

Werken aan werk

Arbeidsmarktbeveiliging 2019-2022



INHOUD

1. Voorwoord	4
2. Leeswijzer	5
3. Een inclusieve arbeidsmarkt	6
4. Profiel van werkzoekenden in de Gooi & Vechtstreek	7
Inleiding	7
Samenvatting	7
Algemeen: de werkzoekenden in de regio	7
Werkloosheidswet (WW)	8
Participatiewet	9
Knelpunten	13
Kansen	13
5. Profiel van de economie in de Gooi en Vechtstreek	14
Inleiding	14
Samenvatting	14
Ontwikkelingen	14
Knelpunten	16
Kansen	16
6. Profiel van de arbeidsmarkt in de Gooi en Vechtstreek	17
Inleiding	17
Samenvatting	17
Ontwikkelingen	17
Knelpunten	23
Kansen	24
7. Arbeidsmarktwerking in de Gooi en Vechtstreek	26
Inleiding	26
Werkgeverdienstverlening	26
Regionaal: randvoorwaarden voor een effectieve werkgeversdienstverlening	26

Lokaal: werkgeversbenadering en lokale initiatieven	27
Knelpunten	31
<hr/>	
8. Actieagenda: Werken aan werk	32
Inleiding	32
Directe werkgelegenheidsmaatregelen	32
Indirecte werkgelegenheidsmaatregelen	40
<hr/>	
9. Sturing, monitoring en verantwoording	44
10. Financieel kader	45
Bijlage 1: Budget Huishoudelijke Hulp Toelage	47

1. Voorwoord

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

Hier hebben we in onze regio, net als in heel Nederland, nog veel kansen liggen. Ondanks de aangetrokken economie zien we dat ouderen, mensen met een beperking, mensen met een praktisch opleidingsniveau en statushouders nog steeds moeizaam aan het werk komen. 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.

Dit tij moeten we met elkaar keren. Werk gaat niet alleen om salaris maar juist om zoveel meer. Werk is een plek waar je je ontwikkelt, sociale contacten opdoet en je zelfvertrouwen kweekt. Werk is een plek waar je waardering en feedback krijgt en waarbij je meedoet en ertoe doet. Werk heeft daarom altijd prioriteit in Gooi en Vechtstreek. Hoeveel drempels en lastigheden er onderweg ook (lijken te) zijn. Een arbeidsmarkt waar iedereen naar vermogen aan de slag kan, daar staan we voor!

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

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

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



Annette Wolthers,
Namens het Portefeuillehoudersoverleg Participatie & Werk

2. Leeswijzer

In dit arbeidsmarktbeveiligingsplan 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 economie in de Gooi en Vechtstreek
- Profiel van de arbeidsmarkt in de Gooi en Vechtstreek
- De arbeidsmarktbeveiliging in de Gooi en Vechtstreek
- Actieagenda Werken aan Werk: wat willen we bereiken, wat gaan we ervoor doen en wat mag het kosten?

Voor de profielen van de werkzoekenden, de arbeidsmarkt en de economie brengen we de kansen en knelpunten in beeld. Deze kansen en knelpunten visualiseren we steeds met symbolen die we verderop expliciet terug laten komen bij de acties en maatregelen. Zo wordt zichtbaar welke knelpunten we oplossen en op welke kansen we inspelen. We hanteren de volgende symbolen:

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

3. Een inclusieve arbeidsmarkt

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

Participatievisie Gooi en Vechtstreek

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

Basisprincipes

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

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

Kernwaarden

Gemeenten en UWV vinden de volgende kernwaarden belangrijk:

Een inclusieve werkwijze

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

Uitgaan van de eigen kracht en eigen verantwoordelijkheid

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

De vraag, talenten en capaciteiten van de inwoner centraal

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

De vraag van de werkgever centraal

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

4. 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. In de inzet vanuit dit arbeidsmarktbeperkingsplan kiezen we voor voorrang voor de inwoner uit het Participatiewet als het gaat om het invullen van vacatures en trajecten.

Samenvatting

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

- *Algemeen:* nu de economie weer groeit, heeft de gemakkelijk te bemiddelen doelgroep grotendeels zelfstandig weer werk gevonden. Dit geldt ook voor 55plussers. Belangrijk daarbij is dat deze doelgroep per definitie niet gemakkelijk te plaatsen is en de grootste afstand tot de arbeidsmarkt heeft.
- *Grotere afstand:* het gevolg daarvan is dat we daardoor steeds meer inwoners in de Participatiewet met minder kwalificaties en meer multi-problematiek zien. Gemeenten hebben (nog) niet altijd de juiste instrumenten om deze twee doelgroepen te laten re-integreren. De afstand van inwoners met een uitkering tot de arbeidsmarkt neemt dus toe en deze inwoner is steeds langer aangewezen op een uitkering.
- *Jongeren:* door de strengere toelatingseisen voor de Wajong-uitkering melden zich steeds meer jongeren bij gemeenten met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. 54% van de jongeren in onze regio heeft geen startkwalificatie. Vooral voor jongeren zonder startkwalificatie zouden arrangementen met leerwerktrajecten uitkomst kunnen bieden. Ook voor het UWV geldt dat het zittend Wajong bestand met arbeidspotentieel om een intensievere aanpak vraagt.
- *Ouderen:* het grootste deel van de inwoners met een uitkering is ouder dan 45 jaar. De inwoners met een uitkering en ouder dan 55 jaar hebben over het algemeen een praktisch opleidingsniveau.
- *Statushouders:* deze doelgroep levert een forse bijdrage aan de instroom en voor hen is een integrale aanpak wonen, scholing, werken inkomen en zorg vereist. Als inburgering weer een gemeentelijke taak wordt, ontstaan hier kansen.
- *Alleenstaande ouders:* 20% van de uitkeringsgerechtigden is een alleenstaande ouder. Dit vraagt om specifieke instrumenten voor deze groep om de belemmeringen naar werk op te heffen zoals het regelen van kinderopvang.

Algemeen: de werkzoekenden in de regio

Beroepsbevolking

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

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

Werkzoekenden

In dit arbeidsmarktbeperkingsplan richten we ons primair op werkzoekenden die onder de Participatiewet, alsook de WW, Wajong en Wia (de zogeheten 'UWV doelgroepen') vallen. Dit betekent concreet dat maatregelen die in dit plan uitgewerkt staan, op een brede doelgroep werkzoekenden van toepassing kunnen zijn. We brengen hierbij wel een zekere volgordelijkheid aan: De maatregelen uit dit plan richten zich in de eerste instantie op inwoners die onder de Participatiewet vallen. Wanneer

het niet/lastig mogelijk blijkt om werkgelegenheid in te vullen door deze doelgroep, dan zijn de maatregelen uit dit plan (ook) van toepassing op werkzoekenden die 'onder de verantwoordelijkheid van UWV' vallen. Hiermee zeggen we geenszins dat gemeenten verantwoordelijk worden voor de werktoeleiding van UWV doelgroepen of andersom. Wel zeggen we dat de werkgelegenheid die op grond van dit plan ontstaat, breder ingevuld kan worden.

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

Aantallen uitkeringsgerechtigden WW en Participatiewet

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

Niet werkende werkzoekenden stand januari 2018 (bron: UWV)

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

Werkloosheidswet (WW)

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

Het werkherhvattingpercentage neemt af naarmate de werkzoekende ouder wordt. Van de langdurig ingeschreven WW'ers is 75% ouder dan 50 jaar. Het is echter niet zo dat 50-plussers eerder werkloos worden dan andere leeftijdsgroepen. Integendeel: in vergelijking met andere leeftijdsgroepen hebben ze vaker een vast contract, waardoor zij juist minder snel ontslagen worden. Wanneer ze eenmaal werkloos zijn komen ze echter moeilijker aan het werk dan jongere werkzoekenden. Sommige WW-gerechtigden van 60 jaar en ouder bereiken tijdens hun WW-uitkering de pensioengerechtigde leeftijd. Van de categorie 60-plus vindt niet iedereen weer de weg terug naar de arbeidsmarkt.

Hieronder ziet u het aantal WW uitkeringen in de Gooi en Vechtstreek per januari 2018:

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

	<27	27-50	>50	Totaal
Gooise Meren	37	504	558	1.099
Hilversum	76	766	848	1.690
Huizen	30	275	463	768
Blaricum	5	74	87	166
Eemnes	2	58	111	171
Laren	0	70	88	158
Wijdereen	8	151	241	400
Weesp	16	197	215	428
Totaal	174	2095	2611	4.880

WW-bestand stand januari 2018 (bron: UWV)

Participatiewet

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

Aantallen Participatiewet naar leeftijd

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

Bron: gemeenten stand januari 2018

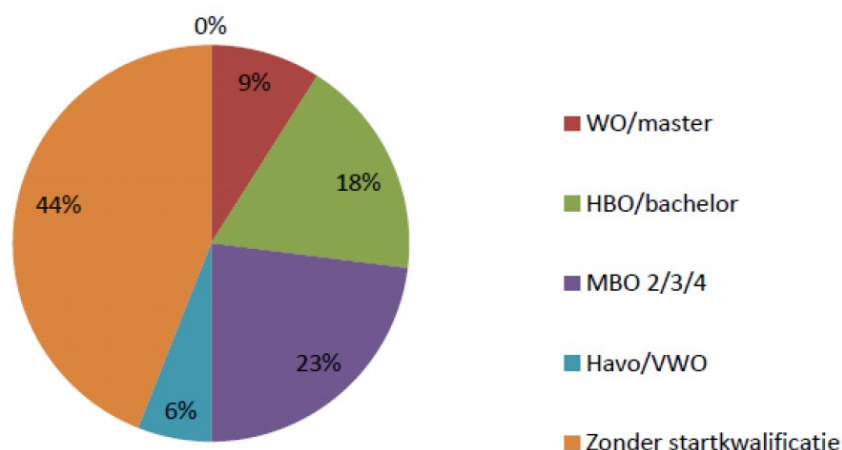
Kenmerken Participatiewet sinds invoering Participatiewet 2015:

1. Groei aandeel jongeren

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

2. Praktisch opleidingsniveau jongeren

Overall heeft ruim de helft van de werkzoekende jongeren tot 27 jaar geen startkwalificatie. In de regio Gooi en Vechtstreek blijkt verder dat ruim 44% van de bijstandsgerechtigden geen opleiding heeft afgerond en/of geen startkwalificatie heeft. (stand december 2017 bron UWV):



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

3. Groot aandeel van statushouders in instroom

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor het leveren van een bijdrage ten aanzien van integratie en participatie van vergunninghouders via werk en/ of scholing. De regio Gooi en Vechtstreek heeft eind2017 ongeveer 1200 statushouders als participatieplichtigen geregistreerd en deze realiseren een forse bijdrage aan de instroom. Deze groep kent vaak multi-problematiek: huisvesting, taal, geld, trauma's, cultuur, validiteit onderwijs thuisland. Deze situatie kan weer leiden tot een langdurige afhankelijkheid van de uitkering als niet direct vanaf de start wordt ingezet op een brede aanpak. Divosa geeft voor deze groep het advies om sterk in te zetten op (om)scholing.

