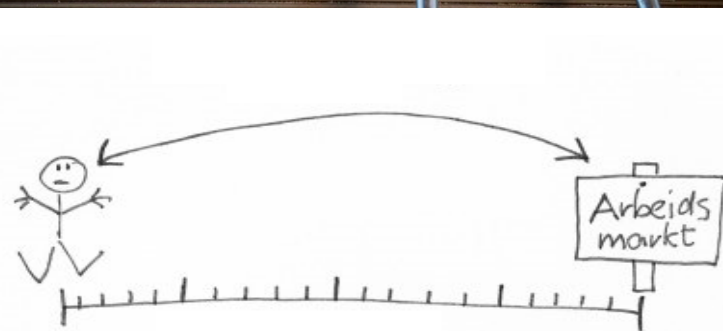
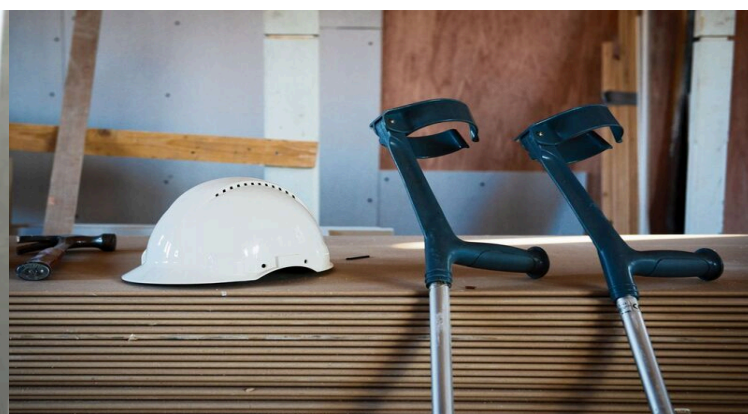
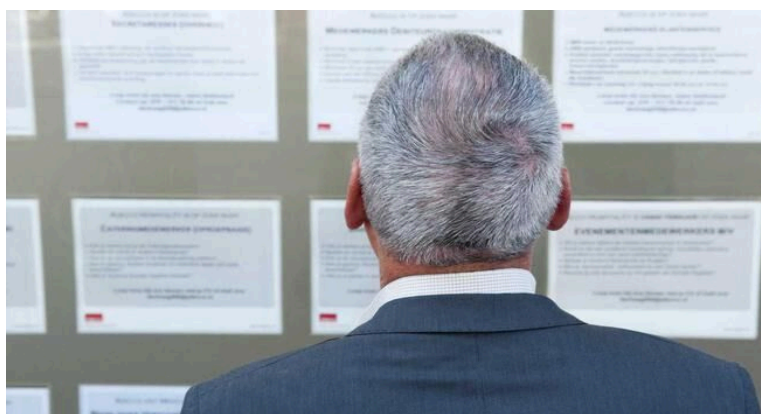




# Perspectief op Werk

2019-2021



# INHOUD

---

<b>1. Inleiding</b>	<b>4</b>
<b>2. Een inclusieve arbeidsmarkt</b>	<b>5</b>
<b>3. Profiel van werkzoekenden in de Gooi &amp; Vechtstreek</b>	<b>6</b>
Inleiding	6
Algemeen: de werkzoekenden in de regio	6
Werkloosheidswet (WW)	6
Arbeidsongeschiktheidsregelingen	7
Participatiewet	7
<b>4. Profiel van de arbeidsmarkt in de Gooi en Vechtstreek</b>	<b>11</b>
Inleiding	11
Ontwikkelingen	11
Knelpunten	13
Kansen	14
<b>5. Arbeidsmarktwerking Gooi en Vechtstreek</b>	<b>16</b>
Inleiding	16
Werkgeverdienstverlening	16
Regionaal: randvoorwaarden voor een effectieve werkgeversdienstverlening	17
Regionaal: afstemming en kennisuitwisseling	17
Decentraal: werkgeversbenadering en lokale initiatieven	17
Regionale evaluatie Werkgeversservicepunt	18
Werken aan werk: regionaal arbeidsmarktwerkingsplan 2019-2022	18
<b>6. Actieagenda: Perspectief op Werk</b>	<b>20</b>
Inleiding	20
Actielijn 1: Werkfitte kandidaten aanbieden en matchen in een toegankelijk bestand	20
Actielijn 2: Een werkplek aanbieden	25
Actielijn 4: Scholing als onderdeel van begeleiding	28
<b>7. Sturing, monitoring en verantwoording</b>	<b>31</b>

---

<b>8. Financieel kader</b>	<b>32</b>
<b>Bijlage 1: Bestuursopdracht Werkgeversdienstverlening</b>	<b>31</b>
<b>Bijlage 2: Samenwerkingsafspraken WSP/UWV</b>	<b>33</b>
<b>Bijlage 3: Samenwerkingsafspraken WSP/gemeenten</b>	<b>35</b>

## 1. Inleiding

Werkgevers staan te springen om mensen die aan de slag kunnen en dat biedt kansen voor aanzienlijke groepen werkzoekenden. Ondanks de aangetrokken economie zien we dat ouderen, mensen met een beperking, mensen zonder startkwalificatie 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. Het doel is om de werking van de arbeidsmarkt praktisch te ondersteunen door meer concrete publiekprivate samenwerking in de uitvoering vorm te geven. Niet langs elkaar maar met elkaar. De arbeidsmarktregio's staan hiervoor aan de lat.

Hierbij zijn werkgevers bereid om iedereen die werkfit en gemotiveerd is een baan, leerwerkplek of aangepaste plek (basisbaan) een te bieden. Zo creëren werkgevers kansen voor mensen die niet vanzelf aan het werk komen of bijvoorbeeld nog geen startkwalificatie hebben. Gemeenten en UWV zetten het instrumentarium dat hun ter beschikking staat optimaal in voor deze 1-op-1 matching. Dit begint bij het in beeld brengen van personen in hun bestanden en hen waar mogelijk werkfit te maken. Daarnaast wordt ingezet op begeleiding op de werkplek totdat de persoon duurzaam aan de slag is.

### 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 arbeidsmarktbeperkingsplan 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. Wij willen dat zoveel mogelijk inwoners duurzaam volledig of gedeeltelijk onafhankelijk zijn van gemeentelijke (inkomens) voorzieningen. En we willen werkgevers ondersteunen bij het werven van geschikt personeel.

### Basisprincipes

Bij het realiseren van de participatievisie gaan we 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

We vinden de volgende kernwaarden belangrijk:

#### Een inclusieve werkwijze

Onze dienstverlening is erop gericht dat inwoners zoveel mogelijk bij reguliere werkgevers aan het werk gaan.

#### Uitgaan van de eigen kracht en eigen verantwoordelijkheid

We gaan uit van wat iemand wél kan in plaats op wat iemand niet kan. We 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 de overheid is aanvullend op inspanningen die inwoners zelf doen. Vrijblijvendheid past niet bij het gebruik van publieke inkomensvoorzieningen. We verwachten dat inwoners die een beroep doen op een publieke voorziening 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 we 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 2019, bron UWV)

- WW: 4.043
- Bijstand tot AOW-leeftijd: 5.749
- Arbeidsongeschiktheid: 4.226

#### Werkzoekenden

De regio Gooi en Vechtstreek kent 14.018 werkzoekenden met een uitkering. Het betreft hier mensen met een uitkering op grond van de Participatiewet, WW, Wajong, WIA en WAO. De verdeling per gemeente is als volgt:

#### Werkzoekenden met een uitkering Participatiewet, WW, Wajong, WIA en WAO, januari 2019

Regio Gooi en Vechtstreek	Aantal personen	% < 27 jaar	% 27-50 jaar	% >=50 jaar
Eemnes	388	7%	43%	50%
Blaricum	406	6%	51%	43%
Gooise Meren	2.855	8%	49%	43%
Hilversum	5.695	9%	51%	40%
Huizen	2.270	10%	43%	47%
Laren	393	6%	46%	48%
Weesp	1.128	7%	47%	46%
Wijdmeren	883	6%	44%	51%
<i>Totaal regio</i>	14.018	8%	48%	43%

Bron: Geregistreerde Werkzoekenden UWV (GWU)

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 2019 bedraagt het aantal WW-uitkeringen 4.043. UWV verwacht dat het aantal WW-uitkeringen in 2019 verder zal dalen met ca 400 uitkeringen (-9,4%). In 2020 wordt weer een stijging van 1,7% WW-uitkeringen verwacht.

