

Algemeen	
Onderwerp	Perspectief op Werk
Verspreiden	Ja
Contactpersoon	Saloua Chaara
Eenheid	Sturing
E-mail	s.chaara@regiogv.nl
Kenmerk	18.0007961
Datum	13 juni 2019

Voorstel

Nummer	Omschrijving
Voorstel 1.	Het actieplan 'Perspectief op werk' vaststellen.
Voorstel 2.	Kennismaken van bijlagen 2 en 3 waarin de input van de arbeidsmarktpartners (VNO-NCW, UWV en FNV) verwerkt staat, inclusief een uiteenzetting van hoe met hun input is omgegaan.

Behandeling

Datum	Overleg	Doel	Conclusie
26-03-19	Uitvoeringsoverleg	Adviseren	Kaders gegeven voor de invulling van perspectief op werk: Het versterken van de uitvoering: i. Capaciteit versterken bij het WSP om meer vanuit de vraag van inwoners te matchen op werk, sonar en de kandidatenverkenner gevuld te krijgen, nazorg te leveren. b. Een scholingsmakelaar aanstellen die makelt en schakelt tussen scholen/onderwijsinstellingen en inwoners met een scholingsbehoefte (zie de ambities in Werken aan Werk) c. Extra geld voor experimenten/om lokale initiatieven te versterken.
28-3-19	Transitieteam + UWV	Adviseren	Het plan moet gaan over bovengenoemde onderwerpen. Eens met de lijn van het uitvoeringsoverleg.
04-04-19	Directie-overleg	Adviseren	Het directieoverleg stemt in met bovengenoemde richting. Wel wordt geadviseerd om statushouders als aandachtsgroep te benoemen waar extra in wordt geïnvesteerd om hen aan het werk te helpen.
25-4-19	Portefeuillehoudersoverleg	Bespreken	Eens met bovengenoemde richting.
25-04-19	Transitieteam	Bespreken	Conceptplan besproken. Richting akkoord. Het inzetten van IPS trajecten om inwoners met GGZ problematiek aan het werk te helpen moet worden toegevoegd. Tevens moet het WSP meer versterkt worden en moet worden duidelijk gemaakt dat de extra capaciteit de lokale werkwijzen versterkt.

29-4-19	VNO NCW + bedrijvenfederatie	Bespreken	WSP moet versterkt worden. Meer energie steken in nazorg en communicatie met werkgevers. In het plan een samenvatting opnemen van Werken aan Werk zodat er een verbinding is. Verwerkt.
30-4-19	FNV	Bespreken	Zie matrix in bijlage 2
8-5-19	Ministerie SZW+ landelijk ondersteuningsteam	Bespreken	Definitieve deadline is in juli. Middelen worden in twee tranches uitgekeerd. Looptijd is 24 maanden. Afgesproken dat we eerst een conceptplan voorleggen voor er een definitieve versie volgt. Doen we begin juni.
9-5-19	Werkkamer	Bespreken	De richting van Perspectief op Werk werd onderschreven. Wel zijn de volgende punten meegegeven voor de verdere uitwerking: - Hoe de afstemming tussen arbeidsmarktpartners exact vorm krijgt moet duidelijker uitgewerkt worden; - Meer expliciet maken dat het plan gaat over alle werkzoekenden. Dus ook mensen zonder uitkering. - De wijze waarop gemonitord wordt explicieter maken.
17-5-19	VNO NCW	Bespreken	Zie matrix in bijlage 2.
23-5-19	UWV	Bespreken	Zie matrix in bijlage 2
23-5-19	Transitieteam + UWV	Bespreken	Eens met het conceptplan. Input van UWV besproken en de verwerking van de punten samen en samen met UWV voorbereid. Zie de uitwerking in de matrix in bijlage 2. UWV akkoord met de besproken lijn. Inzet op kandidatenverkenner is nodig, maar moet lager. Gaat om het regelen van de automatische ontsluiting regelen en een aanjagende rol vervullen. Alle punten verwerkt.
26-5-19	Transitieteam (per e-mail)	Bespreken	Eens met de verwerking van de verwerking van de input van UWV, FNV en VNO NCW. Verder lokale cijfers aangeleverd. Tenslotte het verzoek om het budget voor experimenten op basis van inwonertal onder gemeenten te verspreiden. Dus niet uitgaan van 1 pot voor experimenten. Alle punten verwerkt. Wegens input vh uo over het experimenteerbudget, deze maatregel geschrapt.
28-5-19	Uitvoeringsoverleg	Bespreken	Eens met het conceptplan. De volgende punten meegegeven: - We hebben al veel geld voor lokale initiatieven en experimenten. Het extra budget van € 80.000

			<p>schrapen en dit geld inzetten om:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Een extra FTE te koppelen aan het WSP. Inzet moet zijn verduurzaming van plaatsingen. Het UO vond de investering in het WSP te mager. b. Via het WSP ZZP' ers te bereiken met betere communicatie. <ul style="list-style-type: none"> - De inzet op de kandidatenverkenner moet zich richten op de automatische ontsluiting en aanjagen. - Bij gelden die naar gemeenten worden overgemaakt, de verdeling per gemeente opnemen. - Leerwerkloket vervangen door duiding als expertisecentrum leren en werken. Blij met de koppeling tussen de scholingsmakelaar en het evt. toekomstig expertisecentrum leren en werken. <p>Alle input van het uitvoeringsoverleg is verwerkt.</p>
6-6-19	Directieoverleg	Vaststellen	Unaniem positief advies.
13-6-19	VNO-NCW	Adviseren	Positief advies. Met 1 aanvullend advies dat we hebben overgenomen. Zie bijlage 3 (matrix ronde 2)
14-6-19	Ministerie SZW	Adviseren	Positief advies. Met een aantal aanvullend adviezen en suggesties die we hebben overgenomen. Zie bijlage 3 (matrix ronde 2)
21-6-19	Werkkamer Gooi en Vechtstreek	Vaststellen	
27-6-19	Portefeuillehoudersoverleg	Vaststellen	
12 juli	Indienen bij het ministerie (onder voorbehoud van akkoord door colleges)	Vaststellen	
Jul/sept	Colleges van B&W	Vaststellen	

Toelichting

Beknopte toelichting

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

Met het directieoverleg is afgesproken dat de uitwerking van Perspectief op werk met het transitieteam en vooral met de uitvoering wordt opgepakt. Aan dat verzoek is gehoor gegeven. Verder is er een breed consultatietraject ingezet, zodat ook arbeidsmarktpartners ruimte hebben om input te geven.

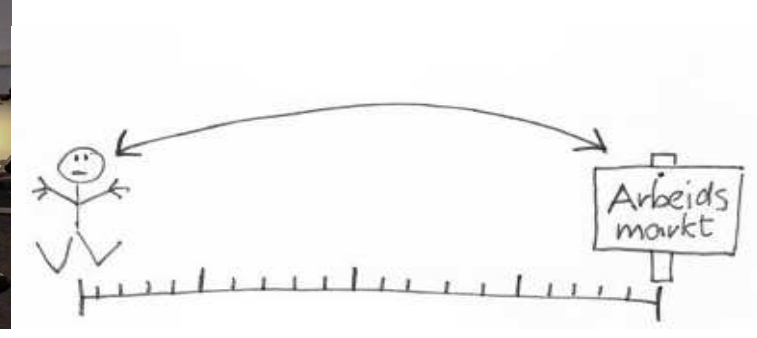
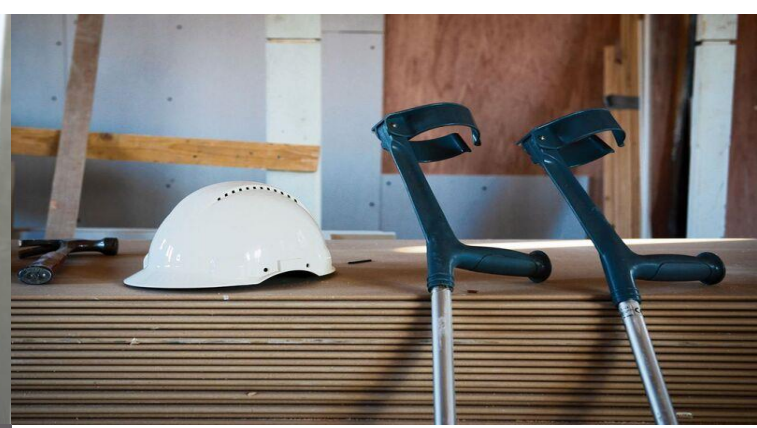
Hoewel we merken dat er een aardige lijn te creëren is van alle input, willen wij benadrukken dat verzoeken tot wezenlijke wijzigingen planningstechnisch lastig haalbaar zijn. Over minder dan een maand moet het plan worden vastgesteld en worden ingediend bij het ministerie. Verder is goed te benadrukken dat er nu een conceptplan voorligt waar de uitvoering erg enthousiast over is.

Bijlage(n)

Nummer	Omschrijving
Bijlage 1.	Plan Perspectief op Werk.
Bijlage 2.	Matrix input arbeidsmarktpartners ronde 1
Bijlage 3.	Matrix input arbeidsmarktpartners ronde 2

Perspectief op Werk

2019-2021



INHOUD

1. Inleiding	4
2. Een inclusieve arbeidsmarkt	5
3. Profiel van werkzoekenden in de Gooi & Vechtstreek	6
Inleiding	6
Algemeen: de werkzoekenden in de regio	6
Werkloosheidswet (WW)	7
Arbeidsongeschiktheidsregelingen	7
Participatiewet	8
4. Profiel van de arbeidsmarkt in de Gooi en Vechtstreek	11
Inleiding	11
Ontwikkelingen	11
Knelpunten	13
Kansen	14
5. Arbeidsmarktwerking Gooi en Vechtstreek	16
Inleiding	16
Werkgeverdienstverlening	16
Regionaal: randvoorwaarden voor een effectieve werkgeversdienstverlening	16
Lokaal: werkgeversbenadering en lokale initiatieven	17
Verbeterpunten	21
Werken aan werk: arbeidsmarktwerkingsplan 2019-2022	21
6. Actieagenda: Perspectief op Werk	24
Inleiding	24
Actielijn 1: Werkfitte kandidaten aanbieden en matchen in een toegankelijk bestand	24
Actielijn 2: Een werkplek aanbieden	28

Actielijn 4: Scholing als onderdeel van begeleiding	30
---	----

7. Sturing, monitoring en verantwoording	32
---	-----------

8. Financieel kader	33
----------------------------	-----------

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

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

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

Gooise Meren	50	5%
Hilversum	130	6%
Huizen	60	7%
Blaricum	10	4%
Eemnes	0	1%
Laren	10	5%
Wijdmeren	20	4%
Weesp	20	5%