4. Groot aandeel alleenstaande ouders in Participatiewet

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

5. Langere uitkeringsduur

In 2017 stroomde gemiddeld 30% van de werkzoekenden in de regiogemeenten binnen een jaar weer uit (naar werk maar ook autonoom). Daarentegen ontvangt ruim 40% langer dan 3 jaar een bijstandsuitkering van de gemeente. Dit percentage is met 20% gestegen ten opzichte van 2014. Dit heeft grotendeels te maken met het niet activeren van het lang zittende bestand. Hierdoor blijft veel arbeidspotentieel onbenut. Ook duidt dit erop dat 40% een dermate afstand tot de arbeidsmarkt heeft, dat uitstroom naar betaald werk niet op korte termijn haalbaar is.

6. Lager gemiddeld arbeidsvermogen

Aantallen Participatiewet naar mate van loonwaarde

	0-40	40-80	80-100	Totaal
Gooise Meren	336	452	206	994
Hilversum	1.050	790	350	2190
Huizen	381	323	105	809
Blaricum	40	53	12	105

Eemnes	31	34	14	79
Laren	28	58	28	114
Wijdmeren	80	101	20	201
Weesp*	221	81	34	336*
Totaal	2.167	1892	771	4828*

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

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

Conclusies:

- **40%** van alle inwoners met een Participatiewet uitkering in deze regio heeft een loonwaarde tussen 40-80%.
- De 80-100% doelgroep is de afgelopen jaren flink gedaald en vertegenwoordigt gemiddeld **16%** van het totaal aantal werkzoekenden.
- **45%** van de Participatiewet bestaat uit inwoners met de laagste loonwaarde: 0-40%.
- De verdeling is in alle gemeenten vrijwel gelijk. Het zwaartepunt ligt in alle gemeenten behalve Laren in de groep met de laagste loonwaarde. Opvallend is dat Hilversum als centrumgemeente meer inwoners in de Participatiewet kent met de laagste loonwaarde. Dat kan te maken hebben met de centrumfunctie 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 2017

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

1. Het aantal personen met een bijstandsuitkering is in de regio veel lager (van 16,4 inwoners per 1.000 inwoners in Wijdmeren tot 38,6 in Hilversum) dan het landelijk gemiddelde (41,9), dat geldt zowel gemeten naar personen als naar huishoudens.
2. De werkloze beroepsbevolking per 1000 inwoners is in Hilversum met 53, Weesp (84) en Wijdmeren (71) hoger dan het landelijk gemiddelde (48 personen per 1.000 inwoners), in de andere gemeente lager.
3. Ondanks het gestelde onder 1 zien we dat) dat het aantal WW'ers afneemt maar de bijstand (Participatiewet) niet. (UWV arbeidsmarktmonitor 2017).
4. Over het gemiddeld opleidingsniveau van mensen in de bijstand valt op dat in Huizen het aantal mensen met een 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. Praktisch opgeleiden zijn een kwetsbare groep, in die zin dat ze meer dan hoger opgeleiden langdurig het risico lopen met inkomens- en werkonzekerheid te maken te hebben.
5. Het aantal bijstandsuitkeringen gerelateerd aan een AOW-uitkering is ook lager dan landelijk, alleen in Weesp is deze juist hoger dan het landelijk gemiddelde (19,1 versus 16,0 per 1.000 inwoners).
6. Het aantal alleenstaanden met een bijstandsuitkering is lager dan het landelijk gemiddelde 9,7 per 1.000 inwoners). Dit loopt in de regio uiteen van 3,7 in Eemnes tot 8,4 in Hilversum en 8,9 in Huizen.
7. Het aantal lopende re-integratievoorzieningen ligt in de regio lager dan landelijk, met uitzondering van Hilversum en Weesp, waar deze juist hoger zijn.
8. Het aantal nieuwe re-integratievoorzieningen is lager dan het gemiddelde, het aantal beëindigde voorzieningen zelfs aanzienlijk lager.

Uitstroom naar betaald werk Participatiewet 2017

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

Bron: gemeenten stand januari 2018

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

Knelpunten



De inwoners in het bijstandsbestand kennen

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



Vanuit de vraag van de inwoner werken

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



Opleidingsniveau bijstandsgerechtigden

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



Sociale problematiek van inwoners met een bijstandsuitkering

Nu de economie aangetrokken is en inwoners met een relatief kleine afstand tot de arbeidsmarkt gemakkelijker aan het werk komen, bestaat het bijstandsbestand voor een groot deel uit inwoners met sociale problematiek. Denk aan verslaving, psychische problemen, verstandelijke beperkingen en een lage sociale en maatschappelijke zelfredzaamheid. Ook zien we mensen met een bijstandsuitkering in toenemende mate in financiële problemen raken. Financiële problemen leiden veelal tot andere problemen op het sociale en persoonlijk gebied: Sociale netwerken brokkelen af en gezinnen worden afhankelijk van hulp van familie, vrienden en de hulpverlening.

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

Kansen



Onderbenut potentieel

De inwoner kennen, de werkgever kennen, de markt kennen: daar ligt een grote kans in de verbinding van deze partijen. kans. We zien de kansen vooral in korte, vakgerichte (om)scholingstrajecten waar bij voorkeur een baangarantie gegeven kan worden. Dat vraagt samenwerking tussen onderwijs, werkgevers (sectoraal, individueel) en gemeenten: we dienen onze inwoner in de uitkering te kennen, de vraag van de werkgever te weten en te begrijpen, de kansen in de markt te kunnen voorspellen en het onderwijs om gezamenlijk met het onderwijs trajecten op te kunnen zetten. De kansen in de arbeidsmarkt en economie schetsen we in het volgend hoofdstuk.

5. Profiel van de economie in de Gooi en Vechtstreek

Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we het economisch profiel van de Gooi en Vechtstreek. We beschrijven ontwikkelingen, kansen en knelpunten. Aan alle kansen en knelpunten in dit hoofdstuk is een eigen symbool toegekend. Bij de maatregelen in de actieagenda in hoofdstuk 6 geven we – door de symbolen bij de knelpunten en kansen op te nemen- expliciet aan op welke knelpunten en kansen de betreffende maatregel inspeelt.

Samenvatting

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

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

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

Ontwikkelingen

Economisch herstel

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



Bedrijvendynamiek

In de Gooi en Vechtstreek is een lage bedrijvendynamiek waarneembaar. Het aantal oprichtingen van bedrijven en opheffingen ervan (als graadmeter voor de fluctuaties in bedrijvigheid) ligt in Hilversum met 100,7 oprichtingen en 82,6 opheffingen per 1.000 vestigingen hoger dan het landelijk gemiddelde (97,0 oprichtingen, 74,2 opheffingen) in de rest van de regio juist lager. De algemene oprichtingsgraad in Gooi en Vechtstreek is relatief laag (33%), maar de opheffingsgraad relatief hoog (27%). Daardoor is de netto bedrijvendynamiek in deze regio bescheiden. Dit duidt op een gebrek aan kwaliteit van ondernemerschap en een verzwakte propositie voor bedrijfsvestigingen, getuige recente opheffingen van grote bedrijfsvestigingen.

Pendelstromen

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

Ontwikkeling per sector

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

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

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

Flexibilisering van de arbeidsmarkt: van baanzekerheid naar werkzekerheid

De arbeidsmarkt flexibiliseert. Het aandeel werkgevers dat gebruikmaakt van tijdelijke contracten is verdubbeld. In de jaren negentig van de vorige eeuw ging het om ongeveer 30% van de organisaties, in 2015 om 57%. Vooral kleine organisaties gingen de laatste decennia steeds vaker over op tijdelijke contracten. Ook verschilt de trend tussen sectoren. In de sectoren zorg en welzijn, overheid en onderwijs waren tijdelijke contracten al in 1995 populair. Binnen deze sectoren is de toename in het gebruik van tijdelijke contracten minder groot dan in andere sectoren. In de sector handel en horeca is de toename wel groot. In 1995 maakte nog maar 15% van organisaties in deze sectoren gebruik van tijdelijke contracten, in 2015 was dit 55%. Deze groei zal zich de komende jaren voortzetten.

Er komen in de toekomst veel meer korte dienstverbanden én werknemers zoeken tegelijkertijd veel meer naar werkzekerheid. Er wordt steeds meer gebruik gemaakt van oproepkrachten uitzendwerkers, zzp 'ers en tijdelijke contracten. 'Vast' personeel moet zich vaker en sneller aanpassen aan veranderingen. Enerzijds is een werkgever minder geneigd om te investeren in scholing omdat hij

niet weet hoe lang iemand voor hem blijft werken. Anderzijds is de noodzaak om employability op peil te houden heel groot, juist vanwege de kortdurende dienstverbanden.

ZZP-ers

In de regio Gooi en Vechtstreek is de groei van het aantal zelfstandigen sterker zichtbaar dan in de rest van Nederland. In 2017 vormden de circa 25.000 zelfstandigen ongeveer 20% van de werkzame beroepsbevolking in Gooi en Vechtstreek. Landelijk wordt verwacht dat het aantal zelfstandigen in 2018 en 2019 groeit, maar deze toename is wel minder sterk dan de banengroei van werknemers. Vooral werknemers ouder dan 45 jaar zijn vaak werkzaam als zelfstandige. Van de zelfstandigen is ongeveer de helft zelfstandige zonder personeel (zzp'er). In de in de regio oververtegenwoordigde ICT-sector (waaronder een deel van de media- en entertainmentindustrie) neemt het aandeel STP'ers sterk toe. Deze sector is dan ook verantwoordelijk voor een groot deel van de groei in het aantal zelfstandigen. Naar verwachting neemt het aantal STP'ers de komende jaren iets toe. Naar inschatting is in 2022 zo'n 25% van de beroepsbevolking in de Gooi en Vechtstreek zzp'er. Ook zien we een aanzienlijke verjonging van de doelgroep optreden. De gemiddelde leeftijd van zzp'ers neemt de komende jaren af van 44,4 jaar naar 36 jaar in 2019.

Knelpunten



Onderbenut economische potentieel.