### Personen met een WW-uitkering ultimo januari 2019

Regio Gooi en Vechtstreek	Aantal personen	% < 27 jaar	% 27-50 jaar	% >=50 jaar
Eemnes	152	4%	36%	60%
Blaricum	131	4%	46%	50%
Gooise Meren	922	3%	48%	49%
Hilversum	1.451	5%	49%	46%
Huizen	605	4%	35%	61%
Laren	138	1%	43%	56%
Weesp	322	5%	45%	50%
Wijdmeren	322	2%	40%	58%
<i>Totaal regio</i>	<i>4.043</i>	<i>4%</i>	<i>45%</i>	<i>51%</i>

Bron: Geregistreerde Werkzoekenden UWV (GWU)

De doorstroom van de WW naar de Participatiewet is afgenomen. In 2016 ontving 5,6% van alle personen die in dat jaar uit de WW stroomden aansluitend een bijstandsuitkering. In 2017 is het doorstroompercentage gedaald naar 3,5%. Dat is minder dan het landelijke percentage van 4,6%.

### Doorstroom WW naar de Participatiewet

Regio Gooi en Vechtstreek	2015	2016	2017
Hilversum	5,5%	6,1%	4,6%
Laren	7,9%	4,7%	3,6%
Gooise Meren	4,3%	4,8%	3,3%
Huizen	6,1%	7,1%	3,2%
Weesp	6,0%	5,2%	2,5%
Wijdmeren	3,1%	4,6%	2,3%
Eemnes	5,9%	1,8%	1,6%
Blaricum	3,2%	5,3%	0,6%
<i>Totaal regio</i>	<i>5,2%</i>	<i>5,6%</i>	<i>3,5%</i>

Bron: Van WW naar bijstand, mei 2019, UWV

### Arbeidsongeschiktheidsregelingen

Ruim 4.200 werkzoekenden ontvangen een uitkering op grond van de Wajong, WIA en WAO.

### Personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering ultimo januari 2019

Regio Gooi en Vechtstreek	Aantal personen	% < 27 jaar	% 27-50 jaar	% >=50 jaar
Eemnes	127	9%	51%	40%
Blaricum	138	6%	59%	35%
Gooise Meren	848	11%	54%	35%
Hilversum	1.693	12%	56%	32%
Huizen	662	13%	47%	41%
Laren	106	5%	51%	44%
Weesp	357	10%	50%	40%
Wijdmeren	295	9%	48%	43%
<i>Totaal regio</i>	<i>4.226</i>	<i>11%</i>	<i>53%</i>	<i>36%</i>

Bron: Geregistreerde Werkzoekenden UWV (GWU)

### 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	<b>994</b>
Hilversum	188	1.960	27	460	<b>2175</b>
Huizen	81	639	26	114	<b>746</b>
Blaricum	7	92	2	20	<b>101</b>
Eemnes	3	73	1	20	<b>77</b>
Laren	13	92	5	24	<b>110</b>
Wijdemeeren	18	178	5	65	<b>201</b>
Weesp	28	362	-	45	<b>390</b>
<b>Totaal</b>					

Bron: gemeenten stand januari 2019

### 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	<b>994</b>
Hilversum	1.045	785	345	<b>2175</b>
Huizen	373	291	82	<b>746</b>
Blaricum	34	55	12	<b>101</b>
Eemnes	32	30	15	<b>77</b>
Laren	35	60	15	<b>110</b>
Wijdmeren	80	101	20	<b>201</b>
Weesp*	221	81	34	<b>336*</b>
<b>Totaal</b>				

Bron: gemeenten stand januari 2019

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	%
<b>Nederland</b>	<b>24.620</b>	<b>5,5%</b>
<b>Gooi en Vechtstreek</b>	<b>290</b>	<b>5,3%</b>
Gooise Meren	50	5%
Hilversum	130	6%
Huizen	60	7%
Blaricum	10	4%
Eemnes	0	1%
Laren	10	5%
Wijdmeren	20	4%

Weesp	20	5%
-------	----	----

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

#### 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 2018**

	<b>Totaal</b>	<b>% bestand</b>
Gooise Meren	<b>86</b>	<b>9%</b>
Hilversum	<b>205</b>	<b>9,4%</b>
Huizen	<b>74</b>	<b>10%</b>
Blaricum	<b>7</b>	<b>7%</b>
Eemnes	<b>65</b>	<b>6%</b>
Laren	<b>9</b>	<b>5%</b>
Wijdmeren	<b>44</b>	<b>22%</b>
Weesp	<b>14</b>	<b>5%<sup>1</sup></b>
<b>Totaal</b>	<b>600</b>	<b>100</b>

Bron: gemeenten stand januari 2019

#### Werkzoekenden zonder uitkering.

Als we het hebben over werkzoekenden zonder uitkering, gaat het om mensen die geen uitkering (meer) ontvangen van UWV of de gemeente maar die wel beschikken over arbeidspotentieel. Veel mensen in deze groep staan niet officieel als werkzoekende geregistreerd. Op basis van de arbeidsparticipatie verwachten we dat deze mensen vooral een lage opleiding hebben. Bij laagopgeleiden is de arbeidsparticipatie in Gooi en Vechtstreek namelijk 51%, terwijl bij middelbaar en hoogopgeleiden de arbeidsparticipatie op respectievelijk 72 en 82% ligt.

UWV schat de groep met arbeidspotentieel die niet tot de officiële beroepsbevolking wordt gerekend, op ca 9.200 personen. Dit zijn in de eerste plaats personen die aangeven wel beschikbaar te zijn, maar

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

(tijdelijk) niet hebben gezocht. Naar schatting betreft dit in de Gooi en Vechtstreek ongeveer 4.000 personen. Hun tegenhangers zijn de personen die niet beschikbaar zijn, maar desondanks wel hebben gezocht. Deze groep telt in de Gooi en Vechtstreek naar schatting 2.200 personen. Mogelijk betreft dit personen, die als hun omstandigheden veranderen of ze beter worden gefaciliteerd, toch kunnen toetreden tot de arbeidsmarkt. Met de juiste faciliteiten zijn wellicht ook nog personen uit andere groepen te verleiden tot deelname aan de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld personen die nu nog niet zoeken én niet beschikbaar zijn, maar om hun gezin of hun huishouden zich niet aanbieden. Deze groep wordt geschat op ca. 3.000 personen.

## 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%.

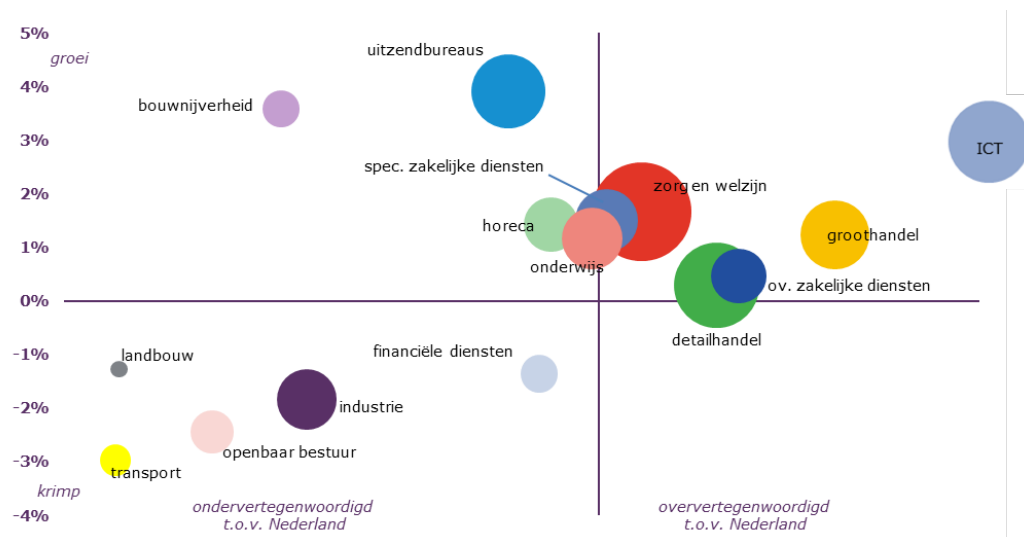
#### Banen

Het aantal banen groeit in Gooi en Vechtstreek in 2019 – 2020 met 2.400 naar 114.300 banen (+2,2%). Dat is minder dan de landelijke groei van 3%. De banengroei is in alle sectoren zichtbaar, met uitzondering van de financiële sector (-1,0%). 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.

