor Participatiegerechtigden uit de Gooi en Vechtstreek. Door goede afspraken te maken met omliggende regio's kunnen we op deze kansen inspelen. De kansen voor Participatiegerechtigden zijn binnen omliggende regio's vooral gelegen in de regio's Groot Amsterdam en Amersfoort. De regio Utrecht biedt weinig werkgelegenheidskansen voor Participatiewetters uit de Gooi en Vechtstreek. De regio Flevoland biedt in beperkte mate werkgelegenheidskansen voor Participatiewetters.

- Groot Amsterdam: horeca en transport

- Amersfoort: bouwnijverheid, zakelijke diensten en industrie
- Flevoland: detailhandel en groothandel

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. Zonnepanelen, windmolens, waterstoffabrieken en andere vormen van energieopwekking moeten op een goede manier in woningen en in het landschap worden ingepast. Er moeten kilometers nieuwe leidingen worden aangelegd, wat leidt tot grote infrastructurele aanpassingen. Circulair slopen en bouwen, onderhoud van zonnevelden 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 praktisch geschoold 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 hebben. 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

Andere beroepsgroepen in het beroepsonderwijs met grote aantallen studenten zijn gastvrijheid en communicatie, media en design. Het aandeel studenten communicatie, media en design is in de Gooi en Vechtstreek 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.

5. Actieagenda: Perspectief op Werk

Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we maatregelen waarmee we meer inwoners uit de Gooi en Vechtstreek aan het werk helpen. We spelen met onderstaande maatregelen in op de kansen en knelpunten die we in voorgaande hoofdstukken hebben geanalyseerd en uitgewerkt.

Pijlers Perspectief op Werk

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hanteert vier pijlers waar acties uit dit plan op moeten ingaan. Deze pijlers zijn als volgt:

5. Aanbod: Werkfitte kandidaten aanbieden.
6. Vraag: Een werkplek aanbieden.
7. Route: Matchen in een toegankelijk bestand en begeleiding:
8. Scholing als onderdeel van begeleiding:

Dit plan bevat maatregelen die ingaan op alle pijlers. Pijler 1 hebben we in dit plan tot één actielijn samengevoegd.

Werken aan werk

Gemeenten in de Gooi en Vechtstreek hebben onlangs het arbeidsmarktbeveiligingsplan 'Werken aan Werk' vastgesteld. Dit plan, 'Perspectief op Werk', wordt gezien als addendum op Werken aan Werk, zodat gemeenten één plan hebben waar voor de komende jaren arbeidsmarktmaatregelen in beschreven staan.

Evaluatie en bijstelling

Onderstaand actieagenda is niet statisch. De arbeidsmarkt is voortdurend in beweging en daarom is het zaak dat gemeenten, het Werkgeversservicepunt, UWV en arbeidsmarktpartners voortdurend op veranderingen en ontwikkelingen inspelen. Daarom worden de resultaten en ambities uit dit plan continu gemonitord en waar nodig bijgesteld. Zo borgen we dat we altijd anticiperen op ontwikkelingen, in plaats van dat we door ontwikkelingen worden ingehaald. We rapporteren jaarlijks over de voortgang en eventuele bijstellingen.

Actielijn 1: Werkfitte kandidaten aanbieden en matchen in een toegankelijk bestand

1.	Een toegankelijk bestand
Beschrijving	<p><u>Kandidatenverkenner</u></p> <p>In de kandidatenverkenner banenafpraak staan geanonimiseerde profielen van inwoners opgenomen die vallen onder de banenafpraak. Via het UWV kan de werkgever in contact komen met kandidaten die in de kandidatenverkenner banenafpraak staan. Hij doet dat door via de applicatie op werk.nl een aanvraag in te dienen. Het contact tussen werkgever en werkzoekende komt pas tot stand nadat een kandidaat heeft ingestemd met het verzoek om voorgesteld te worden aan de werkgever. Werkgevers kunnen de kandidatenverkenner banenafpraak dus gebruiken om de werving en selectie van banenafpraak kandidaten beter vorm te geven. Om dit alles mogelijk te maken, is het van belang dat gemeenten en UWV profielen maken van inwoners met een indicatie banenafpraak in de kandidatenverkenner. Randvoorwaarde hiervoor is natuurlijk dat de doelgroep bekend is (als de mensen om wie het gaat niet bekend zijn, dan kan de kandidatenverkenner ook niet worden ingevuld). Gemeenten hebben de afgelopen jaren grote stappen gezet met het vullen van de kandidatenverkenner. De komende jaren streven zij ernaar om van alle werkzoekenden met een indicatie banenafpraak, en bij wie dit nodig is, een profiel aan te maken in de kandidatenverkenner. Hiervoor</p>

wordt specifiek capaciteit voor ingezet.