De economie presteert hier minder dan mogelijk, en regionale condities voor ondernemerschap moeten worden verbeterd. Tot 2040 staan er 25.000 arbeidsplaatsen op het spel. Toch is dat nauwelijks zichtbaar in de (relatief lage) regionale werkloosheidscijfers en de (relatief hoge) arbeidsparticipatie. De oplossing voor deze paradox is duidelijk: men zoekt het werk buiten de regio, en pendelt daarvoor vooral naar Amsterdam, en Utrecht. Ook is er sprake van een belangrijke inkomende pendel uit de omliggende regio's naar Gooi en Vechtstreek. Dat duidt op een kwalitatieve mismatch op de regionale arbeidsmarkt.

Kansen



Aantrekkelijk gebied

Onze regio als middelpunt van het land en de bereikbaarheid van de regio zijn belangrijke en aantrekkelijke factoren. De regio is als woongebied zeer aantrekkelijk en gewild dus de bouw en het wonen zijn kansrijke sectoren voor de komende jaren. De zorg is een bekende en zeer belangrijke kansrijke sector in deze regio.

6. 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.

Samenvatting

We zien de volgende ontwikkelingen:

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

Ontwikkelingen

Beroepsbevolking

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

Banen

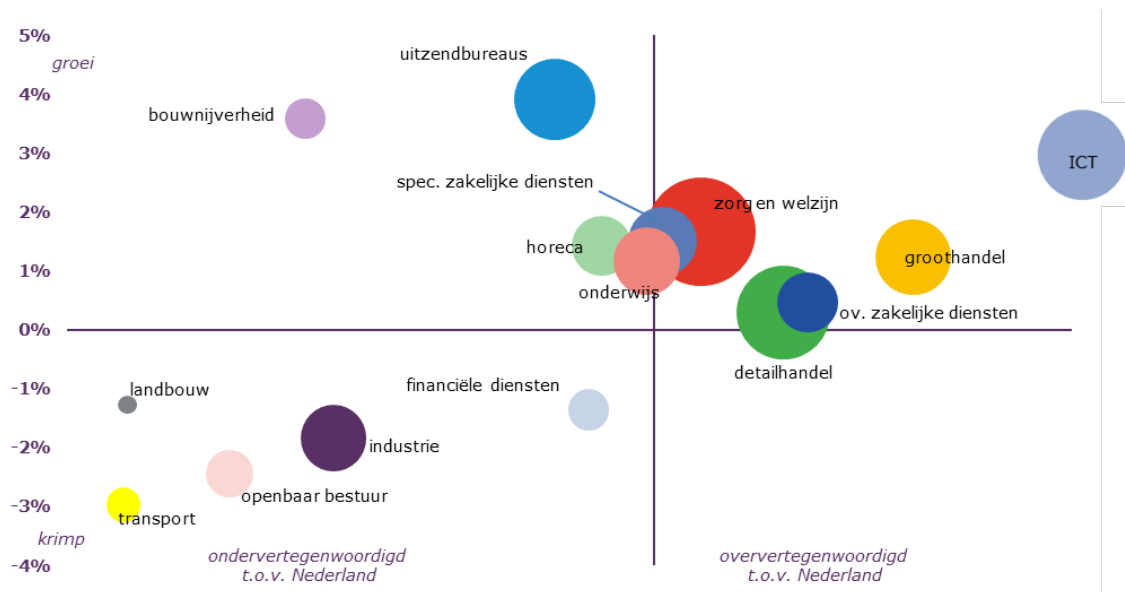
Het aantal banen per 1.000 inwoners is aanzienlijk lager dan het landelijk gemiddelde (758 banen per 1000 inwoners). De meeste gemeenten scoren tussen de 500 en 600 banen per 1.000 inwoners. Hilversum heeft juist meer banen (803 per 1000 inwoners) dan het landelijk gemiddelde.

Banen per sector

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



Bron: UWV, Arbeidsmarktprognose 2018-2019

Banen per sector in omliggende regio's

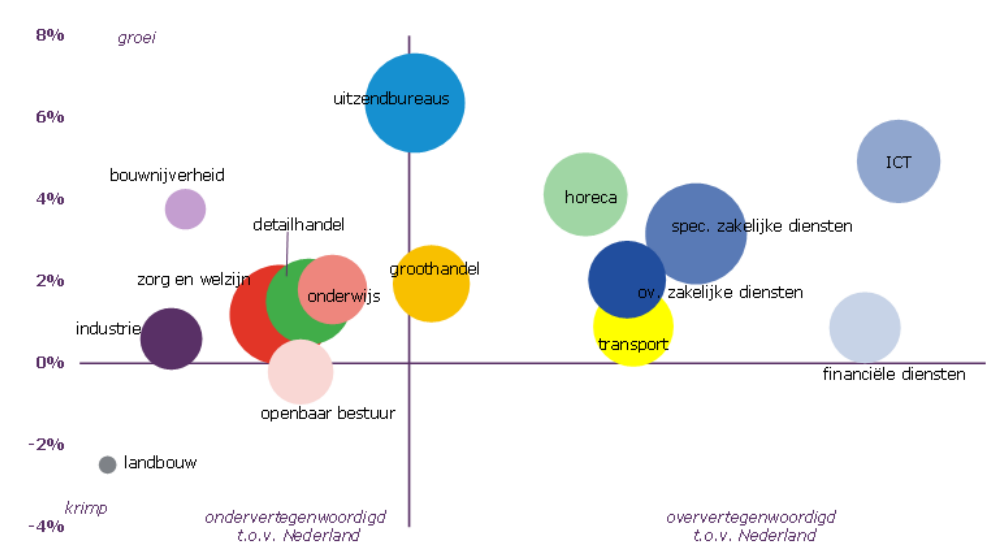
Zoals aangegeven is de werkgelegenheidspendel in de Gooi en Vechtstreek groot. 50% van de werkzame inwoners werken in omliggende regio's en omliggende regio's bieden werkgelegenheidskansen voor inwoners uit de Gooi en Vechtstreek. Hieronder treft u per regio een overzicht van waar zich in de omliggende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

Groot Amsterdam

Sectoren die in de regio Groot Amsterdam een bovengemiddelde groei laten zien (in groeipercentage maar ook in volume) zijn de sectoren horeca, ICT, transport en zakelijke diensten. Daar waar de sectoren zorg en welzijn en detailhandel groeisectoren zijn in de Gooi en Vechtstreek, zijn dit binnen Groot Amsterdam redelijk ondervertegenwoordigde sectoren die aanzienlijk krimpen. De sectoren horeca en transport zijn in de Gooi en Vechtstreek krimpsectoren. Deze sectoren laten in Groot Amsterdam groei zien en bieden grote werkgelegenheidskansen voor Participatiewetters uit de Gooi en Vechtstreek.

Werknemersbanen per sector: omvang, aandeel en ontwikkeling

Groot Amsterdam, 2019

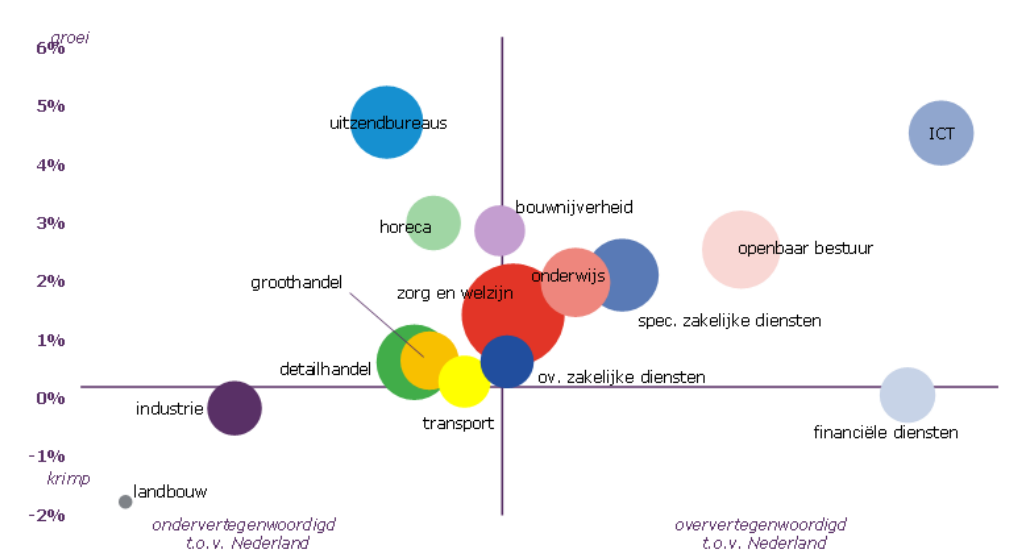


Midden-Utrecht

Ten opzichte van de Gooi en Vechtstreek heeft de Regio Midden-Utrecht een minder gunstige arbeidsmarktsituatie. De sectoren ICT, openbaar bestuur, zakelijke dienstverlening en onderwijs laten groei zien. Deze sectoren bieden over het algemeen relatief weinig werkgelegenheidskansen voor Participatiewetters. De voor Participatiewetters kansrijke sectoren (Zorg en Welzijn, horeca, transport) laten geen significante groei zien, zijn ten opzichte van het landelijk beeld ondervertegenwoordigd.

Werknemersbanen per sector: omvang, aandeel en ontwikkeling

Midden Utrecht 2019

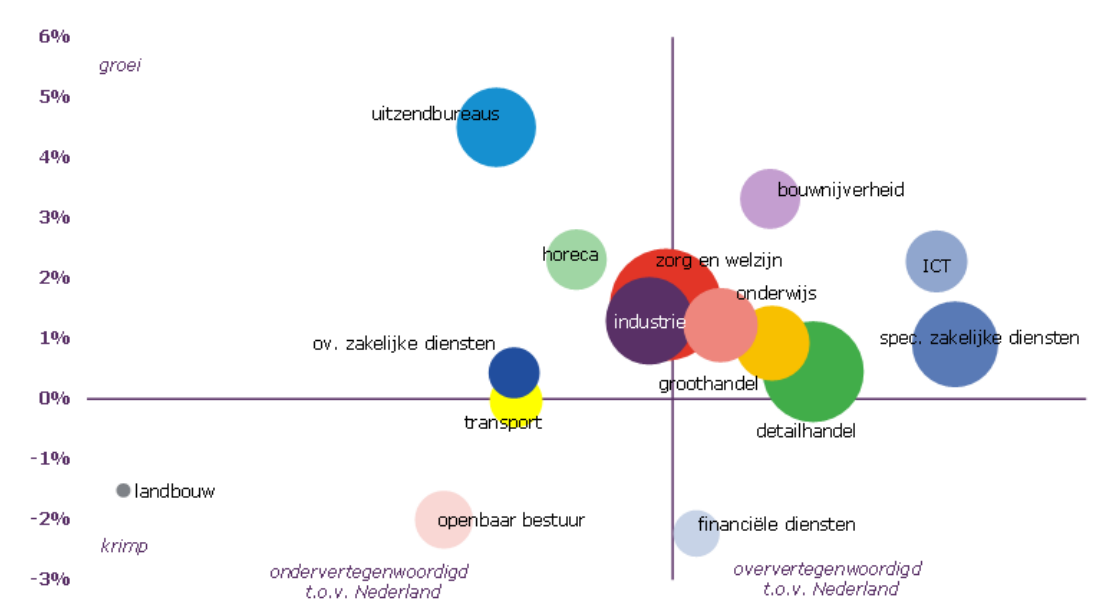


Amersfoort

De regio Amersfoort biedt voor Participatiewetters uit de Gooi en Vechtstreek werkgelegenheidskansen in de sectoren bouwnijverheid (deze sector is in de Gooi en Vechtstreek zwaar ondervertegenwoordigd), zakelijke diensten (deze sector is in de Gooi en Vechtstreek niet groot en laat geen groei zien) en industrie (deze sector is in de Gooi en Vechtstreek een aanzienlijke krimpsector die ten opzichte van het landelijk beeld ondervertegenwoordigd is).