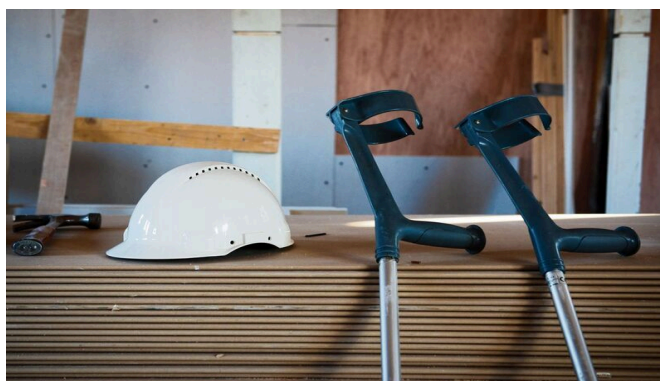
### **Vergrijzing**

De bevolking in de regio Gooi en Vechtstreek vergrijsst. 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 vergrijsst. Vooral de gemeenten Wijdmeren, 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 vergrijzd.

### **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. Arbeidsmarktwerking Gooi en Vechtstreek

### Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we de dienstverlening naar kandidaten en werkgevers in de Gooi en Vechtstreek. We beschrijven hoe werkloze inwoners ondersteund worden bij het vinden van een baan en gaan in op hoe werkgevers in onze regio bediend worden. Daarnaast lichten we toe hoe lokaal en regionaal de afstemming en uitwisseling wordt georganiseerd.

### Werkgeverdienstverlening

In de regio Gooi en Vechtstreek hebben we de publieke werkgeversdienstverlening tussen gemeenten en UWV gezamenlijk vormgegeven binnen het Werkgeversservicepunt. Hoewel er geen sprake is van een organisatorische integratie en één aansturing, is er wel sprake van één naamgeving, telefoonnummer, logo, e-mailadres, registratiesysteem etc. Tevens wordt de dienstverlening nauw afgestemd, zowel op uitvoeringsniveau als op managementniveau.

Het werkgeversservicepunt is regionaal georganiseerd waarbij de uitvoering decentraal is. Hiervoor zijn de regionale participatievisie en bestuursopdracht werkgeversdienstverlening regio Gooi en Vechtstreek, de basis/het kader (zie voor de bestuursopdracht van het Werkgeversservicepunt bijlage 1). Binnen deze kaders vindt de decentrale uitvoering plaats. In de decentrale uitvoering geldt dat er sprake is van één team van medewerkers dat werkt vanuit het regionale Werkgeversservicepunt. De medewerkers werken dan ook bij één werkgever: de Regio. De medewerkers werken decentraal, zodat wordt aangesloten op de lokale werkwijze die past bij de gemeenten en de werkgevers in de gemeenten. Dit betekent ook dat er korte lijnen zijn tussen de medewerkers van het Werkgeversservicepunt (de mensen die de vacatures en het werk 'beheren') en de consultants van gemeenten (de mensen die het bestand van inwoners met een bijstandsuitkering beheren). De medewerkers temmen op regionaal niveau frequent af en werken actief samen.

De uitvoerende taken van het Werkgeversservicepunt houden onderstaande in. Waarbij altijd het werken vanuit één gezamenlijke Werkgeversservicepunt en één adviseur voor participatiegerechtigde en werkgever centraal staat.

1. passende betaalde en onbetaalde banen realiseren en toegankelijk maken voor werkzoekenden.
2. participatiegerechtigden bemiddelen naar werk en hiervoor de volgende taken uit te voeren:
  - a. selectie en bemiddeling van participatiegerechtigden;
  - b. relatiebeheer, advies en ondersteuning van werkgevers;
  - c. nazorg voor participatiegerechtigden en werkgevers;



Samengevat visualiseert het plaatje hiernaast de werking van het Werkgeversservicepunt in de Gooi en Vechtstreek: We hebben één doel, één visie, één organisatie, één merk (logo, naam, website, telefoonnummer, e-mailadres etc etc), één set aan instrumenten die we inzetten om werkgevers te bedienen, maar we zijn in verschillende gebieden in de regio geworteld (de benen in de tekening die een fundamenteel geheel vormen van een groter geheel/een groter geheel dragen).



## **Regionaal: randvoorwaarden voor een effectieve werkgeversdienstverlening**

Gemeenten hebben een lokale werkwijzen voor de werkgeversbenadering om goed aan te sluiten op de wensen van werkgevers. Vanuit de Regio worden de nodige randvoorwaarden gerealiseerd, zodat de werkgeversdienstverlening eenduidig is, geen verwarring brengt voor werkgevers maar ook goed aansluit bij de couleur locale van gemeenten. Enkele voorbeelden wat in regionaal verband wordt gerealiseerd:

- Het opzetten en ondersteunen van een werkgeversnetwerk Gooi en Vechtstreek om werkgevers mede-eigenaar te maken van het doel om participatiegerechtigden aan het werk te krijgen;
- Het opstellen, uitvoeren en evalueren van een regionaal arbeidsmarktbelevingsplan
- Het jaarlijks opstellen, uitvoeren en evalueren van de samenwerkingsafspraken met de (samenwerkende) gemeenten.
- Pr & communicatie over gemeente overstijgende onderdelen van het Werkgeversservicepunt;
- Het jaarlijks opstellen, uitvoeren en evalueren van samenwerkingsafspraken met het UWV.
- Een gezamenlijk registratiesysteem, waardoor gewerkt kan worden met één werkgevers- en vacaturebestand voor UWV en gemeenten.
- Afstemming en inzicht in subsidies en regelingen van gemeenten voor het in dienst nemen van participatiegerechtigden voor werkgevers

## **Regionaal: afstemming en kennisuitwisseling**

Naast het realiseren van regionale, eenduidige randvoorwaarden wordt ook regionaal kennisuitwisseling en afstemming georganiseerd. Doel hiervan is het vormgeven van regionale werkgelegenheidsprojecten, het uitbreiden van lokale projecten naar regionale projecten en kennisuitwisseling. Naast de korte lijntjes en het opzoeken van individuele afstemming zijn hiervoor de volgende structurele overleggen/bijeenkomsten.

- Maandelijks afstemming met de managers van de uitvoeringsdiensten van alle gemeenten, WSP en afhankelijk van de onderwerpen het UWV
- 6-Wekelijkse afstemming op beleidsmatig niveau tussen alle gemeenten, het UWV en afhankelijk van de onderwerpen het WSP
- Afhankelijk van de onderwerpen, 6-weekelijkse afstemming op het niveau van gemeentelijke directie sociaal domein
- Afhankelijk van de onderwerpen, 6-weekelijkse afstemming op het niveau van wethouders
- De regionale Werkkamer met bestuurders vanuit werkgevers, gemeenten, UWV, scholen, kenniscentra én het Werkgeversservicepunt voor afstemming op het gebied van de Banenafpraak en de ontwikkeling van het WSP.

## **Decentraal: werkgeversbenadering en lokale initiatieven**

Gemeenten streven ernaar de bemiddeling en matching van inwoner naar werk dichtbij de uitvoeringsdiensten (bijstandsbestanden van gemeenten) te positioneren om hiermee te borgen dat de juiste kandidaten aan de juiste vacatures worden gekoppeld. Om dit mogelijk te maken zijn de medewerkers van het WSP in dienst van de Regio, maar sluiten zij maximaal aan bij de lokale dienstverleningsmodellen van gemeenten. Naast regionale (wat grotere) werkgelegenheidsprojecten, worden er met lokale ondernemers, UWV en onderwijsinstellingen, initiatieven ontplooid om inwoners zonder werk naar werk te begeleiden. Bij dit soort lokale werkgelegenheidsprojecten spelen de medewerkers van het Werkgeversservicepunt een trekkersrol en voeren zij regie.

De lokale dienstverleningsmodellen van gemeenten zijn gestoeld op de gezamenlijke participatievisie in de Gooi en Vechtstreek. De werkgeversbenadering gebeurt eenduidig op basis van de gezamenlijke bestuursopdracht van het Werkgeversservicepunt.

Binnen de decentrale uitvoering, worden werkgevers altijd vanuit dat ene Werkgeversservicepunt benaderd. Ongeacht aan welke gemeente de medewerker van het WSP is gekoppeld en ongeacht of het een medewerker van UWV betreft: Hij/zij wordt altijd door iemand van het Werkgeversservicepunt

van de regio Gooi en Vechtstreek benaderd. Zo blijven gemeenten en UWV altijd met één gezicht naar werkgevers opereren.

Om tussen gemeenten, de Regio en UWV een uniforme werkwijze te garanderen, zijn er onderlinge samenwerkingsafspraken gemaakt als praktische uitwerking van de bestuursopdracht van het Werkgeversservicepunt. Zie bijlagen 2 (samenwerkingsafspraken WSP en gemeenten) en 3 (samenwerkingsafspraken gemeenten en UWV).