Sonar en WBS

Sonar is het klantvolgsysteem dat UWV en gemeenten gebruiken om alle uitkeringsgerechtigden te volgen. Ook is deze applicatie gekoppeld aan de Werkmap (werk.nl). WBS is systeem waarin alle werkgevers staan en waarin de vacaturregistratie en matching plaats vindt. Beide bestanden zijn met elkaar verbonden waardoor ze kunnen voorzien in de vraag vanuit de arbeidsmarkt en het aanbod van werkzoekenden in de regio Gooi en Vechtstreek. Gemeenten hebben op dit moment een eigen klantvolgsysteem die gekoppeld is aan de uitkeringsfunctie. Het vullen van Sonar wordt door gemeenten en het WSP ervaren als extra administratieve stap waar momenteel –en gelet op andere prioriteiten in de uitvoering- geen prioriteit aan gegeven kan worden. Gemeenten en het WSP erkennen wel de meerwaarde van Sonar en WBS: het hebben van overzicht en inzicht in het regionale aanbod van Participatiegerechtigden die op zoek zijn naar werk in combinatie met het regionale overzicht van werkgeverscontacten en openstaande vacatures. Het is zelfs een voorwaarde om als werkgeversdienstverlening effectiever en efficiënter kandidaten en werk aan elkaar te kunnen koppelen. Gemeenten willen het gebruik van Sonar een boost geven door alle bemiddelbare werkzoekenden die bekend zijn bij het WSP op te voeren in het systeem. Het gaat om het uitvoeren van een inhaalslag waarbij de focus ligt op alle bemiddelbare Participatiegerechtigden (participatieladder 5 met groeipotentieel). Op deze manier kan het WSP ze veel efficiënter koppelen aan werkgevers en openstaande vacatures. Doelstelling is om alle gemeentelijke kandidaten die onder de Participatiewet vallen en zich bevinden op participatieladder 5 op te voeren in Sonar. Het WSP is en blijft daarbij verantwoordelijk voor het vullen van WBS met alle werkgeverscontacten en baanopties in de vorm van vacaturregistratie. Daarnaast werken gemeenten en UWV aan het creëren van een automatische koppeling tussen WBS en het registratiesysteem van gemeenten, zodat een handmatige (en tijdrovende) invoering in de toekomst niet meer nodig is.

Voor welke doelgroep(en)?

1. Inwoners die onder de Participatiewet vallen
2. Werkgevers

Wat willen we bereiken?

1. Een transparant maken van het kandidatenbestand van gemeenten.
2. Een effectieve matching van inwoners naar werk op de arbeidsmarkt.
3. Inzicht in werkgeverscontacten en vacatures.
4. Een betere afstemming binnen het WSP (gemeenten en UWV)

Wat gaan we daarvoor doen?

1. 1 FTE capaciteit inzetten die onder aansturing van het WSP:
 - a. inwoners met een indicatie banenafpraak opneemt in de kandidaten verkenner. Het gaat hierbij om het bewerkstelligen dat de ... <AANTAL OPNEMEN> mensen die nu een indicatie banenafpraak hebben, maar niet in de kandidatenverkenner staan, in de verkenner worden opgenomen.
 - b. ervoor zorgt dat alle bestaande werkgevers en bemiddelbare werkzoekenden die bekend zijn bij het WSP opgevoerd worden in Sonar. Het gaat naar inschatting om.... Werkgevers enwerkzoekenden.
 - c. zorgt voor kennisoverdracht bij consultants van gemeenten en medewerkers van het WSP, zodat zij na de tijdelijke inzet van de bedoelde medewerkers duurzaam de kandidatenverkenner en Sonar blijven invullen en gebruiken.
 - d. zorgt voor een automatische aansluiting van gemeentelijke systemen zodat gegevens automatisch in WBS/Sonar worden opgenomen.

Start en einddatum:

Augustus 2019 - december 2021

Financiering:

1. Naar inschatting is een bedrag van € 124.200 per jaar nodig om de genoemde capaciteit aan te stellen. Er is hierbij uitgegaan van 46 werkweken van 36 uur en een uurtarief van € 75.
2. Voor 2019 wordt uitgegaan van 24 werkbare weken en dus € 54.000.