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

Kenmerken aansluiting werkzoekende-arbeidsmarkt

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

1. Het aantal personen met een bijstandsuitkering is in de regio veel lager (van 16,4 inwoners per 1.000 inwoners in Wijdmeren tot 38,6 in Hilversum) dan het landelijk gemiddelde (41,9),
2. De werkloze beroepsbevolking per 1000 inwoners is in Hilversum met 53, Weesp (84) en Wijdmeren (71) hoger dan het landelijk gemiddelde (48 personen per 1.000 inwoners), in de andere gemeente lager.
3. Ondanks het gestelde onder 1 zien we dat) dat het aantal WW'ers afneemt maar de bijstand (Participatiewet) niet.
4. Over het gemiddeld opleidingsniveau van mensen in de bijstand valt op dat in Huizen het aantal mensen met een praktisch opleidingsniveau (zonder startkwalificatie) aanzienlijk hoger is dan het landelijk gemiddelde: 192 per 1.000 inwoners, terwijl het gemiddelde 176 is. In Gooise Meren (147) en Wijdmeren (142) is dit juist lager.
5. Het aantal bijstandsuitkeringen gerelateerd aan een AOW-uitkering is ook lager dan landelijk, alleen in Weesp is deze juist hoger dan het landelijk gemiddelde (19,1 versus 16,0 per 1.000 inwoners).
6. Het aantal alleenstaanden met een bijstandsuitkering is lager dan het landelijk gemiddelde 9,7 per 1.000 inwoners). Dit loopt in de regio uiteen van 3,7 in Eemnes tot 8,4 in Hilversum en 8,9 in Huizen.
7. Het aantal lopende re-integratievoorzieningen ligt in de regio lager dan landelijk, met uitzondering van Hilversum en Weesp, waar deze juist hoger zijn.
8. Het aantal nieuwe re-integratievoorzieningen is lager dan het gemiddelde, het aantal beëindigde voorzieningen zelfs aanzienlijk lager.

Uitstroom naar betaald werk Participatiewet 2018

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

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

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

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 (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.

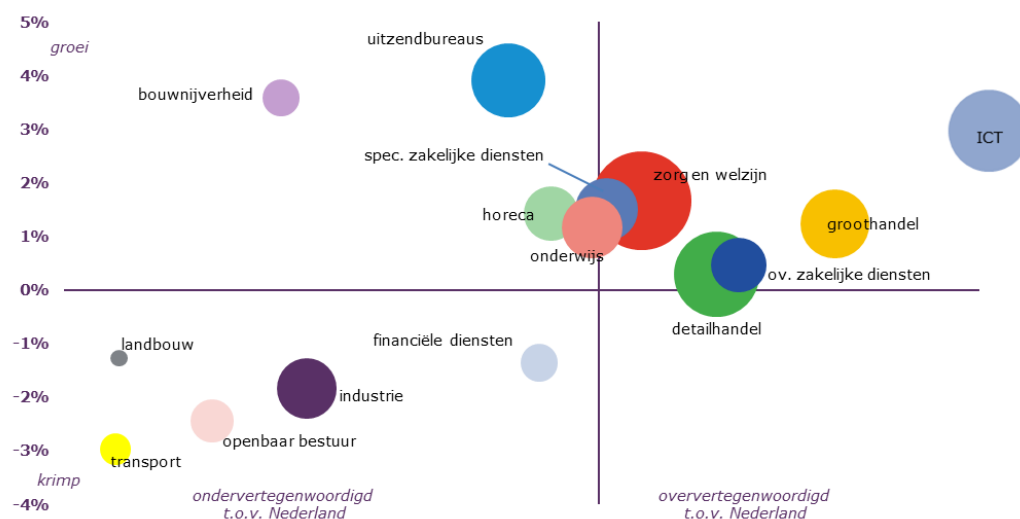
Banen per sector

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 vergrijsd. 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 vergrijsd. 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 zonnenvelden en windparken en bestaande woningen van het gas af helpen vragen enorm veel van de arbeidsmarkt. Hierdoor is er de komende tientallen jaren gegarandeerd werk voor gemotiveerde nieuwe medewerkers in de bouw en technieksector en ruimte voor omscholingstrajecten met baangarantie. We zien hier kansen in de samenwerking tussen werkgevers, onderwijs en gemeenten om korte vakgerichte scholing mogelijk te maken.

Nieuwe carrière mogelijkheden en verschuivingen door technologie en innovatie

Door de technologische ontwikkelingen ontstaan er ook weer heel veel nieuwe carrière mogelijkheden. 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 arbeidsmarktwerking 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. We geven tevens aan waar de verbeterkansen liggen waar het gaat om het effectief matchen van inwoners aan betaald werk.

Werkgeverdienstverlening

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

In de Regio Gooi en Vechtstreek hebben we de 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 etc. etc. Tevens wordt de dienstverlening nauw afgestemd. Binnen het Werkgeversservicepunt moet een eenduidige gezamenlijke dienstverlening aan werkgevers gerealiseerd worden, waarbij lokale arrangementen en werkwijzen versterkt en gefaciliteerd worden. De Werkgeversbenadering van gemeenten wordt regionaal gecoördineerd en lokaal (decentraal) uitgevoerd. Dit betekent dat de medewerkers van het gemeentelijk deel Werkgeversservicepunt volledig lokaal gepositioneerd zijn en vanuit de afzonderlijke uitvoeringsdiensten van gemeenten werken. De medewerkers van UWV werken strikt regionaal. Zo wordt nabijheid georganiseerd, wordt een sluitend klantproces geborgd en worden overdrachtmomenten in het proces teruggebracht. De coördinerende rol van het Werkgeversservicepunt houdt in dat vanuit de Regio de nodige randvoorwaarden worden gefaciliteerd voor een goed werkend Werkgeversservicepunt. Hier gaan we in de volgende paragraaf op in.

De uitvoerende taken van het Werkgeversservicepunt houden het volgende in:

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;

De overige taken liggen in de sfeer van de randvoorwaarden.

Regionaal: randvoorwaarden voor een effectieve werkgeversdienstverlening

Voor gemeenten is de werkgeversbenadering is volledig lokaal en sluit aan bij de lokale werkwijzen (zie de paragraaf hieronder). Vanuit de Regio worden de nodige randvoorwaarden gerealiseerd, zodat de werkgeversdienstverlening goed kan functioneren en zodat maximaal aangesloten wordt bij de couleur locale van gemeenten. In regionaal verband worden de volgende randvoorwaarden 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 ontwikkelen en ondersteunen van een goede afstemming, verbinding en uitwisseling tussen werkgevers, gemeenten, UWV, scholen, kenniscentra én het Werkgeversservicepunt.

- Het opstellen, uitvoeren en evalueren van een arbeidsmarktbeperkingsplan waarin onder andere de doelstellingen en de kwantitatieve prestatie-indicatoren van de werkgeversdienstverlening en het Werkgeversservicepunt beschreven staan en op basis waarvan gemeenten kunnen sturen op de uitvoering van de werkgeversdienstverlening;
- Het jaarlijks opstellen, uitvoeren en evalueren van de samenwerkingsafspraken met de (samenwerkende) gemeenten.
- Pr & communicatie over gemeente overstijgende onderdelen van het Werkgeversservicepunt;
- De verantwoording van de geleverde prestaties;
- Het jaarlijks opstellen, uitvoeren en evalueren van samenwerkingsafspraken met het UWV.
- Het realiseren dat gemeenten en UWV rondom de registratie van werkzoekenden en vacatures samenwerken en te voorzien in (de aansluiting op) een gezamenlijk registratiesysteem, waardoor gewerkt kan worden met één werkgevers- en vacaturebestand en in één werkvoorraad van werkgevers wordt voorzien.
- Alle subsidies en regelingen van gemeenten voor het in dienst nemen van participatiegerechtigden inzichtelijk te maken voor werkgevers en participatiegerechtigden.
- Uitvoering te geven aan de regionale samenwerking met het UWV, zoals bedoeld in artikel 9 en 10 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.
- Arrangementen ontwikkelen met werkgevers, het onderwijs, re-integratie- en zorgpartners op te stellen en uit te voeren in de voor de participatiegerechtigden kansrijke sectoren.

Lokaal: werkgeversbenadering en lokale initiatieven

De werkgeversbenadering wordt lokaal vormgegeven. De medewerkers van het WSP zijn weliswaar in dienst van de Regio, maar voeren hun werkzaamheden volledig vanuit de gemeenten uit. Er is dus geen sprake van een centraal werkgeversservicepunt, maar wel van een volledig in gemeenten geïntegreerde werkgeversdienstverlening. Hieronder treft u in het kort een beschrijving van hoe de verschillende gemeenten uitvoering geven aan hun werkgeversbenadering. De werkgeversdienstverlening moet deze lokale werkgeversbenaderingen versterken en ondersteunen. Hieronder treft u per gemeentelijke uitvoeringsdienst een uiteenzetting van de lokale werkwijze (waarbinnen de gezamenlijke werkgeversdienstverlening opereert).

Gooise meren

In Gooise Meren liep het programma MVO tot 1 januari jl. Met dit programma werd beoogd om met de ontwikkeling van publiek/private samenwerking te resulteren in 300 uitkeringsgerechtigden aan het werk; 100 Werk-Leer-Trajecten en 100 'eigenkrachtarrangementen' (maatschappelijke participatie). De uitvoering daarvan is succesvol gebleken en daarom wordt de aanpak voortgezet en verbreed met het programma Inclusieve arbeidsmarkt waarbij drie sporen worden gehanteerd namelijk:

1. Werk naar werk, is preventief en gericht op duurzame inzetbaarheid. Wij brengen het regionale Werkgevers Servicepunt in verbinding met het ondernemersloket, zodat lokale ondernemers integraal geadviseerd kunnen worden over economie, arbeidsmarkt en duurzaam ondernemen.
2. School naar werk, is preventief. Kwetsbare jongeren zijn in beeld, er wordt een trajectplan opgesteld gericht op scholing en werk.
3. Uitkering naar werk, gericht op werk en participatie van uitkeringsgerechtigden

Deze aanpak heeft tot doel om meer inwoners te laten participeren in een inclusieve arbeidsmarkt, hun talenten benutten en economische zelfstandigheid bereiken. De gemeente ondersteunt hen daarbij. De doelen zijn:

- Invoering programmaplan Inclusieve Arbeidsmarkt: - Ondernemers, onderwijs, UWV de gemeente werken samen in de inclusieve arbeidsmarkt. - Een aanpak langs drie sporen: werk naar werk, school naar werk en uitkering naar werk. - Verbindt economie, duurzaam ondernemen en arbeidsmarkt.
- Kwetsbare werkzoekende jongeren zijn in beeld en worden begeleid naar school en of werk.
- Implementatie nieuwe verordeningen Participatiewet (herprofilering klanten, completeren kandidatenverkenner, enz.).
- Uitvoeren pilot duale aanpak statushouders.