### **Regionale evaluatie Werkgeversservicepunt**

De werking van het Werkgeversservicepunt is de afgelopen periode doorlopend geëvalueerd. Dit op basis van ervaringen van gemeenten, werkgevers, UWV, de Werkkamer, de Economic Board, onderwijsinstellingen en het Regionaal Bureau Leerlingenzaken. Op basis hiervan is een aantal punten van doorontwikkeling benoemd waar de komende tijd aan gewerkt wordt:

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 arbeidsmarktwerking.
4. De (door)ontwikkeling van arrangementen.
5. De ontwikkeling en uitvoering van interregionale samenwerking.
6. De ontwikkeling en uitvoering van een publiek-private samenwerking.

### **Werken aan werk: regionaal arbeidsmarktwerkingsplan 2019-2022**

Gemeenten hebben de wettelijke verantwoordelijkheid om op het niveau van de regionale arbeidsmarkt arbeidsmarktwerkingsplannen op te stellen. Met deze arbeidsmarktwerkingsplannen, genaamd Werken aan werk, investeren gemeenten fors in het aan het werk helpen van inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. In totaal gaat het om een investering van € 5,6 miljoen in de periode 2019-2022.

Na akkoord door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, voegen we beide plannen samen, zodat er één plan ontstaat waarin uitgewerkt staat welke maatregelen we de komende jaren treffen om meer inwoners uit de Gooi en Vechtstreek aan het werk te helpen.

#### Samenvatting Werken aan Werk: meer kansen voor inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt

In een inclusieve arbeidsmarkt doet én telt iedereen mee, ongeacht herkomst, geslacht, leeftijd, fysieke of geestelijke gesteldheid. In een inclusieve arbeidsmarkt kan iedereen maatschappelijk en economisch meedoen door een baan te hebben en financieel onafhankelijk te zijn. Landelijk en regionaal liggen hier nog veel kansen en opgaven. Ondanks de economische groei zien we dat inwoners met een praktisch opleidingsniveau, statushouders, inwoners ouder dan 55 jaar en inwoners met beperkingen, nog steeds moeilijk aan het werk komen. Een vreemde tegenstelling omdat er ook sprake is 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.

#### *Acties uit Werken aan Werk*

Met het plan Werken aan Werk willen gemeenten meer werkkansen creëren voor inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. Door het plan uit te voeren maken gemeenten op verschillende manieren het verschil voor inwoners:

1. We zetten stevig in op om- en bijscholing van inwoners zodat zij gericht aan het werk worden geholpen in branches met een (grote) personeelsvraag/personeelstekort(en).

2. We maken meer werk maken van de begeleiding van inwoners die niet geheel zelfstandig aan het werk kunnen. Door de beschikbaarheid van voldoende passende begeleiding wordt de kans vergroot dat deze inwoners aan het werk komen en duurzaam aan het werk blijven.
3. We investeren in lokale initiatieven om zo de innovatiekracht van gemeenten te versterken.
4. We versterken de ontwikkeling van werkgelegenheidsprojecten voor inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt.
5. Via een innovatiebudget stimuleren we de samenleving (werkgevers, inwoners, bedrijven, maatschappelijke instellingen) om met plannen te komen waarmee talenten van medewerkers worden ontwikkeld, ouderen behouden, jongeren aangenomen en uitsluiting van inwoners op de arbeidsmarkt wordt voorkomen. Hieronder valt ook digitale innovatie zoals werken met vernieuwende apps als Hallo Werk, een skillspaspoort/skillsvacature, overdraagbare portfolio's etc.
6. We versterken de infrastructuur van onze arbeidsmarkt door het onderwijs en de arbeidsmarkt beter aan elkaar te verbinden, door ook de publieke werkgeversdienstverlening op het gebied van economie en participatie te koppelen, door de samenwerking met omliggende regio's te versterken en door manieren te ontwikkelen waardoor we nog beter gaan samenwerken met onze arbeidsmarktpartners.

### Financiële investeringen

Hieronder treft u de begroting die binnen 'Werken aan Werk' is opgesteld. Aan de hand van deze begroting kunt u opmaken welke investeringen gemeenten doen om de bovengenoemde maatregelen te bekostigen.

Nr.	Maatregel	2019	2020	2021	2022	Totaal
1	Schoonhuis continueren	€ 30.000	€ 730.000	€ 650.000	0	€ 1.410.000
2	Werkgelegenheidsprojecten	€ 48.000	€ 48.000	€ 48.000	€ 48.000	€ 192.000
3	Lokaal budget voor begeleiding en scholing	€ 350.000	€ 350.000	€ 350.000	€ 350.000	€ 1.400.000
4	Impuls lokale initiatieven	€ 340.000	€ 340.000	€ 340.000	€ 340.000	€ 1.360.000
5	Innovatiefonds	€ 85.000	€ 200.000	€ 200.000	€ 195.000	€ 680.000
6	Matching versterken	€ 59.000	€ 59.000	€ 59.000	€ 59.000	€ 236.000
7	Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	0	0	0	0	0
8	Publiek - private samenwerking	Zie nr. 13.	Zie nr. 13.	Zie nr. 13.	Zie nr. 13.	Zie nr. 13.
9	Interregionale samenwerking	Zie nr. 13.	Zie nr. 13.	Zie nr. 13.	Zie nr. 13.	Zie nr. 13.
10	Samenwerking arbeidsmarktpartners	Zie nr. 13..	Zie nr. 13.	Zie nr. 13.	Zie nr. 13.	Zie nr. 13.
11	Gezamenlijk monitoren	€ 16.000	€ 16.000	€ 16.000	€ 16.000	€ 64.000
12	Verbinden werkgevers-dienstverlening Participatiewet en economie	Zie nr. 13.	Zie nr. 13.	Zie nr. 13.	Zie nr. 13.	Zie nr. 13.
13	Sturen op resultaten	€ 72.000	€ 72.000	€ 72.000	€ 72.000	€ 288.000
	<b>Totaal</b>	<b>€ 1.000.000</b>	<b>€ 1.815.000</b>	<b>€ 1.735.000</b>	<b>€ 1.080.000</b>	<b>€ 5.630.000</b>

## 6. 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:

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. Pijler 1 en 3 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
<b>Beschrijving</b>	<p><u>Kandidatenverkenner</u></p> <p>In de kandidatenverkenner banenafspraken staan geanonimiseerde profielen van inwoners opgenomen die vallen onder de banenafspraken. Via het UWV kan de werkgever in contact komen met kandidaten die in de kandidatenverkenner banenafspraken 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 banenafspraken dus gebruiken om de werving en selectie van banenafspraken 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 banenafspraken 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 banenafspraken, en bij wie dit nodig is, een profiel aan te maken/te laten opnemen in de kandidatenverkenner. Hiervoor wordt specifiek capaciteit voor ingezet. De focus van</p>

de capaciteitsinzet is erop gericht een automatische koppeling te creëren tussen het registratiesysteem van gemeenten en het systeem waar de kandidatenverkenner onderdeel van uitmaakt, zodat een handmatige (en tijdrovende) invoering in de toekomst niet meer nodig is

#### 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 vacatureregistratie 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 (automatisch) 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 (automatisch) 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 vacatureregistratie. 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. Op een efficiënte wijze het kandidatenbestand van gemeenten transparant maken.
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. Capaciteit inzetten die onder aansturing van het WSP:
  - a. Ervoor zorgt voor een automatische aansluiting van gemeentelijke systemen zodat gegevens automatisch in WBS/Sonar worden opgenomen.
  - b. Aanjaagt dat de gemeentelijke systemen tijdig en volledig worden gevuld, zodat de juiste en volledige informatie in WBS en Sonar worden opgenomen.
  - 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. Eventueel (indien actie 1a knelpunten oplevert) inwoners met een indicatie banenafpraak opneemt in de kandidaten verkenner en ervoor zorgt dat alle bestaande werkgevers en bemiddelbare werkzoekenden die bekend zijn bij het WSP opgevoerd worden in Sonar.

#### **Financiering:**

1. Naar inschatting is in 2020 een bedrag van € 55.200 nodig om de genoemde capaciteit aan te stellen. Er is hierbij uitgegaan van 46 werkweken van 16 uur en een uurtarief van € 75. De inzet wordt alleen in 2020 gepleegd.