Jaar	Bedrag
2019	€ 62.100
2020	€ 124.200

	2021	€ -
Uitvoering door:	Werkgeversservicepunt, UWV, uitvoeringsdiensten gemeenten	

2. Versterking Werkgeversservicepunt									
Beschrijving	<p>Gemeenten investeren de komende jaren maximaal om inwoners werkfit te maken. Dit doen zij door stevig te investeren in de om en bijscholing van inwoners, zodat zij gericht aan het werk worden geholpen in sectoren waar werk is. Maar ook door inwoners de nodige begeleiding te bieden om hen aan het werk te helpen en houden.</p> <p>Tegelijkertijd zien gemeenten en UWV dat de groep mensen die nu geen werk heeft en een uitkering ontvangt, veelal om veel (meer) aandacht en ondersteuning vraagt. Het gaat veelal om inwoners met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.</p> <p>Tenslotte willen gemeenten meer vanuit de talenten en capaciteiten van inwoners hen koppelen aan werk en niet alleen vacaturegericht werken. Dit vraagt om een persoonsgerichte benadering van de accountmanagers van het WSP, wat betekent dat zij de inwoners die zij moeten koppelen aan werk goed moeten kennen en met werkgevers moeten onderhandelen over het creëren van baanopeningen. Ook betekent dit dat het Werkgeversservicepunt stevig moet investeren in nazorg. Nazorg in de richting van werknemers en werkgevers om wanneer nodig tijdig de juiste interventies te plegen, zodat inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam aan het werk blijven.</p> <p>Bovenstaande ontwikkelingen laten zien dat het per persoon significant meer tijd en inzet kost om inwoners aan het werk te helpen. Daarom willen gemeenten investeren in meer capaciteit accountmanagement om inwoners passend en duurzaam aan het werk te helpen. Hierbij is leidend dat de extra capaciteit wordt ingezet om de lokale werkwijze te faciliteren. Over de exacte inzet van de extra capaciteit wordt met de afzonderlijke gemeenten afgestemd.</p>								
Voor welke doelgroep(en)?	<p>1. 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.</p> <p>2. Inwoners die onder de verantwoordelijkheid van UWV vallen en een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. De werktoeleiding van de UWV doelgroep blijft hierbij nadrukkelijk een verantwoordelijkheid van UWV.</p>								
Wat willen we bereiken?	1. Een effectieve matching van inwoners naar werk op de arbeidsmarkt.								
Wat gaan we daarvoor doen?	De capaciteit van het Werkgeversservicepunt uitbreiden met 1,5 FTE.								
Start en einddatum:	Mei 2019 - december 2022								
Financiering:	<p>1. De totale kosten voor de 1 FTE accountmanagement staan op € 62.000. Dit zijn de gemiddelde kosten voor een accountmanager. 1,5 FTE betekent een jaarlijkse inzet van € 93.000.</p> <p>2. Omdat in 2019 de extra capaciteit niet voor een heel jaar wordt ingezet, gaan we in 2019 uit van de helft van het onder 1 genoemd bedrag.</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Jaar</th> <th>Bedrag</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2019</td> <td>€ 46.500</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>€ 93.000</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>€ 93.000</td> </tr> </tbody> </table>	Jaar	Bedrag	2019	€ 46.500	2020	€ 93.000	2021	€ 93.000
Jaar	Bedrag								
2019	€ 46.500								
2020	€ 93.000								
2021	€ 93.000								
Uitvoering door:	Werkgeversservicepunt, uitvoeringsdiensten gemeenten								