- Uitvoeren regionaal arbeidsmarktbelevingsplan

Zicht op Werk en Zicht op Meedoen gemeenten Blaricum, Laren, Eemnes en Huizen

Zicht op Werk en Zicht op Meedoen is het uitvoeringsprogramma re-integratie en participatie voor de inwoners van de gemeenten Eemnes, Blaricum, Laren en Huizen om aan het werk te gaan of wel een passende werkplek (met behoud van uitkering) in de samenleving te vinden.

Gezamenlijke doelstelling Laren, Eemnes, Blaricum en Huizen in 2019

1. Economisch zelfredzaamheid voor de inwoner: 150 inwoners vinden een betaalde baan of stromen uit naar het reguliere onderwijs, waarvan minimaal 50 jongeren.
2. We streven er naar om continue 150 tot 200 inwoners / kandidaten in beeld (in beeld is met regelmaat contact >3x per maand) die WSP 'proof'² zijn waarvan minimaal 50 jongeren. Het werkgeversservicepunt is als eerste verantwoordelijk voor de realisatie van de uitplaatsing van inwoners op een betaalde baan.
3. Sociale zelfredzaamheid voor de inwoner: Realiseren van 150 plekken in de samenleving voor inwoners om werkervaring op te doen dan wel dagbesteding. Continue maken minimaal 100 inwoners gebruik van deze plekken in de samenleving.
4. Op jaarbasis worden in 2019 tussen de 350 tot 400 inwoners binnen het uitvoeringsprogramma re-integratie en participatie bediend.

Doel 2019	Missie	Huidige programma's en instrumenten
<ol style="list-style-type: none"> 1. Economisch zelfredzaamheid voor de inwoner: 150 inwoners vinden een betaalde baan en/of stromen uit naar regulier onderwijs waarvan minimaal 50 jongeren. 2. Continue 150 tot 200 inwoners / kandidaten in beeld (in beeld is met regelmaat contact >3x per maand) die WSP 'proof'³ zijn waarvan minimaal 50 jongeren. Het werkgeversservicepunt is als eerste verantwoordelijk voor de realisatie van de uitplaatsing van inwoners op een betaalde baan. 3. Sociale zelfredzaamheid voor de inwoner: Realiseren van 150 plekken in de samenleving voor inwoners om werkervaring op te doen 	<p>Missie</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ZOW/ZOM richt zich op beweging van inwoners in ontwikkeling naar economische en sociale zelfredzaamheid <p>Visie</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ZOW/ZOM is het uitvoeringsprogramma re-integratie voor inwoners van de HBEL 2. ZOW/ZOM is individueel of per (doel)groep, modulair op specifieke doelgroepen. Met als basis vertrouwen en duidelijkheid 3. De ZOW/ZOM programmaleider is verantwoordelijk voor het opzetten en uitvoeren van programma passend bij de vraag van de inwoner / uitkeringsgerechtigden 4. De ZOW/ZOM programmaleiders zijn verantwoordelijk voor de voortgang van het re-integratie traject van de inwoner en stemmen af met de consultant (opdrachtgever van het re-integratie traject) 5. De programmaleider is verantwoordelijk voor het realiseren van de geformuleerde doelstellingen en resultaten op het niveau van het programma en op het individuele niveau van de inwoner/uitkeringsgerechtigde. <p>Kernwaarden</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Inwoner is aan zet 2. Het inzetten van de juiste mensen op de juiste plaats, de professionals krijgen het vertrouwen 3. Transparante structuur met verbindingen en duidelijke verwachtingen voor inwoners, intern en partners (zoals WSP) 4. Continuïteit 5. Geen dwang maar drang in programma's kan helpen om de inwoner in beweging te krijgen 6. ZOW speelt in op signalen met behulp van programma's welke die opgemaakt zijn met een programma van eisen (PvE) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Zicht op Werk 2. Dit ben ik 3. Arbeidstools 4. <i>Statushouders in ontwikkeling (nog beschrijven)</i> 5. <i>Jongeren aan het werk (nog beschrijven op basis van canvas)</i> 6. <i>Zicht op Meedoen (nog beschrijven)</i> 7. <i>Autitalent (nog schrijven)</i> 8. <i>Doelgroepregister (nog schrijven)</i>

² Inwoner is gemotiveerd, heeft een realistisch beeld van kansen op de arbeidsmarkt en stelt zich daarin zo breed mogelijk op

³ Inwoner is gemotiveerd, heeft een realistisch beeld van kansen op de arbeidsmarkt en stelt zich daarin zo breed mogelijk op

<p>dan wel dagbesteding. Continue maken minimaal 100 inwoners gebruik van deze plekken in de samenleving.</p> <p>4. Op jaarbasis worden in 2019 tussen de 350 tot 400 inwoners bediend</p>	<p>Activiteiten</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ZOW richt zich met programma's op een inwoner of een groep inwoners om deze zodanig te ondersteunen dat hij/ zij gemotiveerd en een realistisch beeld heeft van de arbeidsmarkt 2. ZOW richt zich op synergie om in het sociaal domein van de HBEL zo optimaal mogelijk de samenwerking op te zoeken. 3. ZOW is de trechter waar alle programma's gemonitord worden en signalen samenkomen om zo nodig programma's, interventie en of instrumenten aan te passen of (tijdelijk) op te starten 4. Het basis programma van ZOW vormt de verbinding naar het Werkgeversservicepunt (WSP) waar kandidaten WSP 'Proof' zijn en ondersteund worden in het vinden van een baan. Actieve bemiddeling door het WSP. 	<p>Instrumenten</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Werkgever dienstverlening 2. Jobmaatjes Reconnect 3. AMN talentscan 4. Educentre: opleidingen 5. Arbeidstraining Centrum 6. Sportcoach 7. Klik en Tik 8. Dress for succes 9. CV Forward 10. Taalcafé 11. Taalmaatje 12. Mind@Work
	<p>Plaats in de organisatie:</p> <p>Voor de afdeling Maatschappelijke Zaken (WMO, Jeugd, Zorg, Interventie team en de Participatie wet), het werkgeversservicepunt en externe organisaties is dit uitvoeringsprogramma het aanspreekpunt en uitvoeringsorgaan voor alle toeleiding naar de arbeidsmarkt, scholing en sociale activering. Ook wanneer deze begint met een werkopstap plek / dagbesteding (ZOM). Dit programma wordt geleid door een projectleider die verantwoordelijk is voor de praktische uitvoering van dit programma en de realisatie van de geformuleerde doelstellingen. De projectleider wordt aangestuurd door het afdelingshoofd Maatschappelijke Zaken.</p>	

Aanpak Hilversum

College-ambitie 25% meer mensen uit de bijstand 2018-2022

Hilversum wil de huidige arbeidsmarktkansen optimaal benutten en meer: groepen die nu nog langs de kant staan, worden geactiveerd zodat ze binnen twee jaar aan het werk kunnen. Hilversum voert daarom drastische wijzigingen door in de wijze van begeleiding van inwoners in de Participatiewet vanaf 2019. Concreet betekent dit, dat we vanaf 2019 25% meer mensen betaald aan het werk hebben gekregen vanuit de Participatiewet dan in 2018.

De mogelijkheden vanuit dit arbeidsmarktbeperkingsplan en de lokale relaties met de arbeidsmarkt en de maatschappelijke partners worden hierin optimaal samengevoegd. Dit ziet er vanaf 2019 en vooral vanaf 2020 als volgt uit:

- Drie groepen inwoners in de P-wet:
 1. Al aan het werk of kan nu werken
 2. Werkt nu niet maar binnen twee jaar wel
 3. Werkt nu niet en heeft (nu) geen perspectief op werk
- We weten tot welke groep je behoort en wat de maximaal haalbare vorm van arbeid passend is omdat we voor iedereen een breed dienstverlenend gesprek vanaf 2019/2020 voeren.
- Alles draait dus om werk. Werk moet kunnen lonen. We begeleiden dus vanuit het minimabeleid ook juist de 'werkende minima' of de 'werkende armen'. We zien dat iedere toename van aantal betaalde uren werk een besparing op de kosten van de uitkering is (de BUIG) maar vooral een toename in zelfstandigheid en zelfredzaamheid. Hier sturen we dus nadrukkelijk op.
- Voor groep 1 geldt: kun je nu of binnen zes maanden aan het werk, dan is solliciteren vanaf vandaag je baan.
- We focussen en daarom delen we de groepen zo in. Groep 2 heeft de potentie en daarom wordt hiervoor vol ingezet samen met werkgevers, UWV, regio-gemeenten en andere arbeidsmarktregio's en partners. We bewegen naar buiten en werken samen. We investeren in opleiding en in zinnige leerwerktrajecten. Zinnig en effectief, want wat we doen kunnen we meten. We stellen hiertoe maatschappelijke business cases op.
- Het minimabeleid wordt vanaf 2020 langs drie pijlers ingezet, afhankelijk van de positie ten opzichte van de arbeidsmarkt: activerend, vangnet of gericht op versterking gezondheid. Ook voor schuldhulpverlening geldt, dat het volledig ondersteunend zal zijn vanaf 2020 aan de

mogelijkheden van de inwoner om te kunnen werken. Hierbij realiseren we ons steeds meer dat schuldenproblematiek voorliggend zijn omdat ze de fysieke en vooral mentale mogelijkheden om te kunnen werken, sterk beïnvloeden. De samenhang wordt hier in de uitvoering volledig gezocht.

- Voor groep 3 kiezen we voor een activering vanuit het minimabeleid en niet vanuit de aan het werk-gedachte. We spreken deze groep regelmatig en zoeken voor de activering aansluiting op vrijwilligerswerk, maatschappelijke inzet, verenigingsleven, scholen e.d. Hiertoe zullen we een netwerk opbouwen en daarom zetten we hiervoor vanaf september/oktober 2019 een kwartiermaker in.
- Voor alle groepen kiezen we innovatieve manieren van samenwerken met onze maatschappelijke partners en werkgevers. Hier moeten we in ontwikkelen; de werkgevers zijn nu nog onvoldoende gepositioneerd om hierin een eigen rol te kunnen nemen. Dit doen we samen met het WSP maar ook lokaal, bijvoorbeeld binnen onze NOVA-pilot. Hieronder een toelichting.

NOVA (Nieuwe Organisatie van Arbeidsontwikkeling)

NOVA is een nieuw concept om mensen uit de Participatiewet naar een volgende stap te brengen op de weg naar de hoogst haalbare vorm van participatie voor betrokkene. Door maatschappelijke partners zelf de regie te geven: hoe ziet de professional voor deze inwoner de kansen en hoe ziet de inwoner dat zelf? NOVA kan worden ingezet voor alle vormen van participatie, tot en met betaald werk.