Jaar	Bedrag
2019	€ -
2020	€ 55.200
2021	€ -

#### **Uitvoering door:**

Werkgeversservicepunt, UWV, uitvoeringsdiensten gemeenten

2. Versterking Werkgeversservicepunt	
<b>Beschrijving</b>	<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>Gemeenten en UWV meer vanuit de talenten en capaciteiten van inwoners hen koppelen aan werk en niet alleen vacaturegericht werken. Dit vraagt om een versterking van de persoonsgerichte benadering door medewerkers van het WSP, omdat we zien dat de groep mensen die nu bemiddeld moeten worden naar werk om meer investering, tijd en aandacht vraagt. Medewerkers van het WSP moeten inwoners die zij aan het werk helpen, goed kennen en op strategisch niveau met werkgevers in gesprek gaan over het creëren van baanopeningen en kansen om deze inwoners aan te stellen. 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. Dit omdat we constateren dat veel inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt niet structureel aan het werk komen. Na de tijdelijke periode van twee jaar krijgen veel inwoners (met name uit de doelgroep banenafpraak) geen vast dienstverband aangeboden en wordt het dienstverband beëindigd. Door goede nazorg willen we hierover tijdig met werkgevers in gesprek treden. Tenslotte willen gemeenten en UWV meer doen aan jobcarving. Vanuit het Werkgeversservicepunt moet capaciteit worden ingezet om werkgevers te helpen banen te creëren voor inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hiertoe willen gemeenten aanpakken die UWV op dit gebied al heeft lopen breder uitrollen in de Gooi en Vechtstreek.</p> <p>Bovenstaande ontwikkelingen laten zien dat het per persoon significant meer tijd en inzet kost om inwoners duurzaam aan het werk te helpen. Daarom willen gemeenten, UWV, FNV en werkgeversorganisaties investeren in meer capaciteit accountmanagement om in te zetten op verduurzaming van werk. Door meer/de nodige tijd te investeren in de kandidaten en door in te zetten op nazorg. Ook willen de arbeidsmarktpartners investeren in professionalisering van het WSP en dat de extra capaciteit van het WSP wordt ingezet om werkgevers te adviseren over mogelijkheden die zij in hun bedrijf hebben om inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt een baan te bieden.</p> <p>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>
<b>Voor welke doelgroep(en)?</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>2. Inwoners die onder de verantwoordelijkheid van UWV vallen en een afstand tot de arbeidsmarkt hebben.</li> </ol>
<b>Wat willen we bereiken?</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Een effectieve matching van inwoners naar werk op de arbeidsmarkt.</li> <li>2. Meer baanopeningen doordat jobcarving wordt toegepast.</li> <li>3. Goede nazorg voor inwoners en werkgevers zodat inwoners meer duurzaam aan het werk blijven.</li> <li>4. Een nadere professionalisering van het Werkgeversservicepunt.</li> </ol>
<b>Wat gaan we daarvoor doen?</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. De capaciteit van het Werkgeversservicepunt uitbreiden met 2,5 FTE. Deze extra capaciteit zal leiden tot: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Meer inwoners die dankzij jobcarving bij werkgevers aan het werk komen en meer werkgevers die via jobcarving inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst nemen. Dit omdat het WSP extra capaciteit inzet om jobcarving daadwerkelijk breder uit te rollen en uit te voeren. De jobcarving wordt conform de werkwijze van UWV</li> </ol> </li> </ol>

uitgevoerd. Door de inzet van de extra capaciteit maakt jobcarving standaard onderdeel uit van het dienstverleningspakket van het WSP.

b. Nazorg voor alle inwoners die via het WSP aan het werk zijn geholpen en werkgevers die via het WSP een personeelsvraag hebben ingevuld. Hiertoe werken gemeenten en UWV een gezamenlijke en uniforme nazorgaanpak uit. De uitkomsten die voortkomen uit deze nazorg worden geregistreerd en nauwlettend door het management van UWV, het WSP en de Werkkamer gevolgd.

c. specifieke aandachtsfunctionarissen voor jongeren, statushouders, ouderen en inwoners met een indicatie banenafpraak. Het aan het werk helpen van deze doelgroepen vereist specifieke kennis en deskundigheid. Met de extra capaciteit die vrijkomt vliegt het WSP de nodige kennis en expertise in om deze doelgroepen gericht en effectief aan het werk te helpen.

2. Het professionaliseren van het Werkgeversservicepunt door scholing, uitwisseling, intervisie en deskundigheidsbevordering van accountmanagers van gemeenten en UWV. De managers van het WSP en UWV werken samen een programma uit op basis waarvan het gezamenlijke Werkgeversservicepunt van gemeenten en UWV verder geprofessionaliseerd wordt. Dit programma is in november 2019 gereed en gaat over de periode 2020-2021.

**Financiering:**

1. De totale kosten voor de 1 FTE accountmanagement staan op € 62.000. Dit zijn de gemiddelde kosten voor een accountmanager. 2,5 FTE betekent een jaarlijkse inzet van € 155.000.

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. Wanneer dit bedrag in 2019 niet volledig wordt uitgenut, wordt het resterend bedrag doorgeschoven naar en uitgenut in 2020.

3. Voor de verdere professionalisering van het Werkgeversservicepunt, wordt in 2020 en 2021 een bedrag van € 15.000 beschikbaar gesteld.

Jaar	Bedrag
2019	€ 77.500
2020	€ 170.000
2021	€ 170.000

**Uitvoering door:**

UWV, Werkgeversservicepunt, uitvoeringsdiensten gemeenten, werkgevers(organisaties)/VNO-NCW

**3. Evaluatie Werkgeversservicepunt**

**Beschrijving**

Gemeenten en UWV evalueren in 2020 de werking van het Werkgeversservicepunt. Dit betekent een evaluatie van:

- De bestuursopdracht van het Werkgeversservicepunt (zie bijlage 1)
- De samenwerkingsafspraken tussen het Werkgeversservicepunt en UWV (zie bijlage 2)
- De samenwerkingsafspraken tussen het Werkgeversservicepunt en gemeenten.

Bij de evaluatie worden werkgevers(organisaties), onderwijsinstellingen, werknemers(organisaties), inwoners en het Regionaal Bureau Leerlingzaken betrokken. Op basis van de evaluatie bepalen gemeenten en UWV of zij de samenwerking en/of dienstverlening willen bijstellen.

**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.

3. Werkgevers.

**Wat willen we bereiken?**

1. Een optimale werkgeversdienstverlening in de Gooi en Vechtstreek.

2. Een optimale samenwerking tussen gemeenten en UWV.

**Wat gaan we daarvoor doen?**

1. De werkgeversdienstverlening wordt geëvalueerd. Bij deze evaluatie worden in ieder geval de volgende onderwerpen betrokken:

- De bestuursopdracht van het Werkgeversservicepunt (zie bijlage 1)
- De samenwerkingsafspraken tussen het Werkgeversservicepunt en UWV (zie bijlage 2)

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De samenwerkingsafspraken tussen het Werkgeversservicepunt en gemeenten.</li> <li>- De inzet van functionarissen binnen het WSP en hun integrale werkwijze.</li> <li>- De samenwerking tussen accountmanagers op de werkvloer.</li> <li>- De eenduidige dienstverlening tussen gemeenten en UWV.</li> <li>- De harmonisatie van instrumenten.</li> <li>- Eenduidige communicatie tussen gemeenten en UWV.</li> <li>- De eenduidige aansturing van het WSP (UWV/gemeenten)</li> <li>- De samenwerking met EZ/het bestaan van de juiste economische randvoorwaarden voor uitstroom.</li> <li>- Het werken vanuit één merk/met één gezicht.</li> <li>- Het vertrekpunt van de bemiddeling: vraag versus aanbodgericht matchen.</li> <li>- Voldoende inzicht in klantenbestanden.</li> <li>- Een effectieve gegevensuitwisseling over afspraken, werkgevers en cliënten.</li> <li>- De scope van de werkgeversdienstverlening: voor welke doelgroepen?</li> <li>- (Bureaucratische)processen binnen en/of rondom het WSP</li> <li>- Professionalisering en Deskundigheid.</li> </ul> <p>De evaluatie wordt door gemeenten, het Werkgeversservicepunt en UWV uitgevoerd. Waar nodig worden externe specialisten en begeleiders betrokken.</p> <p>2. Op basis van bovengenoemde evaluatie besluiten gemeenten en UWV om hun werkgeversdienstverlening eventueel bij te stellen.</p>
<b>Financiering:</b>	De evaluatie van het Werkgeversservicepunt wordt bekostigd door gemeenten, UWV en het WSP. UWV verwacht dat een externe inzet ter hoogte van € 100.000 nodig is om de uitkomsten uit de evaluatie in te bedden en om te komen tot een toekomstbestendig WSP. Gemeenten en UWV werken uit of en zo ja welke externe expertise nodig is en dekken de kosten uit de eigen begroting.
<b>Uitvoering door:</b>	Werkgeversservicepunt, gemeenten, UWV, werkgevers, werknemers, onderwijs.