Werknemersbanen per sector: omvang, aandeel en ontwikkeling

Amersfoort 2019

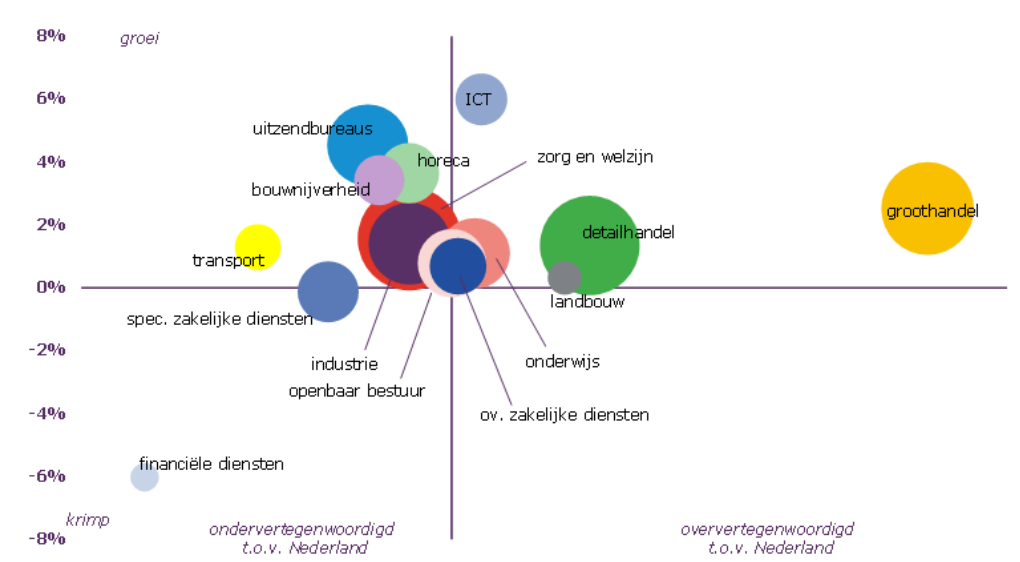


Flevoland

Ten opzichte van de Gooi en Vechtstreek heeft de regio Flevoland een minder gunstige arbeidsmarktsituatie. De sectoren detailhandel en groothandel zijn groeisectoren die ten opzichte van het landelijk beeld oververtegenwoordigd zijn. Beide sectoren laten ook in de Gooi en Vechtstreek een kleine groei zien. De groei in de regio Flevoland is groter waardoor ook hier kansen ontstaan voor inwoners uit de Gooi en Vechtstreek.

Werknemersbanen per sector: omvang, aandeel en ontwikkeling

Flevoland, 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 Tominroep 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 arbeidmarkt.

Bij Tomingroep werken ca. 1800 mensen met en zonder arbeidsbeperking (ruim 1000 mensen met een indicatie Sociale Werkvoorziening, ruim 130 mensen vanuit de Participatiewet, ongeveer 400 reguliere medewerkers en ca. 60 vrijwilligers en stagiairs.

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

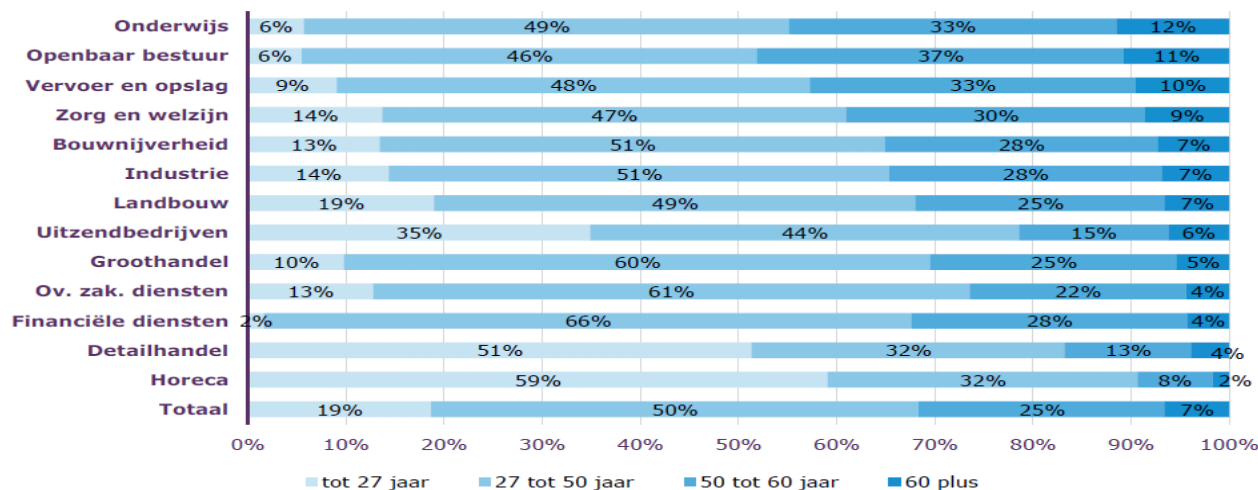
Door de exponentiële ontwikkelingen in de technologie verdwijnen in de toekomst vele banen. Niet alleen praktisch geschoolde werknemers maar ook veel werknemers in het middensegment zitten straks zonder werk. In de productie, gezondheidszorg en zelfs de financiële sector ziet het er in de toekomst compleet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

Vergrijzing

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

Banen naar leeftijd

Banen van werknemers naar leeftijdsklasse en sector
Gooi en Vechtstreek, december 2016



Bron: UWV

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



Toenemende vervangingsvraag

Een hoog aandeel 50-plussers in de werkzame beroepsbevolking betekent dat er meer vervangingsvraag te verwachten is doordat ouderen met pensioen gaan. Voor de groep 60-plussers speelt pensionering en dus de vervangingsvraag binnen afzienbare tijd. Naar verwachting komen er de komende twee jaar zo'n 6.000 vacatures vrij doordat 60 plussers met pensioen gaan. De sectoren openbaar bestuur, zorg en welzijn en het onderwijs zijn het sterkst vergrijsd.



Grote tekorten in de zorg

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

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



Aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt

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



Nieuwe vaardigheden om mee te komen

Ondanks het grote effect van technologische ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, blijft de mens als productiefactor belangrijk in productontwerp, het instrueren van robots en het managen van productieprocessen. Voor lager opgeleiden ontstaan zo nieuwe sectoren waar specifieke vakkennis vereist is. Om nieuwe generaties goed beslagen ten ijs te laten komen moeten we in het onderwijs dan ook grote verschuivingen maken. De medewerkers van de toekomst moeten zich concentreren op het verbeteren van hun algemene vaardigheden of nieuwe verwerven. Denk aan probleemoplossend

vermogen, initiatief nemen, helder kunnen communiceren, creativiteit, sociale vaardigheden, kritisch denken. Zaken die ons als mens onderscheiden van de robot en door technologie moeilijk vervangbaar zijn. Deze vaardigheden noemen we ook wel 21st-century vaardigheden.

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. Per saldo leiden de maatregelen uit het Energieakkoord landelijk tot 2020 tot circa 76.000 extra voltijdbanen, zo stelt de Nationale Energieverkenning 2017. Zonnepanelen, windmolens, waterstoffabrieken en andere vormen van energieopwekking moeten op een goede manier in het landschap worden ingepast. Er moeten kilometers nieuwe leidingen worden aangelegd, wat leidt tot grote infrastructurele aanpassingen. Circulair slopen en bouwen, onderhoud 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 carrièremogelijkheden en verschuivingen door technologie en innovatie

Door de technologische ontwikkelingen ontstaan er ook weer heel veel nieuwe carrièremogelijkheden. Een groot aantal banen moet zelfs nog worden uitgevonden, hooggeschoold en praktisch geschoold werk. Dat software-ingenieurs, procesontwerpers, ergonomen en neurowetenschappers goede kansen hebben in de toekomst is duidelijk. Maar de helft van de banen in de toekomst kennen we nu nog niet. Als we speculeren, kunnen we ons voorstellen dat we straks banen als batterij-ingenieur, ruimte- of data-architect, telechirurg, robotadviseur hebben. De dronespecialist en ethische hacker zijn al volop

actief. Dit zijn banen die niet voor de gemeentelijke doelgroepen voor de hand liggen maar wel voor kansen aan de onderkant van de arbeidsmarkt kunnen zorgen door verschuiving en vervanging.



Onderwijsstromen en kans op stage

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

7. Arbeidsmarktwerking in de 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 op 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. 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 Werkgeversservicepunt volledig lokaal gepositioneerd zijn en vanuit de afzonderlijke uitvoeringsdiensten van gemeenten werken. Zo wordt nabijheid georganiseerd, wordt een sluitend klantproces geborgd en worden overdrachtsmomenten 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 participatiegerechtigden.
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

De uitvoering van 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 arbeidsmarktwerkingsplan 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).

MVO Gooise meren

Dit programma beoogt met de ontwikkeling van publiek/private samenwerking in de gemeente te resulteren in 300 uitkeringsgerechtigden aan het werk; 100 Werk-Leer-Trajecten en 100 'eigenkrachtarrangementen' (maatschappelijke participatie).

De aanpak wordt 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 voor 2019 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 arbeidsmarktbeperkingsplan

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 consulent (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 arbeidsmarktbeleidingsplan 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:
 - o Nu aan het werk
 - o Binnen twee jaar aan het werk
 - o Nooit aan het 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. Denk hierbij aan bijvoorbeeld de zelfredzaamheidsmatrix. Deze brengt in beeld hoe zelfredzaam onze inwoner is op het gebied van werk, inkomen, wonen, gezondheid, relaties e.d. Dit geeft een integraal beeld en dus een integrale kans op passende begeleiding.
- 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 groepswijze 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.