- Doel: Verbeteren zelfredzaamheid van inwoners met een uitkering uit de doelgroep Participatiewet
- Aanpak: Nieuwe samenwerking tussen partners (uitvoerders) onderling en lokale uitvoering Hilversum door het Sociaal Plein. Ontwerp en aanpak in overleg. Gemeente toetst op rechtmatigheid en doelmatigheid.
- Innovatie: Inhoudelijke regie ligt in nu het veld, bij de uitvoerders, en niet bij de gemeente. Samenwerking tussen vroegere concurrenten voor betere trajecten.
- Resultaten eerste pilot: 138 trajecten gestart, 32 afgerond.
- Volgende stap: concept uitbreiden naar commerciële werkgevers.

Aanpak Weesp

Eind 2017 bedroeg het aantal uitkeringen 390. Het streven is de dalende lijn voort te zetten in 2018 naar maximaal 375. De ingeslagen weg is om aan de ene kant de instroom in de uitkering zo veel mogelijk te beperken (inzet de Poort) en aan de andere kant de uitstroom te vergroten. Meer aandacht is mogelijk doordat het aantal klantmanagers is uitgebreid van twee naar vier en een trainer is ingehuurd voor de Jobclub en Projectencarrousel. Om uitstroom te bevorderen is een arsenaal aan instrumenten beschikbaar, zoals de banenafpraak (inzet loonkostensubsidies), plaatsingsubsidies, beschut werken etc.

Specifieke aandacht

Extra aandacht in 2018 zal zijn voor:

- Inzet van training jobclub voor degenen die redelijk bemiddelbaar zijn naar werk met een actieve rol van het Werkgeversservicepunt.
- Statushouders: we willen de gehele groep in beeld hebben (oa. door gezamenlijke intake met Vluchtelingenwerk) en zo extra aandacht schenken aan participatie via activiteiten, vrijwilligerswerk en betaald werk. Indien gewenst wordt een groepsgewijze aanpak ingezet.
- Extra aandacht krijgen specifieke doelgroepen als jongeren en ouderen. Het ESF-programma Govert wordt in 2018 voortgezet, zodat de middelen die daaruit vrij komen voor deze doelgroepen kunnen worden ingezet.
- Er zal meer aandacht komen voor de groep die niet richting werk is te bemiddelen op korte termijn en waarvoor eerst aandacht zal moeten komen voor het wegnemen van belemmeringen

zoals schulden, armoede, sociaal isolement, psychische belemmeringen etc. De samenwerking met het sociaal wijkteam wordt daartoe geïntensiveerd.

- Het instrumentarium wordt uitgebreid en meer intensief ingezet: inzet werkervaringsplekken via ATC Bussum, speciale trajecten voor mensen die niet willen via de Werk-Makelaar, meer inzet jobcoaching en starten met de Projectencarrousel (vrijwilligerswerk met jobcoaching vanuit de gemeente bij een of meerdere organisaties voor werkervaring gericht op doorstroom naar betaald werk).

Aanpak Wijdemeren

Het accent van Wijdemeren ligt op maatwerk. Personen mogen zelf een plek uitzoeken waar ze vrijwilligerswerk gaan doen of wanneer zij geen ideeën hebben hierover worden zij stap voor stap begeleid tot zij op een voor hen passende vrijwilligersplek terechtkomen. Al is de tegenprestatie vooral bedoeld om bijstandsgerechtigden te activeren en uit een mogelijk sociaal isolement te halen, in de praktijk blijkt het vaak een opstapje naar een traject naar werk en vandaar naar een betaalde baan.

Bijstandsgerechtigden met een kortere afstand tot de arbeidsmarkt bieden wij een traject aan, waarbij ook scholing tot de mogelijkheden behoort. We werken samen met diverse aanbieders die vaak hun eigen specialisatie hebben, bv. voor jongeren met weinig opleiding, of voor mensen met psychische problemen. Ook stages, leerwerkplekken, werkervaringsplekken en banen met loonkostensubsidie zijn instrumenten waar gebruik van wordt gemaakt. Indien er na (of soms gelijktijdig met) een traject nog geen baan is, dan gaan mensen door naar onze wekelijkse Werk In Zicht bijeenkomsten waar we nauw samenwerken met WSP en lokale ondernemers.

Statushouders

Voor statushouders is een apart traject ontwikkeld: al kort na vestiging in Wijdemeren en na de start van de inburgeringscursus verwachten we dat de nieuwkomers een verplicht traject gaan volgen, in eerste instantie gericht op kennismaking met de buurt en met vrijwilligerswerk, maar daarna ook in de vorm van taal- en werkstage en betaald werk.

We zien een lichte stijging in IOAW/IOAZ uitkeringen, van 23 naar 26 huishoudens, het bestand voor Participatiewet is in 2 jaar gedaald van 216 naar 177 huishoudens.

Verbeterpunten

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. We moeten toe naar een situatie waarbij iedereen die aan publieke arbeidsmarktwerking doet, dit onder de vlag van het Werkgeversservicepunt doet.
4. De (door)ontwikkeling van arrangementen.
5. De ontwikkeling en uitvoering van interregionale samenwerking.
6. De ontwikkeling en uitvoering van een publiek-private samenwerking.

Werken aan werk: arbeidsmarktwerkingsplan 2019-2022

Gemeenten hebben de wettelijke verantwoordelijkheid om op het niveau van de regionale arbeidsmarkt arbeidsmarktwerkingsplannen op te stellen. In deze arbeidsmarktwerkingsplannen

geven gemeenten aan hoe zij inwoners (met een afstand tot de arbeidsmarkt) aan het werk helpen. De regionale arbeidsmarktwerkingsplannen zijn uitvoeringsplannen die moeten inspelen op de kansen en ontwikkelingen binnen de regionale arbeidsmarkt.

Gemeenten, UWV, onderwijsinstellingen én werkgevers- en werknemersorganisaties hebben samen het arbeidsmarktwerkingsplan 'Werken aan Werk' ontwikkeld. Met dit arbeidsmarktwerkingsplan 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. Dit plan vormt een addendum bij het plan 'Werken aan Werk'. 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.
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
	Totaal	€ 1.000.000	€ 1.815.000	€ 1.735.000	€ 1.080.000	€ 5.630.000

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

kandidatenverkenner. Hiervoor wordt specifiek capaciteit voor ingezet. De focus van 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	€ -

2. Versterking Werkgeversservicepunt voor verduurzaming van plaatsingen

Beschrijving

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.

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.

Tenslotte willen gemeenten 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. Ook willen we door onze nazorg te versterken nog beter in staat zijn om inwoners van werk naar werk begeleiden als de werkgever om welke reden dan ook niet voornemens is om een vast dienstverband aan te bieden.

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. 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.

Voor welke doelgroep(en)?

1. Inwoners die onder de Participatiewet vallen en een afstand tot de arbeidsmarkt hebben zoals: stathouders, 50 plussers, inwoners met fysieke en geestelijke beperkingen, inwoners zonder startkwalificatie/een praktisch opleidingsniveau.
2. Inwoners die onder de verantwoordelijkheid van UWV vallen en een afstand tot de arbeidsmarkt hebben.

Wat willen we bereiken?

1. Een effectieve matching van inwoners naar werk op de arbeidsmarkt.

Wat gaan we daarvoor doen?

De capaciteit van het Werkgeversservicepunt uitbreiden met 2,5 FTE.

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.

Jaar	Bedrag
2019	€ 77.500
2020	€ 155.000
2021	€ 155.000

Uitvoering door:	Werkgeversservicepunt, uitvoeringsdiensten gemeenten, werkgevers(organisaties)/VNO-NCW
-------------------------	--

3. Communicatie, interactie en kennisdelen met/tussen werkgevers	
Beschrijving	<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: https://www.wspgv.nl/smaakmakers-in-gooi-en-vechtstreek/smaakmakers-in-beeld/. Deze goede voorbeelden willen we meer uitdragen om werkgevers te inspireren tot en helpen bij inclusief werkgeverschap.</p>
Voor welke doelgroep(en)?	Werkgevers en Zelfstandigen Zonder Personeel
Wat willen we bereiken?	<ol style="list-style-type: none"> 1. De bekendheid van het Werkgeversservicepunt vergroten. 2. Structurele en directe input van werkgevers op wat er nodig is om: <ol style="list-style-type: none"> a. de dienstverlening van het Werkgeversservicepunt te verbeteren; b. mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. 3. Kennisuitwisseling tussen werkgevers onderling. 4. Meer communicatie met ZZP' ers over stille armoede en ondersteuningsmogelijkheden via de gemeenten.
Wat gaan we daarvoor doen?	<ol style="list-style-type: none"> 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. 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. 3. Het Werkgeversservicepunt is lid van alle bedrijvenverenigingen in onze regio. In 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

4. Impuls lokale initiatieven	
Beschrijving	Naast gezamenlijke regionale werkgelegenheidsprojecten en arrangementen werken gemeenten lokale maatwerkarrangementen/initiatieven uit om mensen aan het werk te helpen. Deze lokale initiatieven worden door het Werkgeversservicepunt gefaciliteerd. Om de ontwikkeling en uitvoering van lokale initiatieven een stimulans te geven, wordt een stimuleringsbudget voor lokale initiatieven beschikbaar gesteld. Dit budget bedraagt in 2019 € 233.200 en in 2020 en 2021 € 300.000. Het budget wordt op basis van inwoneraantal onder gemeenten verdeeld. Gemeenten bepalen lokaal hoe het budget wordt uitgegeven.
Voor welke doelgroep(en)?	<ol style="list-style-type: none"> Inwoners die onder de Participatiewet vallen en een afstand tot de arbeidsmarkt hebben zoals: stathouders, 50 plussers, inwoners met fysieke en geestelijke beperkingen, inwoners zonder startkwalificatie/een praktisch opleidingsniveau. Inwoners die onder de verantwoordelijkheid van UWV vallen en een afstand tot de arbeidsmarkt hebben.
Wat willen we bereiken?	<ol style="list-style-type: none"> Versterking van lokale initiatieven zodat inwoners beter en sneller duurzaam aan het werk worden geholpen.
Wat gaan we daarvoor doen?	<ol style="list-style-type: none"> We stellen de impuls gelden beschikbaar. De concrete inzet van de impuls gelden beschrijven de afzonderlijke gemeenten in lokale aanvullende (bestedings)plannen. In die plannen is meer concreet na te lezen hoeveel geld waarvoor wordt ingezet. De inzet van de impuls gelden wordt lokaal bepaald en jaarlijks geëvalueerd.
Start en einddatum:	Mei 2019- december 2022
Financiering:	<ol style="list-style-type: none"> Het stimuleringsbudget bedraagt in 2019 € 238.900, in 2020 € 279.150 en in 2021 € 274.150. De financiering van deze maatregel verloopt via gemeenten. Aangezien de uitvoering van deze maatregel via de lokale uitvoeringsdiensten plaatsvindt, wordt het impuls budget op basis van het inwoneraantal onder gemeenten verdeeld. In 2019 is de verdeling als volgt: Blaricum: € 8.707 Gooise Meren: € 52.712 Hilversum: € 81.892 Huizen: € 38.593 Laren: € 10.119 Weesp: € 16.943 Wijdmeren: € 21.650 Eemnes: € 8.283 Totaal: € 238.900 <p>In 2020 gaat het om: Blaricum: € 10.174 Gooise meren: € 61.593 Hilversum: € 95.690 Huizen: € 45.095 Laren: € 11.824 Weesp: € 19.798 Wijdmeren: € 25.297 Eemnes: € 9.679</p>

Totaal: € 279.150

In 2021 gaat het om:

Blaricum: € 9.992

Gooise meren: € 60.490

Hilversum: € 93.976

Huizen: € 44.287

Laren: € 11.612

Weesp: € 19.443

Wijdemeren: € 24.844

Eemnes: € 9.506

Totaal: € 274.150

Jaar	Bedrag
2019	€ 238.900
2020	€ 279.150
2021	€ 274.150

Uitvoering door:

Gemeentelijke uitvoeringsdiensten in samenwerking met het WSP, onderwijsinstellingen, lokale ondernemers en UWV

6. 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.