4. Communicatie, interactie en kennisdelen met/tussen werkgevers	
<b>Beschrijving</b>	<p>We willen op basis van de ervaringen en behoeften van werkgevers de werkgeversdienstverlening in onze regio vormgeven. Daarom gaan wij doorlopend met werkgevers in gesprek over wat wij kunnen doen om de dienstverlening van het Werkgeversservicepunt te verbeteren. Tevens vinden wij het waardevol om regelmatig met werkgevers in gesprek te treden over wat er nodig is om inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam aan te stellen. Voldoet het huidige aanbod aan ondersteuning of moet deze worden aangepast/aangevuld? Tenslotte willen we de komende jaren meer investeren in interactie tussen werkgevers en het delen van goede voorbeelden.</p> <p>De regio Gooi en Vechtstreek kent immers een aantal prachtige voorbeelden van inclusief werkgeverschap. Zie: <a href="https://www.wspgv.nl/smaakmakers-in-gooi-en-vechtstreek/smaakmakers-in-beeld/">https://www.wspgv.nl/smaakmakers-in-gooi-en-vechtstreek/smaakmakers-in-beeld/</a>. Deze goede voorbeelden willen we meer uitdragen om werkgevers te inspireren tot en helpen bij inclusief werkgeverschap.</p>
<b>Voor welke doelgroep(en)?</b>	Werkgevers en Zelfstandigen Zonder Personeel
<b>Wat willen we bereiken?</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. De bekendheid van het Werkgeversservicepunt vergroten.</li> <li>2. Structurele en directe input van werkgevers op wat er nodig is om: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. de dienstverlening van het Werkgeversservicepunt te verbeteren;</li> <li>b. mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen.</li> </ol> </li> <li>3. Kennisuitwisseling tussen werkgevers onderling.</li> <li>4. Meer communicatie met ZZP' ers over stille armoede en ondersteuningsmogelijkheden via de gemeenten.</li> </ol>
<b>Wat gaan we daarvoor doen?</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. In 2019 werken we in overleg met werkgevers(organisaties) een nieuwe/aangevulde communicatiestrategie uit met daarin concrete activiteiten/acties die de bekendheid van het Werkgeversservicepunt onder werkgevers vergroten.</li> <li>2. Aan de hand van enquêtes en consultatiegesprekken onderzoeken we in 2020 en 2021 hoe we de dienstverlening van het Werkgeversservicepunt kunnen verbeteren en wat werkgevers nodig hebben om meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen.</li> <li>3. Het Werkgeversservicepunt is lid van alle bedrijvenverenigingen in onze regio. In</li> </ol>



2020 en 2021 bespreken we per gemeente tenminste in één vergadering van een bedrijvenvereniging over hoe de dienstverlening van het Werkgeversservicepunt verbeterd kan worden en wat werkgevers nodig hebben om meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen.

4. We organiseren jaarlijks één evenement over inclusief werkgeverschap. Tijdens dit evenement is er voor werkgevers alle gelegenheid om kennis en goede voorbeelden te delen.

5. In samenwerking met gemeenten (bedrijfscontactfunctionarissen), UWV en ZZP' ers wordt in 2020 een campagne uitgevoerd onder ZZP' ers over ondersteuning bij stille armoede en bij welke signalen/situaties bij wie aan de bel te trekken is.

6. VNO-NCW organiseert activiteiten om ondernemers te betrekken bij bovengenoemde activiteiten, bij de uitvoering van dit actieplan en bij het realiseren van inclusief werkgeverschap. Te denken valt aan Inspiratiesessies voor ondernemers, peer bijeenkomsten waarin kennis wordt gedeeld en opgehaald wat er nodig is om duurzamere plaatsingen te realiseren, communicatie rondom best-practices om de beeldvorming over het plaatsen van inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt en het ondersteunen van werkgevers bij het ontwikkelen van concepten op basis waarvan zij –met hulp uit het innovatiebudget binnen werken aan werk- op innovatieve wijze inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk helpen.

**Financiering:**

Acties 2, 3, 4, 5 en 6 worden- onder leiding van VNO NCW- door werkgeversorganisaties uitgevoerd. Hiervoor hanteren we in 2020 en 2021 een werkbudget van € 50.000 per jaar. Actie 1 wordt binnen de begroting van het Werkgeversservicepunt uitgevoerd.

Jaar	Bedrag
2019	-
2020	€ 50.000
2021	€ 50.000

**Uitvoering door:**

Werkgeversservicepunt (gemeenten en UWV) en werkgeversorganisaties/VNO-NCW

## Actielijn 2: Een werkplek aanbieden

### 5. Jongeren vouchers

**Beschrijving**

Gemeenten en UWV zien de instroom van jongeren naar een uitkeringssituatie niet afnemen. Bij veel jongeren (tot 27 jaar) met een uitkering is er sprake van gestapelde problematiek. Door de wijziging in de WAJONG zien gemeenten en UWV dat steeds meer jongeren met een licht verstandelijke beperking terecht komen bij de gemeente voor een uitkering/werk.

Over het algemeen heeft 54% van alle jongeren die zich bij de gemeenten of UWV melden voor een uitkering/werk geen startkwalificatie. Ook zien we dat er steeds meer jongeren een beroep doen op de WMO. Er is op dit moment geen inzicht of deze jongeren werken, werk nodig hebben of de weg daar naar toe kennen.

Om werkgevers nog meer te verleiden om –met name kwetsbare – jongeren in dienst te nemen, gaan we jongeren vouchers inzetten. Met deze vouchers willen we duurzame uitstroom van jongeren stimuleren. De scholingsvoucher is een aanvulling op het huidige instrumentarium van gemeenten, UWV en het werkgeversservicepunt. Doordat de scholingsvoucher, afgezien van het leeftijdscriterium, regelluw is, zijn we samen met werkgevers in staat maatwerk te bieden aan jongeren, waarbij het ontwikkelperspectief centraal staat. Doelmatigheid gaat voor rechtmatigheid.

Als een werkgever een jongere zonder startkwalificatie en/of met lichamelijke of psychische problemen in dienst neemt dan ontvangt hij in jaar 1 € 3.000,-, in jaar 2 € 750,- en in jaar 3 € 750,-. De werkgever hoeft hier geen uitgebreide bureaucratie aanvraag voor in te dienen. Het wordt een eenvoudige aanvraag zodat het geldbedrag snel op de rekening van de werkgever staat.

Deze vouchers zijn gekoppeld aan de jongeren die via het WSP bemiddeld worden

	naar regulier arbeid. De inzet van de jongeren vouchers wordt nader uitgewerkt in een regeling die door de Werkkamer Gooi en Vechtstreek wordt vastgesteld.						
<b>Voor welke doelgroep(en)?</b>	1. Jongeren zonder startkwalificatie. 2. Jongeren die door lichamelijke of psychische problemen nog niet zelfstandig de weg naar werk kunnen vinden						
<b>Wat willen we bereiken?</b>	1. In 2020 en 2021 worden jaarlijks 33 jongeren zonder startkwalificatie of jongeren die wegens beperkingen niet zelfstandig de weg naar werk kunnen vinden, middels jongeren vouchers aan het werk geholpen.						
<b>Wat gaan we daarvoor doen?</b>	1. Gemeenten en UWV ontwikkelen – in overleg met werkgevers en het Regionaal Bureau Leerlingzaken - jongeren vouchers die zij als instrument inzetten om jongeren zonder startkwalificatie aan het werk te helpen. 2. De specifieke uitwerking van de jongeren voucher gebeurt op basis van een regeling die gemeenten en UWV samen opstellen en voorleggen aan de Werkkamer. 3. In 2020 worden 33 jongeren via een jongeren voucher aan het werk geholpen. In 2021 wordt van hetzelfde aantal uitgegaan.						
<b>Financiering:</b>	Voor de uitvoering van de jongeren vouchers wordt jaarlijks een bedrag van € 150.000 uitgetrokken. De ontwikkelkosten van de jongeren vouchers worden gedekt door de kosten die binnen dit plan worden gemaakt voor de coördinatie van dit plan en de scholingsmakelaar. De coördinator die dit plan op uitvoeringsniveau aanstuurt werkt de jongeren voucher uit. De coördinator voert ook het beheer van de jongeren vouchers uit.						
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Jaar</th> <th>Bedrag</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2020</td> <td>€ 150.000</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>€ 150.000</td> </tr> </tbody> </table>	Jaar	Bedrag	2020	€ 150.000	2021	€ 150.000
Jaar	Bedrag						
2020	€ 150.000						
2021	€ 150.000						
<b>Uitvoering door:</b>	Gemeenten, UWV, Werkgeversservicepunt, werkgevers, Regionaal Bureau Leerlingzaken						