Actielijn 2: Een werkplek aanbieden

3. Impuls lokale initiatieven	
Beschrijving	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 in 2019 € 233.200 en in 2020 en 2021 € 300.000. Het budget wordt op basis van inwoneraantal onder gemeenten verdeeld. Gemeenten bepalen lokaal hoe het budget wordt uitgegeven.								
Voor welke doelgroep(en)?	<ol style="list-style-type: none"> 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. Inwoners die onder de verantwoordelijkheid van UWV vallen en een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. De werktoeleiding van de UWV doelgroep blijft hierbij nadrukkelijk een verantwoordelijkheid van UWV. 								
Wat willen we bereiken?	1. Versterking van lokale initiatieven zodat inwoners beter en sneller duurzaam aan het werk worden geholpen.								
Wat gaan we daarvoor doen?	<ol style="list-style-type: none"> We stellen de impuls gelden beschikbaar. De concrete inzet van de impuls gelden beschrijven de afzonderlijke gemeenten in lokale aanvullende (bestedings)plannen. In die plannen is meer concreet na te lezen hoeveel geld waarvoor wordt ingezet. De inzet van de impuls gelden wordt lokaal bepaald en jaarlijks geëvalueerd. 								
Start en einddatum:	Mei 2019- december 2022								
Financiering:	<ol style="list-style-type: none"> Het stimuleringsbudget bedraagt in 2019 € 233.200 en in 2020 en 2021 € 300.000 De financiering van deze maatregel verloopt via gemeenten. Aangezien de uitvoering van deze maatregel via de lokale uitvoeringsdiensten plaatsvindt, wordt het impuls budget op basis van het inwoneraantal onder gemeenten verdeeld. <table border="1" data-bbox="587 1025 1062 1160"> <thead> <tr> <th>Jaar</th> <th>Bedrag</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2019</td> <td>€ 238.900</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>€ 300.000</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>€ 300.000</td> </tr> </tbody> </table>	Jaar	Bedrag	2019	€ 238.900	2020	€ 300.000	2021	€ 300.000
Jaar	Bedrag								
2019	€ 238.900								
2020	€ 300.000								
2021	€ 300.000								
Uitvoering door:	Gemeentelijke uitvoeringsdiensten								

4.	Ruimte voor experimenten
Beschrijving	<p>Gemeenten en UWV willen experimenteren met vernieuwende, verrassende en inspirerende arrangementen die bijdragen aan de inclusieve arbeidsmarkt/het aan het werk helpen van inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. Zij werken met een gezamenlijk experimenteerbudget waarmee ze gezamenlijke experimenten uit bekostigen. De experimenten van gemeenten moeten:</p> <ol style="list-style-type: none"> onderbouwd leiden tot een versterking van de inclusieve arbeidsmarkt/ leiden tot werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. aansluiten bij het profiel van werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt in de regio (er mag geen mismatch gecreëerd worden). realistisch en uitvoerbaar zijn. duurzaam zijn. op het niveau van de arbeidsmarktregio effect toepasbaar zijn/effect hebben.
Voor welke doelgroep(en)?	<ol style="list-style-type: none"> 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. Inwoners die onder de verantwoordelijkheid van UWV vallen en een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. De werktoeleiding van de UWV doelgroep blijft hierbij nadrukkelijk een verantwoordelijkheid van UWV.
Wat willen we bereiken?	<ol style="list-style-type: none"> Vernieuwende, verrassende en inspirerende initiatieven en arrangementen die bijdragen aan de inclusieve arbeidsmarkt/het aan het werk helpen van inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. Een hogere uitstroom van naar werk door de hierboven genoemde doelgroepen.

Wat gaan we daarvoor doen?	<ol style="list-style-type: none"> 1. We werken in overleg met arbeidsmarktpartners vernieuwende, verrassende en inspirerende initiatieven en arrangementen uit die leiden tot het aan het werk helpen van inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. 2. We monitoren en evalueren de experimenten nauw en bepalen vroegtijdig het vervolg. 								
Start en einddatum:	Mei 2019 – december 2022								
Financiering:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Het experimenteer budget gaat in 2020 van start en bedraagt in 2020 en 2021 € 80.000. <table border="1" data-bbox="587 443 1062 577"> <thead> <tr> <th>Jaar</th> <th>Bedrag</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2019</td> <td>€ -</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>€ 80.000</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>€ 80.000</td> </tr> </tbody> </table>	Jaar	Bedrag	2019	€ -	2020	€ 80.000	2021	€ 80.000
Jaar	Bedrag								
2019	€ -								
2020	€ 80.000								
2021	€ 80.000								
Uitvoering door:	Regio, gemeenten, WSP								