Financiering:

1. Een IPS traject bedraagt € 8.000 per persoon.
2. De coördinatie van de inzet van IPS trajecten en de coördinatie van de samenwerking tussen gemeenten, UWV en GGZ instellingen wordt binnen de begroting van de Regio opgepakt.
3. In 2019 worden er 4 extra IPS trajecten opgepakt (€ 32.000 per jaar). In 2020 gaat het om 8 extra IPS trajecten (€ 64.000).

	Jaar	Bedrag
	2019	€ 32.000
	2020	€ 64.000

Uitvoering door: Regio, gemeenten, UWV, ggz instellingen, Werkgeversservicepunt, werkgeversorganisaties/VNO-NCW

Actielijn 4: Scholing als onderdeel van begeleiding

7. Taalvaardigheid als opstap naar werk									
Beschrijving	<p>Ruim de helft van het bijstandsbestand van gemeenten bestaat uit inwoners met moeite de Nederlandse taal. Voor veel mensen het ontbreken van voldoende taalvaardigheid 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 vervolgtraject 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>								
Voor welke doelgroep(en)?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inwoners die onder de Participatiewet vallen, niet inburgeringsplichtig zijn en een afstand tot de arbeidsmarkt hebben wegens onvoldoende taalvaardigheden. 2. Inwoners die onder de verantwoordelijkheid van UWV vallen, niet inburgeringsplichtig zijn en een afstand tot de arbeidsmarkt hebben wegens onvoldoende taalvaardigheden. 								
Wat willen we bereiken?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Het wegnemen van taalbarrières die zorgen voor een afstand tot de arbeidsmarkt. 2. Het aanbieden van minimaal ... trajecten aan inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. 								
Wat gaan we daarvoor doen?	We zetten taaltrajecten in voor inwoners die inwoners met moeite met de Nederlandse taal en voor wie dit een belemmering vormt om mee te doen op de arbeidsmarkt.								
Financiering:	<p>We zetten jaarlijks een bedrag van € 100.000 in om taal-, reken- en digitale vaardigheden in te zetten voor inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Jaar</th> <th>Bedrag</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2019</td> <td>€ 100.000</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>€ 100.000</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>€ 100.000</td> </tr> </tbody> </table>	Jaar	Bedrag	2019	€ 100.000	2020	€ 100.000	2021	€ 100.000
Jaar	Bedrag								
2019	€ 100.000								
2020	€ 100.000								
2021	€ 100.000								
Uitvoering door:	Gemeentelijke uitvoeringsdiensten, Regio, werkgeversorganisaties/VNO-NCW								

8. Pilot scholingsmakelaar Gooi en Vechtstreek	
Beschrijving	<p>40% van de bijstandsgerechtigden heeft geen startkwalificatie afgerond en heeft geen MBO diploma, terwijl het werk op de arbeidsmarkt zich vooral op het MBO+ niveau richt. Gemeenten investeren de komende jaren maximaal om inwoners via om en bijscholing aan het werk te helpen. van inwoners, zodat zij gericht aan het werk worden geholpen in sectoren waar werk is. Gedacht kan worden aan omscholing in het kader van:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De energietransitie: het omscholen van inwoners naar banen die ontstaan door de energietransitie. Te denken valt aan technicus zonnepanelen, medewerkers die ingezet worden voor de verduurzaming van woningen/bedrijfspannen.

	<ul style="list-style-type: none"> - Het lerarentekort in het onderwijs. - Werken in de (Jeugd)zorg - Een technische route. Mensen omscholen naar werk in de techniek en bouw. <p>Het is van essentieel belang dat er constant gewerkt wordt aan een goede aansluiting 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 opleidingsmakelaar zorgt er op casusniveau voor dat inwoners op tijd beginnen aan de juiste opleiding.</p>								
Voor welke doelgroep(en)?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inwoners die onder de Participatiewet vallen en een afstand tot de arbeidsmarkt hebben zoals: stathouders, 50 plussers, inwoners met fysieke en geestelijke beperkingen, inwoners zonder startkwalificatie/een praktisch opleidingsniveau. 2. Inwoners die onder de verantwoordelijkheid van UWV vallen en een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. 								
Wat willen we bereiken?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Een effectieve matching van inwoners naar werk op de arbeidsmarkt. 								
Wat gaan we daarvoor doen?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gemeenten stellen voor 24 uur in de week een opleidingsmakelaar aan die afspraken maakt met scholen en kennisinstellingen over de inzet van opleidingen. Deze opleidingsmakelaar makelt en schakelt tussen consultants, inwoners, en scholen/kennisinstituten en zorgt er op casusniveau voor dat inwoners op tijd beginnen aan de juiste opleiding. 2. Indien er een regionaal Expertisecentrum Leren en Werken wordt ontwikkeld, bezien we of en hoe de functie van Scholingsmakelaar daarin opgenomen kan worden. 								
Financiering:	<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" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Jaar</th> <th>Bedrag</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2019</td> <td>€ 20.700</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>€ 82.800</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>€ 82.800</td> </tr> </tbody> </table>	Jaar	Bedrag	2019	€ 20.700	2020	€ 82.800	2021	€ 82.800
Jaar	Bedrag								
2019	€ 20.700								
2020	€ 82.800								
2021	€ 82.800								
Uitvoering door:	Werkgeversservicepunt, gemeenten, UWV, werkgeversorganisaties/VNO-NCW, onderwijsinstellingen								

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, voor 46 werkbare weken en een uurtarief van € 75. Dit maakt een jaarlijks benodigd bedrag van € 41.400.

Jaar	Bedrag
2019	€ -
2020	€ 41.400
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 het portefeuillehoudersoverleg Werk en Inkomen en 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 UVW 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	€ 155.000	€ 155.000	€ 387.500	Regio
3	Communicatie, interactie en kennisdelen	€ 0	€ 50.000	€ 50.000	€ 100.000	Regio
4	Impuls lokale initiatieven	€ 238.900	€ 279.150	€ 274.150	€792.200	Gemeenten
6	Gezamenlijke aanpak GGZ	€ 32.000	€ 64.000	€ 0	€ 96.000	Regio
7	Taalvaardigheid als opstap naar werk	€ 100.000	€ 100.000	€ 100.000	€ 300.000	Regio
8	Pilot scholingsmakelaar	€ 20.700	€ 82.800	€ 82.800	€ 186.300	Regio
	Coördinatie/kwaliteitsbewaking	€ 0	€ 41.400	€ 41.400	€ 82.800	Regio
	Totaal	€ 469.100	€ 827.550	€ 703.350	€ 200.000	

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 verdeelt vervolgens de middelen voor maatregel 4 op basis van inwonertal onder gemeenten (zie bij de uitwerking van maatregel 4 het exacte bedrag per gemeente). De uitkering van dit bedrag gebeurt jaarlijks (omdat het ministerie de beoogde € 2 miljoen stapsgewijs uitkeert). De middelen voor de overige maatregelen en de coördinatie worden door de Regio beheerd. Uiteraard geschiedt de uitgave conform de beschrijving van de maatregelen in dit plan en in overleg met gemeenten en arbeidsmarktpartners.

NR	Organisatie	Zienswijze/reactie	Verwerking										
1.	VNO-NCW	In het huidige voorstel worden de gelden verdeeld over de overheden in de regio. Er zal echter ook budget moeten worden vrijgemaakt voor private partijen om te komen tot meer duurzame matches en een gedragen aanpak voor de uitvoering in de komende 2 jaar.	<p>Zeker. Binnen 'Werken aan Werk' investeren gemeenten in de periode 2019-2022 € 680.000 in een innovatiefonds voor private partijen. Met het innovatiefonds willen gemeenten inwoners, maatschappelijke instellingen en bedrijven prikkelen tot vernieuwende, verrassende en inspirerende plannen en arrangementen die bijdragen aan de inclusieve arbeidsmarkt/het aan het werk helpen van inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt.</p> <p>De investering is als volgt over de jaren verdeeld:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Jaar</th> <th>Bedrag</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2019</td> <td>€ 85.000</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>€ 200.000</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>€ 200.000</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>€ 195.000</td> </tr> </tbody> </table>	Jaar	Bedrag	2019	€ 85.000	2020	€ 200.000	2021	€ 200.000	2022	€ 195.000
Jaar	Bedrag												
2019	€ 85.000												
2020	€ 200.000												
2021	€ 200.000												
2022	€ 195.000												
2.	VNO-NCW	Kandidaten aanbod. Het spectrum van kandidaten van het project Perspectief op Werk is breder dan alleen de uitkeringsgerechtigden (NUGgers, PRO-VSO leerlingen e.d), dus neem die ook op in de aanpak. Begeleiding zal dan ook op de werkplek per doelgroep en per werkgever nader afgestemd moeten worden.	Overgenomen. We hebben het plan aangevuld met tekst over werkzoekenden zonder uitkering.										
3.	VNO-NCW	Actielijn 1. De Werkkamer kan zich laten adviseren door De vliegende Brigade van het UWV, zij kunnen bestanden van gemeenten inlezen en koppelen aan het bestand van UWV Sonar. Hierdoor is het niet meer noodzakelijk om alles handmatig achteraf in te voeren. Mijn advies zou zijn	Nemen we over. Ook UWV adviseert om de inzet op het project 'Een toegankelijk bestand' naar beneden bij te stellen in verband met de mogelijkheid tot landelijke ondersteuning. De inzet moet met name gericht zijn op het realiseren van de technische aansluiting en het aanjagen van het juist vormgegeven van de lokale										