<b>6.</b>	<b>Wijkleerbedrijf</b>
<b>Beschrijving</b>	<p>De gemeente Hilversum is in januari 2018 gestart met een 2-jarige pilot Wijkleerbedrijf. Gezien het succes hiervan (16 van de 20 deelnemers behalen naar verwachting een mbo-diploma op niveau 2 en stromen (gedeeltelijk) uit de bijstand) en gezien de belangstelling van regiogemeenten en UWV is het idee ontstaan om deze pilot op regionaal niveau voort te zetten en een Regionaal wijkleerbedrijf op te richten, waarop alle gemeenten uit de regio Gooi en Vechtstreek kunnen aanhaken en de opleidingsmogelijkheid richting de zorg niveau 2 voor kandidaten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt voor alle inwoners van de regio mogelijk wordt.</p> <p>Het Regionale wijkleerbedrijf biedt in samenwerking met onderwijs, gemeenten en zorgorganisaties mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een springplank naar betaald en zinvol werk. De groep inwoners die moeilijk bemiddelbaar zijn naar werk krijgen dankzij het Regionale wijkleerbedrijf weer arbeidsperspectief, waarna ze veel meer kans hebben om duurzaam uit te stromen.</p> <p>Landelijk is het Wijkleerbedrijf als arbeidsmarkttraject een bewezen concept. Binnen de Wijkleerbedrijven van Calbris Advies behaalt minimaal 80% van de deelnemers een diploma of certificaat. Minimaal 60% van de deelnemers die het diploma heeft behaald heeft na het traject een baan of stroomt door in een vervolgopleiding.</p>
<b>Voor welke doelgroep(en)?</b>	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.
<b>Wat willen we bereiken?</b>	1. Over de periode 2020-2021 vinden 40 inwoners (20 inwoners per jaar) een baan in de zorg omdat zij het juiste opleidingsniveau hebben behaald. 2. De arbeidsmarktpositie van inwoners versterken.
<b>Wat gaan we daarvoor doen?</b>	1. Het Wijkleerbedrijf wordt onder coördinatie van de Regio uitgerold in de Gooi en Vechtstreek. Dit wordt feestelijk afgetrapt. 2. Het Werkgeversservicepunt, UWV, Calbris, het ROC en zorginstellingen maken samenwerkingsafspraken over de uitvoering van het Wijkleerbedrijf.

3. Met het ROC en zorginstellingen wordt co-financiering verkend. Wanneer het ROC en zorginstellingen een bijdrage kunnen leveren aan de financiering van het Wijkleerbedrijf, kunnen kosten die gemeenten en UWV besparen binnen Perspectief op Werk ingezet worden om het aantal deelnemers per jaar op te hogen.
4. Met gemeentelijke uitvoeringsdiensten en UWV wordt afgestemd over het profiel van inwoners dat aangemeld kan worden bij het Wijkleerbedrijf.
5. Gemeenten, het WSP en UWV sturen samen op operationeel niveau op voldoende aanmeldingen en de samenwerkingsafspraken met Calibris.
6. De Regio/het WSP voert het beheer uit rondom het Wijkleerbedrijf.
7. Het Wijkleerbedrijf wordt in medio 2021 geëvalueerd. Dan maken gemeenten, UWV, zorginstellingen, het ROC en UWV afspraken over de eventuele structurele continuering.

**Financiering:**

Voor het Wijkleerbedrijf wordt een totaalbedrag van € 128.500 per jaar geraamd. Uit dit budget worden de volgende kosten betaald:

- Projectleider bij het Wijkleerbedrijf
- Begeleiding bij het Wijkleerbedrijf
- Kennisplatform WijkLeerbedrijven
- Opleidingskosten (boekengeld, inschrijfgeld en VOG)
- Huur leerhome en leslokaal
- Inrichting en verbruik
- Laptops, onderwijsleermiddelen, koffie/thee etc.
- PR / communicatie
- Beheer

Jaar	Bedrag
2020	€ 128.500
2021	€ 128.500

**Uitvoering door:**

Gemeenten, UWV, Calibris, Wijkleerbedrijf, Werkgeversservicepunt, zorginstellingen, ROC van Amsterdam (vestiging Hilversum).

**7. Gezamenlijke aanpak GGZ**

**Beschrijving**

Gemeenten, UWV en GGZ-instellingen werken samen inwoners met GGZ problematiek te begeleiden naar werk. Deze samenwerking is nodig, maar nog niet vanzelfsprekend.

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.

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.

UWV heeft voor haar eigen doelgroep middelen om IPS trajecten in te zetten. Voor gemeenten vormt de bekostiging van IPS trajecten een probleem, omdat er binnen het participatiebudget weinig ruimte is om deze relatief kostbare trajecten te bekostigen. Zonder financieel impuls is het voor gemeenten niet tot zeer beperkt mogelijk om IPS trajecten in te zetten.

**Voor welke doelgroep(en)?**

1. Inwoners met een psychische aandoening en een afstand tot de arbeidsmarkt.

**Wat willen we bereiken?**

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?**

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.						
<b>Financiering:</b>	<p>1. Een IPS traject bedraagt € 8.000 per persoon.</p> <p>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.</p> <p>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).</p> <table border="1"> <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						
<b>Uitvoering door:</b>	Regio, gemeenten, UWV, ggz instellingen, Werkgeversservicepunt, werkgeversorganisaties/VNO-NCW						

## Actielijn 4: Scholing als onderdeel van begeleiding

8. Taalvaardigheid als opstap naar werk									
<b>Beschrijving</b>	<p>Ruim de helft van het bijstandsbestand van gemeenten en naar inschatting 25% van het bestand van UWV, bestaat uit inwoners met moeite met de Nederlandse taal. Voor veel mensen het ontbreken van voldoende taalvaardigheid een 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. In sommige gevallen is hiervoor eerst een vervolgt traject richting een beroepsopleiding nodig. Wanneer dit het geval is, wordt dit vervolg ingezet. Gemeenten investeren in de periode 2019-2022 jaarlijks € 350.000 in het inzetten van begeleiding en beroepsopleiding.</p>								
<b>Voor welke doelgroep(en)?</b>	<p>1. Inwoners die onder de Participatiewet vallen, niet inburgeringsplichtig zijn en een afstand tot de arbeidsmarkt hebben wegens onvoldoende taalvaardigheden.</p> <p>2. Inwoners die onder de verantwoordelijkheid van UWV vallen, niet inburgeringsplichtig zijn en een afstand tot de arbeidsmarkt hebben wegens onvoldoende taalvaardigheden.</p>								
<b>Wat willen we bereiken?</b>	<p>1. Het wegnemen van taalbarrières die zorgen voor een afstand tot de arbeidsmarkt.</p> <p>2. Afstemming van taalaanbod met werkgevers.</p> <p>3. Het aanbieden van minimaal 71 trajecten in 2019 aan inwoners met een taalachterstand en hiermee een beperking in deelname aan de arbeidsmarkt.</p> <p>4. Het in 2020 en 2021 bieden van minimaal 140 trajecten aan inwoners met een taalachterstand en hiermee een beperking in deelname aan de arbeidsmarkt.</p>								
<b>Wat gaan we daarvoor doen?</b>	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.								
<b>Financiering:</b>	<p>We zetten in 2019 een bedrag van € 100.000 in om taal-, reken- en digitale vaardigheden in te zetten voor inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. In 2020 en 2021 gaat het om € 200.000.</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>€ 200.000</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>€ 200.000</td> </tr> </tbody> </table>	Jaar	Bedrag	2019	€ 100.000	2020	€ 200.000	2021	€ 200.000
Jaar	Bedrag								
2019	€ 100.000								
2020	€ 200.000								
2021	€ 200.000								
<b>Uitvoering door:</b>	Gemeentelijke uitvoeringsdiensten, UWV, Regio, werkgeversorganisaties/VNO-NCW								