5. Gezamenlijke aanpak GGZ							
Beschrijving	<p>Gemeenten, UWV en GGZ-instellingen werken samen inwoners met GGZ problematiek te begeleiden naar werk. Deze samenwerking is nodig, maar nog niet vanzelfsprekend.</p> <p>Gemeenten, UWV en GGZ instellingen willen de komende jaren de samenwerking meer versterken en meer investeren in concrete trajecten die (bewezen) leiden tot het aan het werk helpen van meer inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. Zij investeren bijvoorbeeld in zogenaamde IPS trajecten.</p> <p>De methode Individuele Plaatsing en Steun (IPS) is dé methode om mensen met een ernstige psychische aandoening te helpen bij het verkrijgen en behouden van betaald werk. IPS werkt voor hen beter dan andere re-integratiemethoden. Binnen de IPS methode helpt een IPS-trajectbegeleider met werk zoeken, vinden en behouden van werk. Ook mensen die op het werk problemen hebben vanwege hun psychische aandoening kunnen gebruikmaken van een IPS-traject om hun werk te behouden.</p>						
Voor welke doelgroep(en)?	1. Inwoners met een psychische aandoening en een afstand tot de arbeidsmarkt.						
Wat willen we bereiken?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realiseren dat inwoners met GGZ problematiek kunnen meedoen op de arbeidsmarkt. 2. De samenwerking tussen gemeenten, GGZ instellingen en UWV versterken. 						
Wat gaan we daarvoor doen?	<ol style="list-style-type: none"> 1. We werken in overleg met arbeidsmarktpartners een vernieuwende, verrassende en inspirerende aanpak verder uit die leidt tot het aan het werk helpen van inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. 2. We monitoren en evalueren de aanpak nauwgezet en bepalen vroegtijdig het vervolg. 						
Start en einddatum:	Oktober 2019 – december 2022						
Financiering:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Een IPS traject bedraagt € 8.000 per persoon. 2. De coördinatie van de inzet van IPS trajecten en de coördinatie van de samenwerking tussen gemeenten, UWV en GGZ instellingen wordt binnen de begroting van de Regio opgepakt. 3. In 2019 worden er 4 extra IPS trajecten opgepakt (€ 32.000 per jaar). In 2020 gaat het om 8 extra IPS trajecten (€ 64.000). <table border="1" data-bbox="587 1771 1062 1877"> <thead> <tr> <th>Jaar</th> <th>Bedrag</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2019</td> <td>€ 32.000</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>€ 64.000</td> </tr> </tbody> </table>	Jaar	Bedrag	2019	€ 32.000	2020	€ 64.000
Jaar	Bedrag						
2019	€ 32.000						
2020	€ 64.000						
Uitvoering door:	Regio, gemeenten, UWV, ggz instellingen, Werkgeversservicepunt						

Actielijn 4: Scholing als onderdeel van begeleiding

6. Taalvaardigheid als opstap naar werk									
Beschrijving	<p>Ruim de helft van het bijstandsbestand van gemeenten bestaat uit inwoners met moeite de Nederlandse taal. Voor veel mensen het ontbreken van voldoende taalvaardigheid en grote afstand tot de arbeidsmarkt.</p> <p>Gemeenten bieden gezamenlijk laaggeletterde inwoners taal-, reken- en digitale trajecten aan. Deze trajecten zijn bedoeld voor inwoners van onze regio die niet-inburgeringsplichtig zijn en 18 jaar of ouder zijn. Doel van deze trajecten is het taalniveau van laaggeletterde inwoners te verhogen, zodat zij onder andere sneller aan het werk komen. Gemeenten zien dat er een grote vraag is naar dergelijke taal-, reken- en digitale trajecten. Daarom stellen zij naast bestaande budgetten een bedrag van jaarlijks € 100.000 beschikbaar om dergelijke taal-, reken- en digitale vaardigheden – als opstap naar werk- in te zetten.</p>								
Voor welke doelgroep(en)?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inwoners die onder de Participatiewet vallen, niet inburgeringsplichtig zijn en een afstand tot de arbeidsmarkt hebben wegens onvoldoende taalvaardigheden. 2. Inwoners die onder de verantwoordelijkheid van UWV vallen, niet inburgeringsplichtig zijn en een afstand tot de arbeidsmarkt hebben wegens onvoldoende taalvaardigheden. 								
Wat willen we bereiken?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Het wegnemen van taalbarrières die zorgen voor een afstand tot de arbeidsmarkt. 2. Het aanbieden van minimaal ... trajecten aan inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. 								
Wat gaan we daarvoor doen?	We zetten taaltrajecten in voor inwoners die inwoners met moeite met de Nederlandse taal en voor wie dit een belemmering vormt om mee te doen op de arbeidsmarkt.								
Start en einddatum:	Mei 2019- december 2022								
Financiering:	<p>We zetten jaarlijks een bedrag van € 100.000 in om taal-, reken- en digitale vaardigheden in te zetten voor inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Jaar</th> <th>Bedrag</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2019</td> <td>€ 100.000</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>€ 100.000</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>€ 100.000</td> </tr> </tbody> </table>	Jaar	Bedrag	2019	€ 100.000	2020	€ 100.000	2021	€ 100.000
Jaar	Bedrag								
2019	€ 100.000								
2020	€ 100.000								
2021	€ 100.000								
Uitvoering door:	Gemeentelijke uitvoeringsdiensten, Regio.								