		om alleen die mensen te registreren met arbeidspotentie. De financiering die hiervoor wordt uitgetrokken in dit plan zal daarmee naar beneden kunnen worden bijgesteld.	registraties, zodat de automatische gegevensuitwisseling daadwerkelijk plaats kan vinden. We gaan niet meer uit van een inzet van 36 uur, maar van een inzet van 16 uur. Verder wordt de inzet niet in 2019 EN 2020 gepleegd, maar alleen in 2020. De focus ligt op het aanjagen van de automatische aansluiting van gemeentelijke systemen zodat gegevens automatisch in WBS/Sonar worden opgenomen en het aanjagen dat de gemeentelijke systemen zodanig juist worden ingevuld, zodat de opname van de gegevens in WBS/Sonar juist gebeurt.
4.	VNO-NCW	Versterking WSP; Onderhandelen met ondernemers is niet de juiste bewoording. Het gaat om een persoon die op strategisch niveau met een werkgever kan meedenken over vacatures, taken en competenties en de behoefte kan ophalen van wat de werkgever nodig heeft aan ondersteuning. De vraag is of dit een persoon van het WSP moet zijn, of dat je eerder moet nadenken over een Werkambassadeur die op gelijkwaardig niveau het gesprekaan kan gaan en een ondernemer kan aansporen om gebruik te maken van het WSP. Deze werkambassadeur zou namens VNO-NCW of een andere werkgeversvertegenwoordiger kunnen worden opgepakt. Bekostiging is daar wel voor nodig, 1fte zou daarin voldoende moeten zijn.	<p>We zijn het eens met het beeld wat u schetst qua benodigde capaciteit. We hebben het woord onderhandelen vervangen door een beschrijving die ligt in de lijn die u schetst.</p> <p>Gemeenten en UIWV willen met één gezicht optreden richting de arbeidsmarkt. De werkgeversbenadering over werkgeverschap/personeelsvraagstukken moeten vanuit het merk 'Werkgeversservicepunt' plaatsvinden. Deze strategie is in onze regio kern van ons samenwerkingsmodel. Wij onderschrijven dat de capaciteit waar we het over hebben op het senior/strategische niveau moet zitten. Maar de ophanging gebeurt binnen het WSP. Want je wilt toch op het niveau van inwoners matches maken. Binnen onze regio hebben we al een werkgeversambassadeur. Eventuele ideeën om met hulp van VNO NCW inwoners aan het werk te helpen zijn van harte welkom. Goedgekeurde plannen kunnen mogelijk uit het</p>

			<p>innovatiebudget voor oa werkgevers uit 'Werken aan Werk' worden bekostigd.</p> <p>Tenslotte, zoals ook in het overleg met VNO-NCW afgesproken, hebben we ook in dit plan een beschrijving opgenomen van de werkgeversbenadering/de arbeidsmarktwerking in onze regio.</p>
5.	VNO-NCW	<p>Actielijn 2 Een werkplek aanbieden: -Geef in het stuk voorbeelden van goed lopende PPS trajecten/ experimenten (dus geen nieuwe experimenten) die je zou willen versterken met de gelden van PoW. Welke rol spelen ondernemers, branches en ondernemersverenigingen daarin?</p>	<p>Deze maatregel is komen te vervallen.</p>
6.	VNO-NCW	<p>Of het gaat om de benadering van werkgevers of de verbetering van de werkgeversdienstverlening, ze mogen nader worden uitgeschreven wat mij betreft. Dus de antwoorden op de vragen "Hoe gaan we ondernemers gaan betrekken bij het project". Hoe gaan we de kandidaten plaatsen en hoe gaan we daarin faciliteren".</p> <p>Te denken valt aan bijvoorbeeld: 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 deze doelgroep te veranderen (het is niet zo moeilijk als je denkt); Het faciliteren van deskundig advies om samen met</p>	<p>Het is onze reguliere werkwijze dat we bij projecten die ondernemers raken met ondernemers in gesprek gaan. Als het gaat om reguliere werkgelegenheidsprojecten, stemmen we met werkgevers in die branche af. We nodigen ze geregeld uit om in gesprek te gaan over knelpunten die zij tegen komen en oplossingen die we (gezamenlijk) kunnen inzetten om werkgelegenheidsprojecten tot een succes aan te bieden. Verder stemmen we geregeld met de Economic Board af, de werkgeversorganisaties in de Werkkamer en de Bedrijvenfederatie. De afstemming met werkgevers zit in onze regio over het algemeen wel goed.</p> <p>Wij vinden het een goed idee om op basis van uw suggestie een maatregel op te nemen die gaat over het vergroten van de bekendheid van het</p>

		<p>de werkgever te onderzoeken hoe hij taken door iemand met afstand tot de arbeidsmarkt in zijn bedrijf kan laten uitvoeren; Trainingsvouchers aanbieden voor de begeleiding op de werkplek; Ontwikkeltrajecten/ leerwerktrajecten in samenspraak met de brancheverenigingen en de ondernemersverenigingen optuigen; Een helpdesk inrichten voor werkgevers met vragen Etc.</p>	<p>Werkgeversservicepunt onder ondernemers, het meer interacteren met werkgevers en het delen van kennis. Zoals vaker door werkgevers aangegeven is dit inderdaad broodnodig. We laten ons graag door VNO-NCW adviseren over een handige aanpak. Het werkbudget wat we voor uw suggestie beschikbaar stellen bedraagt € 24.150.</p> <p>Overigens: binnen 'Werken aan Werk' stellen gemeenten een aanzienlijk bedrag beschikbaar voor innovatieve ideeën van werkgevers en andere private partijen. Zie de beantwoording hierboven. Wij nodigen VNO-NCW van harte uit om in dat licht plannen aan te dragen die leiden tot een hogere werkparticipatie van inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. Wij stellen voor om hierover nader contact te onderhouden.</p>
7.	VNO-NCW	<p>Bij het kiezen uit de sectoren waar de krapte het grootste is zou ik willen adviseren om vooral de branches en de MBO scholen daar actief bij te betrekken.</p>	<p>Voorzien we in binnen 'Werken aan Werk'.</p>
8.	VNO-NCW	<p>GGZ IPS trajecten kunnen uit het reguliere UWV IPS budget worden bekostigd, dit loopt buiten de aanvraag van PoW om.</p>	<p>Voor de Participatiewet doelgroep niet. We hebben in het plan de onderbouwing opgenomen waarom wij de IPS trajecten willen inzetten om meer uitstroom te realiseren.</p>
9.	VNO-NCW	<p>Actielijn 3. Matching Zie ik niet terug in het stuk.</p>	<p>Twee punten hierover:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zie de inleiding. Pijler 1 en 3 hebben we in dit plan tot één actielijn samengevoegd. - Het is geen vereiste om op alle actielijnen in te gaan (al doen wij dit wel).

10.	VNO-NCW	Actielijn 4. Scholing: betrek werkgevers en brancheverenigingen bij de aanpak en haal hunbehoefte op. De opleidingsmakelaar zal ook met werkgevers aan tafel moeten, niet alleen met inwoners. Laat het vooral beroep begeleidende leerweg trajecten zijn (BBL).	Zeker. Is ook de bedoeling. Hebben we expliciet gemaakt in de tekst. Verder hebben we in 'Werken aan Werk' het verbinden van het (MBO) onderwijs en de arbeidsmarkt als speerpunt benoemd. Daar worden acties aan gewijd. Een focus op BBL is voor ons te eng. We houden de brede scope aan.
11.	VNO-NCW	.Taalvaardigheid. Bij de Taalvaardigheid zou ik willen pleiten voor een directe koppeling met een vervolgtraject richting een beroepsopleiding.	Prima. Nemen we op.
12.	VNO-NCW	Hierbij als laatste nog een suggestie in het kader van de opleidingsmakelaar: er is in Amsterdam een pilot gaande waarop jullie misschien kunnen meeliften. Dat gaat om een chatbot die "HELPR" heet, deze helpt jongeren bij het maken van een slimme schoolkeuze. Ik zou ook willen adviseren om te kijken welke projecten er al vanuit MBO hierin worden opgepakt.	We hebben zelf een soortgelijk project uitgevoerd. Onder de noemer Jonka. Het project was niet succesvol. Wij zullen met Amsterdam contact opnemen om te bezien of het project voor onze regio interessant is en zullen naar aanleiding daarvan bezien of we aansluiten. Overigens: binnen 'Werken aan Werk' stellen gemeenten een aanzienlijk bedrag beschikbaar voor innovatieve ideeën van werkgevers en andere private partijen. Zie de beantwoording hierboven. Wij nodigen VNO-NCW van harte uit om in dat licht plannen aan te dragen die leiden tot een hogere werkparticipatie van inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. Wij stellen voor om hierover nader contact te onderhouden.
13.	FNV	Niet geregistreerden De nota geeft geen inzicht in het aantal niet geregistreerden met afstand tot de arbeidsmarkt. Werkzoekenden die niet in aanmerking komen voor een uitkering krachtens de WW, WIA, WAO, WAZ of Wajong. De zogenoemde niet-	We nemen een tekst op over werkzoekenden zonder uitkering. Zie de beantwoording van punt 2.

		<p>uitkeringsgerechtigden zijn dus niet in beeld. We denken hierbij aan jongeren met een lichte handicap, oudere werklozen waarvan de WW-uitkering is beëindigd, gedeeltelijk arbeidsongeschikten, ZZP-ers onder de armoedegrens en anderen. Op consulenten 'werk en inkomen' en loopbaanconsulenten ontmoeten we veel 'mensen in de knel.' De FNV vindt het dringend noodzakelijk dat meer onderzoek wordt gedaan naar de doelgroep 'niet uitkeringsgerechtigden.' Immers we willen dat iedereen volwaardig en naar vermogen deel kan nemen aan het arbeidsproces en maatschappelijk verkeer.</p>	
14.	FNV	<p>Actielijn 1 - Kandidatenverkenner. Wij constateren dat werkgevers weinig gebruik maken van de kandidatenverkenner. We begrijpen de kip-ei situatie. Als er geen of onjuiste data in het register staat wordt er ook geen gebruik van gemaakt. FNV ondersteunt het voorstel maar verwacht van het WSP dat zij actief het gebruik van dit instrument onder de aandacht brengt van werkgevers en arbeidsmarktbemiddelaars.</p>	Zie de beantwoording van punt 3.
15.	FNV	<p>Actielijn 2. Versterking Werkgeversservicepunt De motivatie verbaast ons omdat het vanzelfsprekend lijkt dat WSP-accountmanagers hun werkzoekenden kennen. Met andere woorden een 'niet-persoonsgerichte aanpak' kunnen we ons nauwelijks voorstellen. We kunnen niet oordelen of de huidige capaciteit van het WSP al dan niet voldoende is, die beoordeling laten we graag bij de</p>	<p>Wij snappen uw punt. En natuurlijk wordt er nu persoonsgericht gewerkt. Echter, dit willen wij doorontwikkelen en versterken. We merken dat de doelgroep uitkeringsgerechtigden om meer aandacht/tijd investeringen vraagt. En op deze ontwikkeling beogen we – met een extra impuls- in te spelen.</p>