9.	Pilot scholingsmakelaar Gooi en Vechtstreek
<b>Beschrijving</b>	<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"> <li>- 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.</li> <li>- Het lerarentekort in het onderwijs.</li> <li>- Werken in de (Jeugd)zorg</li> <li>- Een technische route. Mensen omscholen naar werk in de techniek en bouw.</li> </ul> <p>Het is van essentieel belang dat er constant gewerkt wordt aan een goede aansluiting van inwoners met een opleidingsbehoefte, het beschikbaar aanbod en de behoefte van werkgevers. Daarom zetten gemeenten een scholingsmakelaar in die constant schakelt, makelt en afspraken maakt met scholen en kennisinstellingen over de inzet van opleidingen. De scholingsmakelaar:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Inventariseert de scholingsbehoefte van inwoners.</li> <li>b. Koppelt op casusniveau inwoners aan de juiste opleiding.</li> <li>c. Koopt opleidingen/cursussen in.</li> <li>d. Maakt samenwerkingsafspraken met scholen en kennisinstellingen over de inzet van opleidingen en cursussen. Hieronder valt in ieder geval: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Het type opleiding/cursus;</li> <li>2. Kwaliteitseisen die van toepassing zijn;</li> <li>3. In en uitstroommomenten;</li> <li>4. Praktijkleren/de aansluiting met werk terwijl de opleiding loopt.</li> <li>5. Evaluatie en regie op casusniveau (per inwoner)</li> <li>6. Evaluatie en regie op het niveau van de samenwerkingsafspraken</li> </ol> </li> <li>e. Maakt samenwerkingsafspraken met werkgevers over: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Duurzame baangaranties die gekoppeld worden aan het afronden van een opleiding door een inwoner.</li> <li>2. Het combineren van werken en leren door de inwoner.</li> <li>3. Cofinanciering door de werkgever.</li> </ol> </li> <li>f. Zoekt – in overleg met scholen en de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) - voortdurend naar passende stageplaatsen/leerwerkplaatsen voor inwoners voor wie een stage/leerwerkplaats een nodige opstap naar werk is.</li> <li>g. Maakt met werkgevers afspraken over het beschikbaar stellen van stageplaatsen/leerwerkplaatsen.</li> <li>h. Is linking pin tussen gemeenten, UWV, het Werkgeversservicepunt, SBB en werkgevers als het gaat om de inzet van stages en de communicatie daaromheen.</li> <li>i. Geeft uitvoering aan de jongerenvouchers. Zie actie 5.</li> </ol>
<b>Voor welke doelgroep(en)?</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>2. Inwoners die onder de verantwoordelijkheid van UWV vallen en een afstand tot de arbeidsmarkt hebben.</li> </ol>
<b>Wat willen we bereiken?</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Een effectieve matching van inwoners naar werk op de arbeidsmarkt.</li> </ol>
<b>Wat gaan we daarvoor doen?</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. De Regio Gooi en Vechtstreek stelt voor 24 uur in de week een opleidingsmakelaar aan. Deze scholingsmakelaar voert in ieder geval de taken uit die hierboven staan uitgewerkt.</li> <li>2. Op dit moment wordt een verkenning gedaan naar een regionaal Expertisecentrum Leren en Werken in de Gooi en Vechtstreek. Indien er een regionaal Expertisecentrum Leren en Werken wordt ontwikkeld, bezien we: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Of de scholingsmakelaar nodig is en/of het budget van de scholingsmakelaar niet beter geïnvesteerd kan worden in de uitvoering van het regionaal Expertisecentrum</li> </ol> </li> </ol>

	<p>Leren en Werken.  b. Of en hoe de functie van Scholingsmakelaar in het regionaal Expertisecentrum Leren en Werken opgenomen kan worden.  Dit ter afweging van de Werkkamer Gooi en Vechtstreek waarin de arbeidsmarktpartners zitting hebben.</p>								
<b>Financiering:</b>	<p>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.</p> <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> <p>Wanneer arbeidsmarktpartners wegens de komst van een regionaal Expertisecentrum Leren en Werken in de Gooi en Vechtstreek besluiten om te stoppen met de gezamenlijke scholingsmakelaar, wordt het resterend budget van de scholingsmakelaar geïnvesteerd in het regionaal Expertisecentrum Leren en Werken Gooi en Vechtstreek</p>	Jaar	Bedrag	2019	€ 20.700	2020	€ 82.800	2021	€ 82.800
Jaar	Bedrag								
2019	€ 20.700								
2020	€ 82.800								
2021	€ 82.800								
<b>Uitvoering door:</b>	<p>Werkgeversservicepunt, gemeenten, UWW, werkgeversorganisaties/VNO-NCW, onderwijsinstellingen</p>								

Coördinatie

De coördinatie en de kwaliteitsbewaking en verantwoording van bovengenoemde projecten wordt door de Regio uitgevoerd. Hiervoor is capaciteit nodig. Er wordt uitgegaan van een benodigde inzet van 12 uur in de week in 2021 en 13 uur in de week in 2020, voor 46 werkbare weken en een uurtarief van € 75. Dit maakt een jaarlijks benodigd bedrag van € 41.400.

Jaar	Bedrag
2019	€ -
2020	€ 46.600
2021	€ 41.400

## 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.

### Bestuurlijke aansturing

De aansturing van dit werkgelegenheidsplan vindt op bestuurlijk niveau plaats door de Werkkamer. De Werkkamer, waar vertegenwoordigers van het onderwijs, UWV en vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers zitten, bespreken de voortgang van het plan eens per half jaar.

### Operationele aansturing

Op ambtelijk niveau wordt het plan operationeel aangestuurd door:

- Het uitvoeringsoverleg werk en inkomen waar uitvoerende managers van gemeentelijke uitvoeringsdiensten aan deelnemen. Het UWV wordt hierbij uitgenodigd als Perspectief op Werk op de agenda staat. Dit geldt ook voor de werkgeversvertegenwoordigers uit de Werkkamer en indien voor de bespreking van toepassing ook de werknemersorganisaties en het onderwijs.
- Het beleidsteam waar beleidsvertegenwoordigers van gemeenten en UWV structureel aan deelnemen. Wanneer van toepassing worden werkgeversorganisaties bij dit overleg uitgenodigd.

In het uitvoeringsoverleg en het beleidsteam komt de uitvoering van perspectief op werk regelmatig (in principe maandelijks, maar minimaal eens per kwartaal op de agenda).

### Strategische aansturing

Op strategisch niveau stuurt het directieoverleg sociaal domein dit plan aan. De bespreking in het directieoverleg gebeurt op basis van de jaarrapportage en/of indien escalatie noodzakelijk is. Waar nodig/gewenst sluiten de bovengenoemde arbeidsmarktpartners bij dit overleg aan.

## 8. 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.

De subsidie voor Perspectief op Werk bedraagt in de eerste instantie € 1 miljoen. Wanneer de resultaten in een arbeidsmarktregio goed zijn, wordt hier opnieuw een miljoen aan toegevoegd. In overleg met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is afgesproken dat de begroting voor Perspectief op werk meteen 24 maanden bestrijkt (de maximale looptijd van de subsidie). Mocht na het eerste jaar blijken dat de Gooi en Vechtstreek geen aanspraak meer kan maken op het extra miljoen, dan wordt de begroting bijgesteld en voorgelegd aan het Portefeuillehoudersoverleg Werk en Inkomen en de Werkkamer.

Hoewel de begroting zo nauwkeurig als mogelijk is opgesteld, kan het zijn dat er –bijvoorbeeld wegens onvoorziene omstandigheden- over een jaar bij een specifieke maatregel een (klein) deel van het begroot bedrag resteert. Wanneer hier sprake van zal zijn dan wordt het bedrag dat resteert – voor de realisatie van dezelfde maatregel doorgeschoven naar het volgende jaar.

Nr.	Maatregel	2019	2020	2021	Totaal	Financier
1	Een toegankelijk bestand	€ 0	€ 55.200	€ 0	€ 55.200	Regio
2	Versterking Werkgeversservicepunt	€ 77.500	€ 170.000	€ 170.000	€ 417.500	Regio
3	Evaluatie Werkgeversservicepunt	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	n.t.b.
4	Communicatie, interactie en kennisdelen	€ 0	€ 50.000	€ 50.000	€ 100.000	Regio
5	Jongerenvouchers	€ 0	€ 150.000	€ 150.000	€ 300.000	Regio
6	Wijkleerbedrijf	€ 0	€ 128.500	€ 128.500	€ 257.000	Regio
7	Gezamenlijke aanpak GGZ	€ 32.000	€ 64.000	€ 0	€ 96.000	Regio
8	Taalvaardigheid als opstap naar werk	€ 100.000	€ 200.000	€ 200.000	€ 500.000	Regio
7	Pilot scholingsmakelaar	€ 20.700	€ 82.800	€ 82.800	€ 186.300	Regio
	Coördinatie/kwaliteitsbewaking	€ 0	€ 46.600	€ 41.400	€ 88.000	Regio
	<b>Totaal</b>	<b>€ 230.200</b>	<b>€ 947.100</b>	<b>€ 822.700</b>	<b>€ 2.000.000</b>	

### Uitgave subsidie

De subsidie wordt door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid uitgekeerd aan de gemeente Hilversum (centrumgemeente). Middels een begrotingswijziging hevelt de gemeente Hilversum de volledige subsidie aan de Regio over. De Regio beheert de middelen. Uiteraard geschiedt de uitgave conform de beschrijving van de maatregelen in dit plan en in overleg met gemeenten en arbeidsmarktpartners.