7. Pilot scholingsmakelaar Gooi en Vechtstreek	
Beschrijving	<p>40% van de bijstandsgerechtigden heeft geen startkwalificatie afgerond en heeft geen MBO diploma, terwijl het werk op de arbeidsmarkt zich vooral op het MBO+ niveau richt. Gemeenten investeren de komende jaren maximaal om inwoners via om en bijscholing aan het werk te helpen. van inwoners, zodat zij gericht aan het werk worden geholpen in sectoren waar werk is. Gedacht kan worden aan omscholing in het kader van:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 (Jeugd)zorg - Een technische route. Mensen omscholen naar werk in de techniek en bouw. <p>Het is van essentieel belang dat er constant gewerkt wordt aan een goede aansluiting</p>

	van inwoners met een opleidingsbehoefte en het beschikbaar aanbod. Daarom zetten gemeenten een scholingsmakelaar in die constant schakelt, makelt en afspraken maakt met scholen en kennisinstellingen over de inzet van opleidingen. De opleidingsmakelaar zorgt er op casusniveau voor dat inwoners op tijd beginnen aan de juiste opleiding.								
Voor welke doelgroep(en)?	1. 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. 2. Inwoners die onder de verantwoordelijkheid van UWV vallen en een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. De werktoeleiding van de UWV doelgroep blijft hierbij nadrukkelijk een verantwoordelijkheid van UWV.								
Wat willen we bereiken?	1. Een effectieve matching van inwoners naar werk op de arbeidsmarkt.								
Wat gaan we daarvoor doen?	Gemeenten stellen voor 24 uur in de week een opleidingsmakelaar aan die afspraken maakt met scholen en kennisinstellingen over de inzet van opleidingen. Deze opleidingsmakelaar makelt en schakelt tussen consulenten, inwoners, en scholen/kennisinstellingen en zorgt er op casusniveau voor dat inwoners op tijd beginnen aan de juiste opleiding.								
Start en einddatum:	oktober 2019 - december 2021								
Financiering:	Voor de inzet van de opleidingsmakelaar wordt uitgegaan van een bedrag van € 82.800 per jaar (24 uur per week x 46 werkbare weken, x € 75 per uur). De opleidingsmakelaar start in het vierde kwartaal van 2019. Daarom wordt voor 2019 een inzet van € 20.700 verwacht.								
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Jaar</th> <th>Bedrag</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2019</td> <td>€ 20.700</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>€ 82.800</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>€ 82.800</td> </tr> </tbody> </table>	Jaar	Bedrag	2019	€ 20.700	2020	€ 82.800	2021	€ 82.800
Jaar	Bedrag								
2019	€ 20.700								
2020	€ 82.800								
2021	€ 82.800								
Uitvoering door:	Werkgeversservicepunt								

6. 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 het portefeuillehoudersoverleg Werk en Inkomen. Eens per jaar vindt er een bestuurlijk overleg plaats tussen de portefeuillehouders Werk en Inkomen, de bestuurders van het onderwijs, UWV en vertegenwoordigers van werkgevers.

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.

7. Financieel kader

Hieronder staat de begroting van dit werkgelegenheidsplan uitgewerkt. De dekking van de maatregelen uit dit plan wordt gezocht in de subsidiegelden die het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid beschikbaar stelt voor Perspectief op Werk.

Nr.	Maatregel	2019	2020	2021	Totaal	Financier
1	Een toegankelijk bestand	€ 62.100	€ 124.200	-	€ 186.300	Regio
2	Versterking Werkgeversservicepunt	€ 46.500	€ 93.000	€ 93.000	€ 232.500	Regio
3	Impuls lokale initiatieven	€ 238.900	€ 300.000	€ 300.000	€ 838.900	Gemeenten
4	Ruimte voor experimenten	-	€ 80.000	€ 80.000	€ 160.000	Gemeenten
5	Gezamenlijke aanpak GGZ	€ 32.000	€ 64.000		€ 96.000	Regio
6	Taalvaardigheid als opstap naar werk	€ 100.000	€ 100.000	€ 100.000	€ 300.000	Regio
6	Pilot scholingsmakelaar	€ 20.700	€ 82.800	€ 82.800	€ 186.300	Regio
	Totaal	€ 500.200	€ 844.400	€ 655.800	€ 2.000.000	