		gemeenten.	
16.	FNV	Actielijn 3. Impulsgelden. Een zaak voor de gemeenten.	-
17.	FNV	Actielijn 5. Gezamenlijke aanpak GGZ wordt door ons onderschreven.	Mooi. Deze actie is mede op advies van FNV opgenomen.
18.	FNV	Actielijn 6. Taalvaardigheid als opstap naar werk. Het is uitstekend hier geld voor beschikbaar te stellen. Wij zijn sterk voorstander van de inzet van vrijwilligers, initiatieven als taalmaatjes etc. omdatdaarmee naast taalvaardigheid ook de integratie in de lokale samenleving wordt bevorderd.	Eens. Alle gemeenten hebben lokale initiatieven met vrijwilligers, taalmaatjes etc etc. Als aanvulling op de wat formele taaltrajecten.
19.	FNV	Actielijn 7. FNV is niet overtuigd van het nut van deze functie. Wij zien hier eerder een taak voor het onderwijsveld (ROC e.a.) in samenwerking met het UWV.	We hebben hierover met het onderwijs gesproken. Het onderwijs kan geen capaciteit vrijmaken om te makelen en schakelen tussen inwoners, werkgevers en opleidingsinstellingen. Als het gaat om de inzet van opleidingen, dan gaat het niet (alleen) om het ROC. Met deze functie bestieren we het brede onderwijsveld om inwoners snel aan scholing te helpen zodat zij snel de stap naar werk kunnen zetten. Ter informatie: gemeenten investeren de komende jaren € 1,4 miljoen aan begeleiding en scholing. Tegelijkertijd kent onze arbeidsmarkt grote tekorten in de branches: zorg, techniek, bouw, onderwijs. Ook brengt de energietransitie grote uitdagingen met zich mee als het gaat om het scholen van mensen zodat er voldoende personeel is om het werk uit te voeren.
20.	FNV	Actielijn 4. Ruimte voor experimenten. We geloven in lokale experimenten maar vinden het bedrag daarvoor erg laag (8% van het totaal verdeeld naar inwoneraantal biedt de dorpen weinig ruimte	Deze maatregel is komen te vervallen.

		voor experiment). Het kan o.i. beter onder regie van De Regio besteed worden, zodat er ruimte is voor wat grotere projecten.	
21.	FNV	<p>De FNV wil de volgende vier ideeën inbrengen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Loopbaanadviestrajecten voor 45-minners met afstand tot de arbeidsmarkt als aanvulling op het landelijke project loopbaanadvies 45-plus. Per loopbaanadviestraject wordt €600,= in rekening gebracht. De trajecten worden uitgevoerd door gecertificeerde loopbaanconsulenten van de FNV. 2. Project: 'Hoe kom ik aan een baan?' Een project waarmee we WAJONGERS een veilige omgeving bieden om met lotgenoten te praten over hun problemen bij het vinden van een baan en coaching bieden om hun kansen te verbeteren. Het project wordt begeleid door ervaren loopbaanconsulenten van de FNV. Kosten €800,= per deelnemer voor een traject van 10 sessies. 3. Inspiratietours. De kloof tussen vraag en aanbod is niet altijd even eenvoudig te overbruggen. Werkzoekenden weten niet goed waar hun kansen liggen. Om hen te interesseren voor diverse branches organiseren we samen met werkgevers en WSP-inspiratietours organiseren. We streven om te beginnen naar 5 tours, toegespitst op de kansenbranches. Budget 5000,= 4. Budget en onderzoekvoorstel voor een studie naar 	<p>Mooie ideeën! Wij begrepen van FNV dat FNV ten aanzien van deze projecten voorstellen aan het uitwerken is om aanspraak te maken op het innovatiebudget uit Werken aan Werk. Wij nodigen u van harte uit de plannen in dat licht uit te werken en in te dienen. Wij stellen voor om hierover nader contact te onderhouden.</p>

		de aantallen en situatie van niet-uitkeringsgerechtigden, zodat op gebaseerd op de studie beleid kan worden gevormd. Te denken valt om de gezinnen onder de loep te nemen met inkomen onder sociaal minimum of in armoede leven. Indien vastgesteld wordt wie deze personen zijn kan de doelgroepwerkzoekenden worden uitgebreid. Budget voor studie: € 10.000.	
22	UVW	<p>Par 1: Inleiding</p> <p>“PoW wordt gezien als een addendum op Werken aan Werk, zodat gemeenten één plan hebben waar de komende jaren arbeidsmarktmaatregelen in beschreven staan.”</p> <p>- Met PoW en Werken aan Werk is er de komende jaren in totaal € 7,6 miljoen beschikbaar. Om deze middelen effectief in te zetten zijn noodzakelijk: een integrale aanpak, integrale sturing en degelijke verantwoording. Deze aspecten zijn nog niet concreet uitgewerkt. Nog niet duidelijk is hoe de activiteiten in PoW aanvullend/versterkend zijn op Werken aan Werk.</p>	<p>Zoals eerder in de Werkkamer afgesproken worden Werken aan Werk en Perspectief op Werk samengevoegd tot één plan. Zo hebben we één basis waarvandaan arbeidsmarktmaatregelen in de periode 2019-2022 worden uitgevoerd.</p> <p>In overleg met UWV is over dit punt het volgende afgesproken:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. In Perspectief op Werk nemen we een samenvatting op van Werken aan Werk. 2. We maken expliciet dat Perspectief op Werk en Werken aan Werk worden samengevoegd tot één plan. 3. Nadat het Ministerie Perspectief op Werk heeft goedgekeurd voegen we beide plannen samen die we dan ook als integraal document openbaar zullen maken.
23	UVW	<p>Par 2: een inclusieve arbeidsmarkt</p> <p>- Er is nog veel verborgen arbeidspotentieel: mensen die langdurig werkloos zijn, kampen met sociale problematiek, schulden en maatschappelijk isolement. Deze mensen hebben een laag zelfbeeld en weinig zelfvertrouwen. Om deze groep uit het sociaal isolement te halen en te activeren is veel tijd, energie</p>	<p>Eens. Zoals in een overleg afgesproken hebben we deze zin aan de tekst toegevoegd: “Inwoners die ondanks eigen inzet niet aan het werk komen of geen mogelijkheden hebben om eigen inzet te plegen, kunnen rekenen op steun en ondersteuning van de overheid.”</p>

		en maatwerk nodig. "Uitgaan van de eigen kracht en verantwoordelijkheid" zal niet voldoende zijn.	
24	UWV	Par 3: Profiel van werkzoekenden - Deze analyse moet geactualiseerd worden en aangevuld worden met de groep die in een arbeidsongeschiktheidsregeling van UWV zit.	Eens. De tekst is aangepast. UWV heeft tekstsuggesties gedaan die we hebben overgenomen.
25	UWV	Par 4: Profiel van de arbeidsmarkt - Ook actualiseren. Onderwijs aanvullen met ontwikkelingen "een leven lang ontwikkelen" en praktijkleren.	Eens. UWV heeft tekstsuggesties gedaan die we hebben overgenomen.
26	UWV	Par 5: Actieagenda Algemeen: een aantal maal is vermeld "De werktoeleiding van de UWV doelgroep blijft hierbij nadrukkelijk een verantwoordelijkheid van UWV." Op zich is dat juist. Maar we vragen ons af wat de betekenis is? Waarin verschilt de verantwoordelijkheid van UWV t.o.v. gemeenten? Blijven gemeenten ook verantwoordelijk voor de werktoeleiding van de gemeentelijke doelgroep?	In een overleg met UWV is dit toegelicht. Reden van het opnemen van deze zinsnede is het helder maken dat gemeenten en UWV beiden hun eigen verantwoordelijkheid houden. Het hebben van gezamenlijke arbeidsmarktwerkingsplannen betekent niet dat de verantwoordelijkheden worden samengevoegd. Op verzoek van UWV hebben we deze zinsnede verwijderd.
27	UWV	Toegankelijk bestand Er wordt 1 FTE gevraagd om kandidaten zichtbaar te maken in de Kandidatenverkenner, cq Sonar. Het is nu al mogelijk dat de gemeentelijke systemen te koppelen aan Sonar waardoor de klantprofielen geautomatiseerd worden ingeladen. Daarvoor is geen capaciteit nodig. Gemeenten moeten er wel voor zorgen dat de klantprofielen gevuld worden en actueel blijven.	Zie de beantwoording van punt 3.
28	UWV	Versterking werkgeversservicepunt	Zoals in een overleg tussen gemeenten en UWV

		<p>UWV is voorstander van versterking van de gezamenlijke werkgeversdienstverlening op regionaal niveau langs de volgende lijnen:</p> <p>a. Verbetering van de regionale samenwerking tussen de gemeentelijke uitvoeringsorganisaties en UWV door regiobreed alle vacatures en kandidaten uit te wisselen</p> <p>b. Invoeren van regionale keyaccounts. In deze aanpak is er 1 accounthouder die namens alle organisaties de contacten onderhoudt en afspraken maakt met de werkgever. Deze werkgevers worden gericht geselecteerd. Belangrijkste criterium is de mate waarin de werkgever bijdraagt of kan bijdragen aan het aan werk helpen van personen in de doelgroep PoW.</p> <p>c. Intensivering van de werkgeversdienstverlening door de capaciteit regiobreed uit te breiden met 4-5 fte adviseurs werkgeverdienstverlening voor 2 jaar</p> <p>d. Inrichten van een gezamenlijk expertteam "inclusieve arbeidsorganisatie". Doel van dit team is werkgevers te stimuleren en te ondersteunen bij het "aanpassen van het werk aan de kandidaat". Basis is de methode Inclusieve arbeidsanalyse die kosteloos door UWV aan werkgevers wordt aangeboden. Ook lichtere, praktische vormen van ondersteuning worden aangeboden. Het team wordt gevormd door medewerkers van UWV en gemeenten die nu al deze ondersteuning leveren, aangevuld met 2 extra fte. Het team werkt natuurlijk nauw samen met de adviseurs werkgeversdienstverlening.</p>	<p>overeengekomen over dit punt: De punten die worden aangedragen zijn belangrijk. Maar ze horen thuis in de samenwerkingsafspraken tussen gemeenten en UWV. Veel van de punten vallen onder regulier werk van het WSP. Verder bestaat binnen 'Werken aan Werk' ruimte om een aantal zaken die u noemt, op te pakken.</p>
--	--	--	---