Knelpunten

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

1. Een professionalisering van het accountmanagement: meer vanuit de vraag en mogelijkheden van de inwoner werken.
2. Communicatie met werkgevers over de dienstverlening van het WSP en de inzetbaarheid van instrumenten.
3. Een betere afstemming tussen UWV en gemeenten en gemeenten en de Regio over de uitvoering van de 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.

8. Actieagenda: Werken aan 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 hoofdstukken 4, 5 en 6 hebben geanalyseerd en uitgewerkt. Bij de presentatie van maatregelen, maken we hieronder het onderscheid tussen directe en indirecte maatregelen en beschrijven de acties die we ondernemen om resultaten te boeken, zo concreet als mogelijk. We geven expliciet aan op welke kansen en knelpunten we antwoord bieden en nemen per maatregel een onderbouwde begroting op, wie de uitvoerende partij(en) is (zijn) en binnen welk tijdsbestek de maatregel wordt uitgevoerd. Zo zijn we zo specifiek als mogelijk over wat we gaan doen, waarom, voor wie en met welk doel.

Evaluatie en bijstelling

Onderstaand actieagenda is uiteraard 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 arbeidsmarktbeveiligingsplan jaarlijks geëvalueerd 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.

Directe werkgelegenheidsmaatregelen

1. Meer werk voor huishoudelijke hulpen: Schoonhuis continueren	
Beschrijving	<p>Per 1 april 2016 zijn de gemeenten in de Regio Gooi en Vechtstreek en de gemeente Eemnes gestart met het project Huishoudelijke Hulp Toelage (HHT). Het doel van dit project is de particuliere vraag naar huishoudelijke hulp stimuleren om zo de werkgelegenheid voor (voormalige) huishoudelijke hulpen te vergroten. In onze regio werkt de HHT onder de naam 'Schoonhuis'. Schoonhuis is particuliere ondersteuning die los staat van de publieke voorziening compensatie huishoudelijke taken (huishoudelijke hulp op grond van de Wet maatschappelijke ondersteuning).</p> <p>Alle inwoners uit de regiogemeenten kunnen via een web-portal in het digitaal leefplein aanspraak maken op een lager uurtarief voor de particuliere schoonmaakhulp, wanneer zij zich aanmelden voor Schoonhuis. Om dit lagere uurtarief aan te kunnen bieden, wordt een deel van het tarief van de aanbieder vergoed door de toelage HHT. Het overige deel wordt door inwoners zelf betaald. Gemeenten leggen een toelage van € 10 per uur bij aan elk uur geleverde hulp. Het tarief voor particuliere hulp wordt dus deels door de inwoner en deels door de overheid betaald. Hierdoor wordt de afname van de huishoudelijke hulp via de HHT gestimuleerd en ontstaat er werkgelegenheid: banen in de thuiszorgsector blijven behouden en er worden banen gecreëerd (door de toenemende vraag naar huishoudelijke hulp).</p> <p>In 2019 wordt Schoonhuis geëvalueerd. Op basis van deze evaluatie bepalen gemeenten of zij Schoonhuis continueren. Niet alleen op basis van de resultaten die met Schoonhuis zijn geboekt, maar ook wegens de zeer snel veranderende arbeidsmarkt in de zorg. Daar waar er in 2014-2015 sprake was van massa-ontslag in de zorg, zien we nu een massaal tekort aan zorgpersoneel. Tegelijkertijd maakt de stijgende vraag naar huishoudelijke hulp via de Wmo (onder andere wegens de invoering van het abonnementstarief) dat gemeenten na moeten denken over alternatieven op de huishoudelijke hulp. Dit om geïndiceerde hulp toegankelijk en betaalbaar te houden. Ook dit aspect zal meegenomen worden in de evaluatie.</p>
Voor welke doelgroep(en)?	1. In de eerste instantie: werkzoekenden die onder de Participatiewet vallen (dit geldt reeds onder de huidige voorwaarden). Deze doelgroep heeft voorrang bij het werken

	<p>binnen Schoonhuis.</p> <p>2. In de tweede instantie- wanneer vacatures moeilijk in te vullen zijn door de doelgroep zoals genoemd onder 1- werkzoekenden die onder verantwoordelijkheid van UWV vallen, zoals mensen met een WW uitkering. De werktoeleiding van de UWV (o.a. het aanbieden van de nodige begeleiding en scholing) blijft hierbij nadrukkelijk een verantwoordelijkheid van UWV wat door UWV bekostigd wordt.</p> <p>3. In de derde instantie alle andere werkzoekenden uit de Gooi en Vechtstreek die geïnteresseerd zijn in een baan als huishoudelijke hulp.</p> <p>Over bovengenoemde volgorde zijn afspraken gemaakt met UWV en aanbieders.</p>
Wat willen we bereiken?	<p>1. Behoud van de werkgelegenheid dat Schoonhuis tot nu toe biedt. Het betreft in 2018 zo'n 60 banen.</p> <p>2. Jaarlijks ten minste 20 nieuwe banen binnen Schoonhuis.</p> <p>3. Het gebruik van Schoonhuis neemt jaarlijks met 10% toe.</p>
Wat gaan we daarvoor doen?	<p>1. Schoonhuis wordt in de periode 2019 voortgezet. Hiervoor gelden dezelfde condities als in 2018. Zie voor de condities: www. Schoonhuis.nl.</p> <p>2. Voor het continueren van Schoonhuis in de periode na 2019 wordt er in de eerste helft van 2019 een evaluatie uitgevoerd. Op basis van die evaluatie wordt door colleges van B&W bepaald of Schoonhuis in de periode na 2019 wordt gecontinueerd en onder welke condities dit gebeurt.</p> <p>3. Wanneer gemeenten ervoor kiezen Schoonhuis niet te continueren, wordt een redelijke opzegtermijn van 4 maanden gehanteerd. Dit betekent dat gemeenten op uiterlijk 1 november de eventuele beëindiging met instellingen communiceren.</p> <p>4. Om het gebruik van Schoonhuis hiermee de werkgelegenheid in de (thuis)zorg- te stimuleren zijn campagnes nodig. Daarom wordt er de komende tijd ingezet op de bekendheid van de regeling bij inwoners en werkzoekenden uit onze regio. Dit doen we door:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Het gebruik van posters over Schoonhuis. De posters worden in verschillende publieke organisaties (ook bibliotheken) opgehangen. Ook roepen wij ondernemers in de regio Schoonhuis te steunen, door de poster in hun organisatie op te hangen. ○ Het gebruik van (digitale) leaflets over Schoonhuis. De leaflets worden in verschillende publieke organisaties (ook bibliotheken) gedeponereerd. Ook roepen wij ondernemers in de regio Schoonhuis te steunen, door de leaflets in hun organisatie ter beschikking te stellen. Op de website van alle aanbieders, gemeenten en de Regio wordt de digitale leaflet over Schoonhuis opgenomen. ○ Het doorlopend ophangen van driehoek borden om SchoonThuis ook in het straatbeeld in de regio onder de aandacht te brengen. ○ Het jaarlijks verzenden van een huis-aan-huis ansichtkaart over SchoonThuis. ○ Het plaatsen van advertenties in zowel lokale kranten als in de Gooi en Eemlander over Schoonhuis. ○ Het gebruiken van social media om over Schoonhuis te communiceren. We gebruiken hierbij de reguliere kanalen van aanbieder, gemeenten en de Regio. ○ Het optimaliseren van de website van Schoonhuis. We ontwikkelen de website van SchoonThuis constant door. <p>De exacte communicatieaanpak wordt nader uitgewerkt in een communicatieplan Schoonhuis 2019-2021.</p> <p>5. Wanneer Schoonhuis wordt beëindigd, treedt het Werkgeversservicepunt tijdig in contact met de deelnemende aanbieders en medewerkers om waar nodig te bemiddelen van werk naar (ander) werk.</p>
Antwoord op welk(e) knelpunt(en) / kans(en)	
Start en einddatum:	Januari 2019 – december 2021
Financiering:	<p>1. Op basis van de huidige uitvoering van Schoonhuis en gelet op de beoogde toename van het gebruik van Schoonhuis, worden de kosten voor het continueren van Schoonhuis geschat op € 700.000 in 2019 en 2020. Omdat bij continuering 2021 het laatste jaar is, moet in dat jaar Schoonhuis worden afgebouwd. De ingeschatte uitvoeringskosten liggen daarom in dat jaar lager.</p> <p>2. Voor 2019 zijn de jaarlijkse kosten voor de uitvoering van Schoonhuis reeds</p>

geaccordeerd/gedekt. Deze kosten staan daarom niet opgenomen in onderstaand tabel.

3. In 2019 en 2020 wordt er een communicatiecampagne uitgevoerd om het gebruik van Schoonhuis te stimuleren. Het jaar 2021 zal gericht zijn op afbouw. Daarom vindt er geen communicatiecampagne plaats. De jaarlijkse kosten voor de communicatiecampagne worden op basis van een campagne die in 2016 is uitgevoerd voor Schoonhuis ingeschat op jaarlijks € 30.000.

4. De kosten worden gedekt uit het HHT budget.

Jaar	Bedrag	Dekking
2019	€ 30.000	HHT
2020	€ 730.000	HHT
2021	€ 650.000	HHT
2022	-	-

5. Gemeenten maken bovengenoemde bedragen op basis van inwonertal over aan de Regio.

6. Wanneer colleges van burgemeesters en wethouders op basis van de evaluatie in 2019 besluiten om Schoonhuis NIET te continueren, worden er nieuwe voorstellen gedaan over de herbestemming van de middelen. Op basis van de besluiten die voortkomen uit deze voorstellen, vindt de daadwerkelijke herbestemming/herverdeling plaats. Dit ter beoordeling van het Portefeuillehoudersoverleg Sociaal Domein.

Uitvoering door:

Regio Gooi en Vechtstreek (RVE's Inkoop & Contractbeheer en Sturing)

2.

Werkgelegenheidsprojecten in kansrijke sectoren

Beschrijving

Werkgelegenheidsprojecten met werkgevers is een verzamelnaam voor samenwerking met marktpartijen gericht op uitstroom uit uitkering. De werkgelegenheidsprojecten zijn vaak gericht op individuele herscholing, omscholing en bijscholing. Soms in combinatie met werkervaringsplaatsen. Arrangementen met werkgevers zijn afspraken over een leerwerkplek met baangarantie (als leerperiode goed is doorlopen).