29	UVW	<p>Gezamenlijk aanpak GGZ IPS-trajecten behoren, net als andere re-integratieactiviteiten, gefinancierd te worden uit de reguliere middelen. Het bestaande samenwerkingsproject loopt dit jaar af. Wellicht zijn er middelen nodig om de samenwerking structureel te maken.</p>	<p>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.</p> <p>We hebben bovengenoemde tekst ter onderbouwing in de maatregel opgenomen.</p> <p>In een overleg tussen gemeenten en UWV kon UWV zich in bovengenoemde uitleg vinden.</p>
30	UVW	<p>Taalvaardigheid Taalvaardigheid is 1 van de vele competenties om aan het werk te komen. Wij zouden dit een breder onderdeel "opleiding" willen maken van waaruit gerichte, korte interventies kunnen worden gefinancierd om mensen naar werk te begeleiden. Bijvoorbeeld de pilot praktijkleren voor mensen zonder startkwalificatie. Wat ons betreft kan hier een groter bedrag voor geclaimd worden</p>	<p>Binnen 'Werken aan Werk' investeren gemeenten in de periode 2019-2022 € 1,4 miljoen in scholing (kortdurend of langer) en begeleiding. In 'Werken aan Werk' wordt al in uw suggestie voorzien. De taalvaardigheid is – in lijn met de opmerkingen die VNO-NCW maakte- vaak een stap vooraf.</p>
31	UVW	<p>Pilot Scholingsmakelaar Zo'n makelaarsfunctie is onderdeel van de taken van een Leerwerkloket en zou daarin opgenomen moeten worden. Wij zijn geen voorstander van een aparte scholingsmakelaar.</p>	<p>Zoals in de Werkkamer afgesproken: De functie van scholingsmakelaar is nodig. We hebben afgesproken dat deze functie – bij vaststelling van een leerwerkloket–eventueel daarin opgaat. Nu is het leerwerkloket er nog niet en het is formeel de vraag of dit loket er komt. Nu naar dit loket verwijzen kan niet (we kunnen niet verwijzen wat er niet is). Wel hebben we – conform afspraken met UWV en de Werkkamer- in het plan opgenomen dat 'indien er een regionaal</p>

			Leerwerkloket ontwikkeld wordt, gezien wordt of en hoe de functie van Scholingsmakelaar daarin opgenomen kan worden'.
32	UWV	<p>Par 6. Sturing, monitoring en verantwoording PoW is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de regionale partners: werkgevers, werknemers, onderwijs, gemeenten en UWV. Die gezamenlijke verantwoordelijkheid moet ook terugkomen in de governance. Daarom zijn wij voorstander van de volgende structuur:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Een onafhankelijke programmamanager, aangesteld door de partners, verantwoordelijk voor de aansturing en coördinatie van operationele activiteiten, monitoring en verantwoording van middelen en resultaten. - Een stuurgroep, bestaande uit management van de gemeentelijke uitvoerders, UWV, onderwijs en de sociale partners, is verantwoordelijk voor de aansturing van de programmanager en de aansturing van de activiteiten binnen de eigen organisaties. - Een bestuurlijk overleg, bestaande uit wethouders, sociale partners, onderwijs en UWV. 	<p>In de Werkkamer is de volgende lijn (ook met UWV) afgesproken:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De bestuurlijke aansturing vindt plaats in de Werkkamer. Omdat daar alle arbeidsmarktpartners vertegenwoordigd zijn. 2. De ambtelijke (dagelijkse) aansturing vindt plaats in het beleidsteam waar alle beleidsmedewerkers van gemeenten en de beleidsmedewerker van UWV aan deelnemen. 3. Op uitvoeringsniveau wordt afgestemd binnen het uitvoeringsoverleg. Wanneer nodig nodigen we daar arbeidsmarktpartners bij uit. 4. Wanneer er op managementniveau/directieniveau overleg en afstemming nodig is, dan organiseren we dit apart. 5. We vinden het een goed plan om een klein budget te reserveren voor coördinatie/algehele projectleiding. Deze maatregelen zijn aanvullend op de maatregelen uit Werken aan Werk en vergen toch meer inzet. We stellen echter voor de inzet op coördinatie niet zo hoog te stellen als u voorstelt. Een inzet voor van 12 uur in de week lijkt ons voldoende.
33	UWV	<p>Wat nog ontbreekt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Middelen voor "werkfit maken" van het aanbod. Zie ook ons opmerking onder Par. 1. Voor de UWV- 	Hierin is in Werken aan Werk voorzien.

		<p>doelgroep gaan wij er vooralsnog van uit dat het reguliere budget voldoende is. We willen extra middelen graag inzetten om kandidaten “on the job” bij werkgevers werkfit te maken. Extra middelen ook voor gemeenten voor werkfit “before the job”.</p> <ul style="list-style-type: none">- Stimuleren van private initiatieven/innovatie- Middelen voor communicatie.	
--	--	---	--

NR	Organisatie	Zienswijze/reactie	Verwerking
1.	VNO-NCW	<p>Hartelijk dank voor de verwerking van alle input die ik had aangeleverd, je hebt het allemaal heel inzichtelijk gemaakt in de matrix waarvoor complimenten!</p> <p>We hebben naar de uitvoerbaarheid gekeken van dit actieplan en we zien geen gekke dingen. Wel missen we ons als genoemde partner (werkgevers en werkgeversvertegenwoordigers) wanneer het gaat om het echte doen. Als ik bijvoorbeeld kijk naar het informeren en enthousiasmeren van werkgevers, het verleiden van nieuwe partijen om deel te nemen, het delen van ervaringen onderling tussen werkgevers dan mis ik dat in het plan. Dat geldt ook voor een stuk communicatie richting werkgevers omtrent beeldvorming over de doelgroep en de rompslomp, de mogelijkheden en het delen van best practices van hoe het wel kan.</p> <p>Ik wil je dan ook hierbij het verzoek doen om dit aspect alsnog op te nemen in het plan als mede in de begroting. Dit geldt kunnen wij beheren en in samenspraak met alle partijen inzetten voor bovenstaande activiteiten. Ik zou het op prijs stellen als je hiervoor € 50.000,- per jaar in de begroting op zou willen nemen. Dat is inclusief organisatie, ondersteuning, projectmanagement en communicatie. Nogmaals hartelijk dank voor je voortvarende aanpak en tot de 21e!</p> <p>Ik zie je reactie graag tegemoet.</p>	Verwerkt. Staat opgenomen in project 3 uit de actieagenda. Dank voor het voorstel!
2.	Ministerie SZW	Allereerst goed om te melden dat het concept er al	Nee. Dit klopt niet. Zie de inleiding bij het actieplan.

		vergevorderd uit ziet met een duidelijke structuur en lay-out. Klopt het wel dat in de aanpak de derde actielijn over route mist?	Pijler 1 en 3 hebben we in dit plan tot één actielijn samengevoegd. Dit hebben we ook expliciet in de tekst benoemd.
3.		Wat de leesbaarheid betreft, is het actieplan nu wel aan de lange kant en iets té uitvoerig. De bedoeling is dat het echt een doe-agenda is, dus wellicht kunnen er sommige passages – hoewel interessant – omwille daarvan geschrapt of ingekort worden (suggestie: lokale initiatieven van hoofdstuk 5)?	Dit vinden wij ook. Een paar punten hierover: <ul style="list-style-type: none"> - In de richtlijnen van het ministerie wordt gevraagd om een heldere analyse en actielijnen die inspelen op de analyse. - Wij hebben – op verzoek van VNO NCW, UWV en FNV ten opzichte van een eerdere versie van het plan aardig wat passages aan het plan toegevoegd. Zoals de beschrijving van de lokale werkwijzen (juist hoofdstuk 5). We merken dat hierover nogal wat verschil in inzicht over is. - We zullen zeker nog betrachten de tekst in te korten. Met deze suggestie gaan we dus nog serieus aan de slag.
4.		De aanpak zelf kent niet altijd een doe-agenda. In sommige maatregelen komt dat wel naar boven, bijvoorbeeld met de IPS- en taaltrajecten, maar we zien ook de nodige abstracte maatregelen, waardoor veel extra fte-inzet. Wat die extra fte precies gaan doen en in hoeverre dat een extra c.q. andere impuls is, mag meer naar voren komen.	De FTE's die we inzetten gaan natuurlijk veel DOEN. We hebben gepoogd heel concreet te beschrijven welke acties en maatregelen de extra FTE's gaan uitvoeren. We zullen dit nog concreter maken. Dank voor dit punt.
5.		Het gehele concept bezien, komt de samenwerking niet altijd goed naar voren. In een aantal maatregelen wel, zoals bij actielijn 1 (bijv. transparantie van gehele kandidatenbestand), maar in sommige maatregelen lijkt er geen integrale aanpak te zijn (impuls lokale initiatieven). Perspectief op Werk is een initiatief van verschillende partners uit de keten van	Wij zien dit belang en onderschrijven het belang van samenwerking en gezamenlijk eigenaarschap. In onze ogen hebben we Wij zien dit anders. Bij alle maatregelen worden gemeenten, UWV en het Werkgeversservicepunt betrokken. We werken verder samen met werkgevers, onderwijsinstellingen en zorgaanbieders. Hierbij is het uitgangspunt JUIST dat deze arbeidsmarktpartners

		<p>arbeidsbemiddeling en heeft tot doel om de samenwerking in de keten te versterken. We zien een integrale aanpak en betrokkenheid van alle partners daarom graag terug bij de regionale actieplannen.</p>	<p>initiatief nemen en medeverantwoordelijk zijn voor de uitvoering</p> <p>We hebben inmiddels – in overleg met VNO NCW – opgenomen dat VNO-NCW nagenoeg heel project 3 uitvoert en actief werkgevers betreft bij de uitvoering van Perspectief op Werk en Werken aan Werk.</p> <p>We zullen naar aanleiding van deze opmerking de samenwerking en het belang van brede verantwoordelijkheid nog scherper benoemen.</p>
6.		<p>Wat de betrokkenheid van alle partners betreft, lezen wij soms toch wel een publieke toon in het actieplan. Als we kijken naar de uitvoerders van de maatregelen, ligt dat vrijwel altijd bij gemeenten en UWV. Kun je werkgevers hier ook bij betrekken? Suggesties kunnen zijn: kunnen werkgevers zelf evenementen en campagnes organiseren over inclusief werkgeversschap?; hoe maak je bemiddelbare werkzoekenden ook richting werkgevers transparant en welke informatie verwachten zij daarbij?; welke scholing is volgens hen nodig om werkzoekenden in dienst te nemen?</p>	<p>Zie de antwoorden bij punten 1 en 5. Verder is het goed te weten dat gemeenten binnen 'Werken aan Werk' investeren in een innovatiefonds voor private partijen. Het innovatiefonds heeft een omvang van € 680.000. Met het innovatiefonds willen gemeenten inwoners, maatschappelijke instellingen en bedrijven prikkelen tot vernieuwende, verrassende en inspirerende plannen en arrangementen die bijdragen aan de inclusieve arbeidsmarkt/het aan het werk helpen van inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het bestaan van dit innovatiefonds staat in Perspectief op Werk vermeld.</p>