Gemeenten zetten – via het Werkgeversservicepunt- in op het ontwikkelen en uitvoeren van werkgelegenheidsprojecten binnen sectoren die kansrijk zijn voor inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het gaat hierbij om de zorg, bouw en techniek, productie en logistiek, groothandel en onderwijs. Het Werkgeversservicepunt benadert werkgevers in kansrijke sectoren actief en maakt afspraken die moeten leiden tot meer uitstroom. De werkgelegenheidsprojecten moeten tevens een gunstig rendement hebben. Dit betekent dat de totale kosten die voortkomen uit de werkgelegenheidsprojecten/afspraken altijd lager moeten zijn dan de kosten voor een uitkering. De exacte invulling van de afspraken gebeurt op basis van maatwerk en is afhankelijk van de kansen, mogelijkheden en behoeften van werkgevers(s). Wel is een belangrijk uitgangspunt bij het sluiten van werkgelegenheidsafspraken dat er maximaal wordt ingezet op wederkerigheid en een gedeelde verantwoordelijkheid tussen de inwoner, de gemeente en de betreffende werkgever. Naast inspanningen van gemeenten, wordt bij de ontwikkeling en uitvoering van werkgelegenheidsprojecten maximaal gekoerst op een gedeelde inzet/bijdrage door werkgevers en inwoners.

Deze maatregel gaat specifiek over het ontwikkelen van werkgelegenheidsprojecten. Het klaarstomen/ondersteunen van inwoners om van deze werkgelegenheid gebruik te maken, valt buiten het bereik van deze maatregel. Hier is het lokaal budget voor scholing en begeleiding, zoals genoemd onder actielijn 3 en het reguliere Participatiebudget van gemeenten voor bedoeld.

Voor welke doelgroep(en)?

1. In de eerste instantie: alle werkzoekenden in de Gooi en Vechtstreek met een voorkeurspositie voor inwoners die onder de Participatiewet vallen. Deze doelgroep heeft voorrang bij het invullen van werkgelegenheid dat ontstaat binnen de werkgelegenheidsprojecten.
2. In de tweede instantie- wanneer de werkgelegenheid moeilijk in te vullen is door de

	<p>doelgroep zoals genoemd onder 1- werkzoekenden die onder verantwoordelijkheid van UWV vallen, zoals mensen met een WW uitkering. De werktoeleiding (o.a. het aanbieden van de nodige begeleiding en scholing) blijft hierbij nadrukkelijk een verantwoordelijkheid van UWV en wordt door UWV bekostigd. Voor de om en bijscholing stelt UWV een maximaal budget van € 2.500,- per persoon uit het UWV bestand beschikbaar.</p> <p>Over bovengenoemde volgorde wordt binnen de werkgelegenheidsprojecten afspraken gemaakt met UWV en werkgevers.</p>															
Wat willen we bereiken?	<ol style="list-style-type: none"> 1. We kennen werkgevers in kansrijke sectoren en hebben een warme relatie met ze. 2. De ontwikkeling en uitvoering van jaarlijks ten minste 6 werkgelegenheidsprojecten. 3. De realisatie van jaarlijks ten minste 40 banen. 															
Wat gaan we daarvoor doen?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Werkgevers in kansrijke sectoren worden in kaart gebracht. 2. Werkgevers in kansrijke sectoren worden gericht bezocht met als doel om werkgelegenheidsprojecten af te spreken. 3. We ontwikkelen – samen met werkgevers, het (beroeps)onderwijs, re-integratie- en zorgpartners werkgelegenheidsprojecten/arrangementen binnen de voor de participatiegerechtigden kansrijke sectoren. 4. De werkgelegenheidsprojecten worden regelmatig geëvalueerd en waar nodig verbeterd. 5. Het werkgeversservicepunt biedt nazorg aan werkzoekenden die via een werkgelegenheidsproject/arrangement aan het werk geholpen zijn. Ook onderhoudt het WSP warme contacten met werkgevers die onderdeel uitmaken van een arrangement/werkgelegenheidsproject. 															
Antwoord op welk(e) knelpunt(en) / kans(en)																
Start en einddatum:	Mei 2019 – december 2022															
Financiering:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Voor het ontwikkelen van de werkgelegenheidsprojecten is dekking binnen de begroting van de Regio. 2. Voor de uitvoering van werkgelegenheidsprojecten wordt per werkgelegenheidsproject een werkbudget van gemiddeld € 8.000 per project geraamd. Uit dit budget worden out-of-pocket kosten gedekt die niet vallen onder gelden voor scholing en begeleiding (zie actielijn 3) en niet vallen onder ontwikkelkosten. Het betreft uitvoeringskosten zoals kosten voor de ontwikkeling en inzet van specifieke instrumenten. <table border="1"> <thead> <tr> <th>Jaar</th> <th>Bedrag</th> <th>Dekking</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2019</td> <td>€ 48.000</td> <td>HHT</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>€ 48.000</td> <td>HHT</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>€ 48.000</td> <td>HHT</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>€ 48.000</td> <td>HHT</td> </tr> </tbody> </table> <ol style="list-style-type: none"> 3. De financiering van deze maatregel verloopt via de Regio. Gemeenten maken bovengenoemde bedragen op basis van inwonertal over aan de Regio. 	Jaar	Bedrag	Dekking	2019	€ 48.000	HHT	2020	€ 48.000	HHT	2021	€ 48.000	HHT	2022	€ 48.000	HHT
Jaar	Bedrag	Dekking														
2019	€ 48.000	HHT														
2020	€ 48.000	HHT														
2021	€ 48.000	HHT														
2022	€ 48.000	HHT														
Uitvoering door:	Regio Gooi en Vechtstreek (Werkgeversservicepunt), gemeentelijke uitvoeringsdiensten, werkgevers in kansrijke sectoren.															

3.	Lokaal budget voor scholing en begeleiding
Beschrijving	<p><u>Om- en- bijscholing</u></p> <p>Inwoners zonder startkwalificatie/een praktisch opleidingsniveau die werkloos zijn missen de juiste kwalificaties om nieuw werk te vinden. Daardoor verliezen ze snel aansluiting bij de arbeidsmarkt. Dit vormt voor werkgevers en gemeenten op dit moment een knelpunt. Werkgevers – voornamelijk in het MKB- zijn bereid om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te stellen als zij gekwalificeerd zijn. Zij zien om en bijscholing als HET middel om tot het benodigde kwalificatieniveau te komen. Echter, zij hebben veelal onvoldoende middelen beschikbaar om mensen om en bij te scholen en door hen kunnen worden aangesteld. Tegelijkertijd geven ook gemeenten aan dat om en bijscholing DE manier is om inwoners duurzaam aan het werk te helpen, maar ervaren ook zij het knelpunt van onvoldoende financiële</p>


middelen om volop in te zetten op om en bijscholing.

Om inwoners die onder de Participatiewet vallen gericht aan het werk te helpen (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 bevindt), wordt het instrument van om en bijscholing maximaal ingezet. De hoogte van dit opleidingsbudget wordt op maat bepaald en is afhankelijk van het type opleiding wat wordt ingekocht en de mate van benodigde om en bijscholing. Gedacht kan worden aan omscholing in het kader van:

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

Begeleiding

Het hebben van een arbeidsbeperking betekent niet dat je je werk niet goed kunt uitvoeren. Ook betekent het hebben van een beperking niet altijd dat er – meer dan bij niet arbeidsbeperkte collega's - extra begeleiding nodig is. Soms is het echter wel nodig dat een organisatie begeleiding biedt, zodat de medewerker zijn/haar dagelijkse werkzaamheden uit kan voeren. Dan is het van belang dat er ook voldoende begeleiding op de werkvloer beschikbaar is. Het gaat om begeleiding bij het inwerken en om begeleiding bij de uitvoering van de reguliere taken. Voor werkgevers is de beschikbaarheid van voldoende begeleiding een belangrijke randvoorwaarde om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Echter, analyse laat zien dat begeleiding momenteel nog mondjesmaat wordt ingezet om mensen aan het werk te helpen. Daarom willen gemeenten de inzet van begeleiding stimuleren door persoonsvolgende begeleidingsbudgetten aan inwoners beschikbaar te stellen. De hoogte van het begeleidingsbudget wordt op maat vastgesteld en is afhankelijk van de inwoner en de werkgever. Het begeleidingsbudget kan aanvullend op om en bijscholing worden ingezet.

Voor welke doelgroep(en)?	Wordt lokaal bepaald.
Wat willen we bereiken?	<ol style="list-style-type: none">1. Een versterkte arbeidsmarktpositie van inwoners.2. Inwoners zijn meer zelfredzaam.3. Werkgevers hebben gekwalificeerd personeel.4. Werkgevers worden ontzorgd en meer bereid om inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te houden.
Wat gaan we daarvoor doen?	<ol style="list-style-type: none">1. Er wordt een jaarlijks budget van € 350.000 voor scholing en begeleiding aan gemeenten toegekend. Dit opleidingsbudget wordt ingezet om bijstandsgerechtigden om te scholen naar banen in de voor hen kansrijke sectoren.2. Gemeenten bepalen lokaal hoeveel inwoners zij om en bijscholen en werken uit naar hoeveel werk dit moet leiden. Op basis hiervan bepalen gemeenten hoe het budget wordt ingezet. De concrete uitvoering beschrijven de afzonderlijke gemeenten in lokale aanvullende (bestedings)plannen. Over deze bestedingsplannen communiceren de afzonderlijke colleges met inwoners, gemeenteraden, ondernemers en onderwijsinstellingen.3. Gemeenten geven het opleidings- en begeleidingsbudget lokaal uit.4. Ook UWV schoolt mensen om en bij naar werk. Hiervoor hanteert UWV een maximaal budget van € 2.500 per persoon beschikbaar. UWV schoolt in de periode 2019-2020 maximaal 57 mensen per jaar om naar passend werk
Antwoord op welk(e) knelpunt(en) / kans(en)	
Start en einddatum:	Mei 2019 – december 2022
Financiering:	<ol style="list-style-type: none">1. De financiering van de opleidingen verloopt via gemeenten.2. Voor de inzet van opleidingen wordt jaarlijks een bedrag van € 350.000 beschikbaar gesteld. Het bedrag wordt op basis van het inwoneraantal onder

gemeenten verdeeld. Per gemeente is het aandeel jaarlijks:

Blaricum: € 12.756

Gooise Meren: € 77.226

Eemnes: € 12.136

Hilversum: € 119.976

Huizen: € 56.541

Laren: € 14.825

Weesp: € 24.823

Wijdmeren: € 31.718

3. De kosten voor het opleidingsbudget worden gedekt uit het HHT-budget.

Jaar	Bedrag	Dekking
2019	€ 350.000	HHT
2020	€ 350.000	HHT
2021	€ 350.000	HHT
2022	€ 350.000	HHT

Uitvoering door:

Gemeentelijke uitvoeringsdiensten, kennis en onderwijsinstellingen.

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 jaarlijks € 340.000 en wordt op basis van inwoneraantal onder gemeenten verdeeld. Gemeenten bepalen lokaal hoe het budget wordt uitgegeven.

Voor welke doelgroep(en)?

Wordt lokaal bepaald.

Wat willen we bereiken?

1. Een hogere uitstroom van Participatiegerechtigden naar werk.
2. Onderlinge uitwisseling en kennisdeling tussen gemeenten over lokale werkwijzen, initiatieven en successen.

Wat gaan we daarvoor doen?

1. We stellen de impuls gelden beschikbaar.
2. 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.
3. De inzet van de impuls gelden wordt lokaal bepaald en jaarlijks geëvalueerd.

Antwoord op welk(e) knelpunt(en) / kans(en)



Start en einddatum:

Mei 2019- december 2022

Financiering:

1. Het stimuleringsbudget bedraagt € 340.000 per jaar.
2. De financiering van deze maatregel verloopt via gemeenten.
3. Aangezien de uitvoering van deze maatregel via de lokale uitvoeringsdiensten plaatsvindt, wordt het bedrag van € 340.000 op basis van het inwoneraantal onder gemeenten verdeeld. Per gemeente is het aandeel jaarlijks:

Blaricum: € 12.392

Gooise Meren: € 75.020

Eemnes: € 11.789

Hilversum: € 116.548

Huizen: € 54.925

Laren: € 14.401

Weesp: € 24.113


Wijdmeren: € 30.812

4. De kosten worden gedekt uit het HHT-budget.


Jaar	Bedrag	Dekking
2019	€ 340.000	HHT
2020	€ 340.000	HHT
2021	€ 340.000	HHT
2022	€ 340.000	HHT

Uitvoering door:

Gemeentelijke uitvoeringsdiensten

5. Innovatiefonds initiatieven uit de samenleving	
Beschrijving	<p>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. Gemeenten verwachten dat het innovatiefonds bijdraagt aan het vinden van passende oplossingen om mensen aan het werk te helpen. Het innovatiefonds maakt innovatie mogelijk om kansen op de arbeidsmarkt te creëren en benutten.</p> <p>Inwoners, maatschappelijke instellingen en bedrijven kunnen plannen indienen waarin ze aangeven hoe ze de inclusieve arbeidsmarkt versterken en inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk helpen. De plannen moeten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. onderbouwd leiden tot een versterking van de inclusieve arbeidsmarkt/ leiden tot werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. 2. aansluiten bij het profiel van werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt in de regio (er mag geen mismatch gecreëerd worden). 3. realistisch en uitvoerbaar zijn. 4. duurzaam zijn. 5. op het niveau van de arbeidsmarktregio effect toepasbaar zijn/effect hebben. <p>Verder zijn de volgende kaders van toepassing:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Voor bedrijven en maatschappelijke organisaties wordt in principe uitgegaan van een maximaal subsidiebedrag van € 40.000. Voor inwoners gaan we uit van een maximaal subsidiebedrag van € 15.000 per aanvraag. - Van bedrijven wordt in principe om een cofinanciering van 25% gevraagd. Deze cofinanciering kan in geld of in uren worden ingezet. <p>In een nader afwegingskader werken gemeenten toekenningscriteria uit waar plannen aan moeten voldoen om aanspraak te maken op het innovatiefonds. Over de ze criteria wordt openbaar gecommuniceerd.</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. De werktoeleiding van de UWV doelgroep blijft hierbij nadrukkelijk een verantwoordelijkheid van UWV.
Wat willen we bereiken?	<ol style="list-style-type: none"> 1. 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. 2. Een bredere eigenaarschap in de samenleving om de inclusieve arbeidsmarkt te realiseren. 3. Een hogere uitstroom van naar werk door de hierboven genoemde doelgroepen.
Wat gaan we daarvoor doen?	<ol style="list-style-type: none"> 1. We werken een simpel afwegingskader uit op basis waarvan het innovatiebudget wordt ingezet. Doel is de bureaucratie rondom de inzet van het innovatiebudget te beperken. 2. We onderzoeken waar het innovatiebudget het best gepositioneerd kan worden en welke partij het best de financiële toekenningen kan doen (gemeenten/Regio). Hier doen we voorstellen voor aan de colleges van burgemeesters en wethouders van gemeenten. 3. Na goedkeuring van het kader zoals genoemd onder 1 en besluiten die voortkomen uit 2, wordt het innovatiebudget opengesteld. 4. We communiceren met werkgevers over de beschikbaarheid en het doel van het innovatiebudget. 5. De inzet van het innovatiebudget wordt jaarlijks geëvalueerd. Daar waar nodig wordt het afwegingskader nader bijgesteld.
Antwoord op welk(e) knelpunt(en) / kans(en)	


Start en einddatum:	Mei 2019 – december 2022															
Financiering:	<p>1. Het innovatiebudget zelf bedraagt in 2019 €75.00. In 2018 en 2019 gaat het om € 190.000. In 2020 € 185.000.</p> <p>2. Voor de communicatie wordt jaarlijks een bedrag van € 10.000 geraamd.</p> <p>3. Totdat duidelijk is hoe de financiering van deze maatregel verloopt, wordt het budget op de Regiobegroting gealloceerd. Gemeenten maken ondergenoemde bedragen op basis van inwonertal over aan de Regio.</p> <p>4. De kosten worden gedekt uit het HHT-budget.</p> <p>5. Wanneer er op deze maatregel overschotten ontstaan worden deze overschotten doorgeschoven naar het besteedbaar budget voor het volgende jaar of toegevoegd aan de begroting van actielijn 4 en op basis van inwonertal onder gemeenten verdeeld om lokale initiatieven te versterken. Dit wordt jaarlijks beoordeeld door het portefeuillehoudersoverleg sociaal domein.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Jaar</th> <th>Bedrag</th> <th>Dekking</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2019</td> <td>€ 85.000</td> <td>HHT</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>€ 200.000</td> <td>HHT</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>€ 200.000</td> <td>HHT</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>€ 195.000</td> <td>HHT</td> </tr> </tbody> </table>	Jaar	Bedrag	Dekking	2019	€ 85.000	HHT	2020	€ 200.000	HHT	2021	€ 200.000	HHT	2022	€ 195.000	HHT
Jaar	Bedrag	Dekking														
2019	€ 85.000	HHT														
2020	€ 200.000	HHT														
2021	€ 200.000	HHT														
2022	€ 195.000	HHT														
Uitvoering door:	N.t.b.															

6. Versterking capaciteit Werkgeversservicepunt													
Beschrijving	<p>Dit marktwerkingsplan gaat leiden tot meer werk voor inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het is belangrijk dat de uitvoering voldoende kennis, deskundigheid en capaciteit heeft om de ambities uit dit plan waar te maken. Zo kan worden verwacht dat de acties uit dit arbeidsmarktwerkingsplan ertoe leiden dat meer inwoners aan werk gematcht kunnen worden. Het kan daarom noodzakelijk zijn dat – in de looptijd van de uitvoering van dit plan – de capaciteit het Werkgeversservicepunt uitgebreid wordt. Dit om de toenemende vraag op te kunnen vangen. Ook kan het zijn dat een investering in kennis en deskundigheidsbevordering nodig blijkt. Wanneer dit zich voordoet, willen gemeenten snel kunnen schakelen om de kwalitatieve/kwantitatieve capaciteit te versterken. Daarom hanteren gemeenten hier een zogenaamde ‘pro memorie’ post voor. Deze ‘pro memorie’ post is gemaximeerd op € 59.000 (op basis van 1 FTE accountmanagement) en wordt afhankelijk van de omstandigheden binnen het Werkgeversservicepunt ingezet. Besluitvorming hierover vindt plaats binnen het directieoverleg sociaal domein.</p>												
Voor welke doelgroep(en)?	Inwoners die onder de Participatiewet vallen en een afstand tot de arbeidsmarkt hebben zoals: stathouders, 50 plussers, inwoners met fysieke en geestelijke beperkingen, inwoners zonder startkwalificatie/een praktisch opleidingsniveau.												
Wat willen we bereiken?	1. Een effectieve matching van inwoners naar werk op de arbeidsmarkt.												
Wat gaan we daarvoor doen?	Waar nodig de capaciteit van het Werkgeversservicepunt in kwalitatieve en/of in kwantitatieve mate versterken.												
Antwoord op welk(e) knelpunt(en) / kans(en)													
Start en einddatum:	Mei 2019 - december 2022												
Financiering:	<p>1. De totale kosten voor de 1 FTE accountmanagement staan op € 59.000. Dit zijn de gemiddelde kosten voor een accountmanager.</p> <p>2. De kosten worden gedekt uit het HHT budget.</p> <p>3. Wanneer het niet nodig is om de matchingscapaciteit bij het Werkgeversservicepunt uit te breiden en/of hier niet het volledig budget voor nodig is, vloeien de overschotten op deze pro-memorie post terug naar gemeenten t.b.v. actielijn 4, het versterken van lokale initiatieven. Dit wordt jaarlijks door het directieoverleg sociaal domein beoordeeld.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Jaar</th> <th>Bedrag</th> <th>Dekking</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2019</td> <td>€ 59.000</td> <td>HHT</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>€ 59.000</td> <td>HHT</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>€ 59.000</td> <td>HHT</td> </tr> </tbody> </table>	Jaar	Bedrag	Dekking	2019	€ 59.000	HHT	2020	€ 59.000	HHT	2021	€ 59.000	HHT
Jaar	Bedrag	Dekking											
2019	€ 59.000	HHT											
2020	€ 59.000	HHT											
2021	€ 59.000	HHT											


	2022	€ 59.000	HHT
	4. Na vaststelling van dit plan maken gemeenten bovengenoemde bedragen op basis van inwonertal over aan de Regio.		
Uitvoering door:	Werkgeversservicepunt, uitvoeringsdiensten gemeenten		

Indirecte werkgelegenheidsmaatregelen


7. Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	
Beschrijving	De aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt is op dit moment nog niet optimaal. Nog steeds worden opleidingen aangeboden waar weinig werkgelegenheidskansen liggen en het opleidingsaanbod in onze regio sluit onvoldoende aan bij de vraag van werkgelevers. Het draagt op dit moment te weinig bij aan het oplossen van de tekorten op de arbeidsmarkt. Daarom willen gemeenten en onderwijsinstellingen hier werk van maken. In eerste instantie willen gemeenten en onderwijsinstellingen dat het opleidingsaanbod past bij de huidige en toekomstige vraag van werkgevers. Dit betekent dat we deze vraag goed moeten kennen. Door enerzijds met werkgevers in gesprek te zijn en de personeelsontwikkelingen te volgen en door anderzijds de arbeidsmarkt regelmatig te analyseren. Verder moet het partnerschap met het onderwijs worden gestimuleerd. Met het onderwijs moet regelmatig gekeken worden naar de staat van de aansluiting tussen het opleidingsaanbod en de arbeidsmarkt en moet regelmatig worden gezien of er aanvullende maatregelen nodig zijn en zo ja welke.
Wat willen we bereiken?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Het onderwijsaanbod sluit goed aan op de (toekomstige) vraag op de arbeidsmarkt. 2. Het opleidingsaanbod in onze regio draagt bij aan het oplossen van (personeels)tekorten bij werkgevers. 3. Onderwijsinstellingen spelen een grotere en meer effectieve rol bij het invullen van een leven lang leren. 4. Een betere samenwerking tussen gemeenten, onderwijsinstellingen, het Regionaal Bureau Leerlingzaken en het Werkgeversservicepunt.
Wat gaan we daarvoor doen?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Er wordt een werkgroep ingesteld met beleidsvertegenwoordigers werk en inkomen, onderwijs en economie. Tevens bevat de werkgroep vertegenwoordigers van onderwijsinstellingen. Deze werkgroep heeft als hoofdplicht: <ol style="list-style-type: none"> a. Het uitvoeren van analyses over de mate waarin het opleidingsaanbod aansluit bij de arbeidsmarkt en het op basis van deze analyses doen van voorstellen over onderwijs-initiatieven en aanbod. b. Het onderzoeken welke vaardigheden er nodig zijn om goed te functioneren op de arbeidsmarkt. b. Het ophalen van wensen en behoeften van ondernemers in de Gooi en Vechtstreek en deze wensen en behoeften vertalen naar initiatieven en aanbod. c. Het vergroten van de aantrekkelijkheid van opleidingen met kansen op de arbeidsmarkt voor instromende leerlingen. d. Het ontwikkelen van een innovatief aanbod zodat een grote groep inwoners deel kan nemen aan opleidingen die leiden tot werk in kansrijke sectoren op de arbeidsmarkt. e. Subsidies aanvragen om de aansluiting tussen onderwijs/arbeidsmarkt te realiseren. 2. De resultaten en voorstellen van de werkgroep onderwijs worden voorgelegd aan het onderwijsnetwerk of de (verbrede) Werkkamer. Daarna volgt eventuele besluitvorming door onderwijsbesturen en/of gemeentebesturen.
Antwoord op welk(e) knelpunt(en) / kans(en)	
Start en einddatum:	Mei 2019 – december 2022
Financiering:	Deze actielijn wordt binnen de begroting van gemeenten, het onderwijs en de Regio uitgevoerd.
Uitvoering door:	Regio Gooi en Vechtstreek, RVE Sturing, RVE Jeugd en Gezin en het

8. Ontwikkelen en uitvoeren publiek-private samenwerking	
Beschrijving	<p>Om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen, werkt het Werkgeversservicepunt samen met private intermediairs zoals uitzendbureaus. Zij hebben vaak een meer commerciële klantgerichte sectorale werkgeversbenadering en hebben ervaring met creatieve plaatsingsarrangementen. Daarnaast zijn uitzendorganisaties voor gemeenten interessant, omdat ze in onze huidige flexibele arbeidsmarkt steeds meer een werkgeversrol hebben. De toegevoegde waarde van de samenwerking is dat gemeenten kijken hebben op de werkzoekenden, terwijl de uitzendorganisaties deskundig zijn in de marktvrage en wat daarvoor nodig is. Voor werkgevers is het belangrijk dat ze ont-zorgt worden en samen met uitzendorganisaties kunnen we dat bieden. Gemeenten en uitzendbureaus werken samen om:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Een stevige sectorgerichte aanpak te ontwikkelen. - Samenhang in de arbeidsmarktwerking binnen de arbeidsmarktregio te organiseren. - Mogelijk te maken dat meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk komen door middel van detachering.
Voor welke doelgroep(en)?	Inwoners die onder de Participatiewet vallen en een afstand tot de arbeidsmarkt hebben zoals: statushouders, 50 plussers, inwoners met fysieke en geestelijke beperkingen, inwoners zonder startkwalificatie/een praktisch opleidingsniveau
Wat willen we bereiken?	<ol style="list-style-type: none"> 1. We spelen maximaal in op de flexibilisering op de arbeidsmarkt. 2. Er stomen meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt uit.
Wat gaan we daarvoor doen?	<ol style="list-style-type: none"> 1. We ontwikkelen een publiek-private aanpak op basis waarvan het Werkgeversservicepunt samenwerken met private intermediairs. 2. We formuleren samenwerkingsafspraken op basis waarvan de publiek-private samenwerking wordt uitgevoerd. 3. We implementeren de aanpak en samenwerkingsafspraken zoals genoemd onder 1.
Antwoord op welk(e) knelpunt(en) / kans(en)	
Start en einddatum:	Mei 2019 - doorlopend
Financiering:	Zie actielijn 13.
Uitvoering door:	Regio Gooi en Vechtstreek, RVE Sturing en het Werkgeversservicepunt, UWV, private intermediairs
9. Interregionale samenwerking	
Beschrijving	<p>Gebleken is dat in onze regio sprake is van een aanzienlijke werkgelegenheidspendel. Ongeveer de helft van de bevolking woont en werkt in de eigen omgeving. De rest van de werkende bevolking werkt in de omliggende regio's. Dit laat zien dat de arbeidsparticipatie van de inwoners uit de regio voor een groot deel afhankelijk is van de economische ontwikkeling in omliggende regio's. De grootste uitgaande pendel is naar de regio Groot Amsterdam, de grootste inkomende pendel is uit Flevoland inkomende pendel. Daarnaast blijkt dat de werkgelegenheid in omliggende regio's kansen biedt voor inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daarom is afstemming en samenwerking met de omliggende gemeenten van belang. Gemeenten in de Gooi en Vechtstreek willen daarom de ontwikkelingen in omliggende regio's goed volgen en proactief afspraken maken met deze regio's zodat de werkgelegenheid voor inwoners van onze regio gehandhaafd/vergroott wordt.</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: statushouders, 50 plussers, inwoners met fysieke en geestelijke beperkingen, inwoners zonder startkwalificatie/een praktisch opleidingsniveau. 2. Inwoners die onder de verantwoordelijkheid van UWV vallen en een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. De werktoeleiding van de UWV doelgroep blijft hierbij nadrukkelijk een verantwoordelijkheid van UWV.
Wat willen we bereiken?	<ol style="list-style-type: none"> 1. We stellen samenwerkingsafspraken op met omliggende regio's over het aan het

	werk helpen van inwoners uit de Gooi en Vechtstreek in die regio's. 2.We implementeren de samenwerkingsafspraken zoals genoemd onder 1.
Antwoord op welk(e) knelpunt(en) / kans(en)	
Start en einddatum:	Mei 2019 - doorlopend
Financiering:	Zie actielijn 13.
Uitvoering door:	Regio Gooi en Vechtstreek, RVE Sturing en het Werkgeversservicepunt, UWV, omliggende regio's.

10. Effectieve samenwerking arbeidsmarktpartners	
Beschrijving	Op dit moment ontbreekt het aan een krachtig samenwerkingsverband van ondernemers, onderwijs en overheid voor een werkende arbeidsmarkt in de regio Gooi en Vechtstreek. Er zijn verschillende gremia waar ondernemers, gemeenten en het onderwijs vertegenwoordigd zijn, maar deze gremia hanteren specifieke (arbeidsmarkt)vraagstukken als scope. Zo is de scope van de Werkkamer Gooi en Vechtstreek specifiek de banenafpraak en richt de Economic Board van de regio Gooi en Vechtstreek zich specifiek op economische vraagstukken. Gemeenten en ondernemers willen de samenwerking effectiever en meer integraal vormgeven.
Voor welke doelgroep(en)?	Inwoners die onder de Participatiewet vallen en een afstand tot de arbeidsmarkt hebben zoals: stathouders, 50 plussers, inwoners met fysieke en geestelijke beperkingen, inwoners zonder startkwalificatie/een praktisch opleidingsniveau
Wat willen we bereiken?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Een grotere betrokkenheid van arbeidsmarktpartners bij het oplossen van knelpunten op de arbeidsmarkt. 2. Een betere samenwerking tussen gemeenten en arbeidsmarktpartners en arbeidsmarktpartners onderling bij het oplossen van knelpunten op de arbeidsmarkt.
Wat gaan we daarvoor doen?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ontwikkelen van één arbeidsmarktplatform/netwerk waar werkgevers, onderwijsinstellingen, gemeenten, werknemersvertegenwoordigers afstemmen over economische en arbeidsmarkt-vraagstukken. 2. We stellen samenwerkingsafspraken op met de arbeidsmarktpartners over de werking van het arbeidsmarktplatform/netwerk. 3. We implementeren de samenwerkingsafspraken zoals genoemd onder 2. 4. De samenwerkingsafspraken van het platform/netwerk worden elk jaar geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.
Antwoord op welk(e) knelpunt(en) / kans(en)	
Start en einddatum:	Juni 2019 – december 2022
Financiering:	Zie actielijn 13.
Uitvoering door:	Regio Gooi en Vechtstreek, RVE Sturing en het Werkgeversservicepunt, UWV, onderwijsinstellingen, werkgevers, werknemersorganisaties, onderwijsinstellingen, Werkkamer, Economic Board.

11. Gezamenlijk monitoren	
Beschrijving	Er is op dit moment nog geen sprake van een periodieke regionale arbeidsmarktmonitor inclusief analyse per gemeente. Dit bemoeilijkt het pro-actief sturen/inspelen op ontwikkelingen die zich voordoen bij de uitvoering van de Participatiewet. Daarnaast hebben gemeenten behoefte aan benchmarking. Gemeenten willen de eigen resultaten/ontwikkelingen in het licht van regionale resultaten/ontwikkelingen bezien en daar intern en met regiogemeenten over in gesprek gaan. Daarom willen gemeenten het opzetten van een gezamenlijke arbeidsmarktmonitor onderzoeken. Deze monitor moet relevante informatie bevatten over de uitvoering van de Participatiewet en moet gemeenten nog beter in staat stellen om te sturen op ontwikkelingen.
Voor welke doelgroep(en)?	n.v.t.
Wat willen we bereiken?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Een effectieve sturing door prestaties op het gebied van werk en inkomen adequaat te meten. 2. Objectieve gegevens over verbeterkansen op het gebied van werk en inkomen.

Wat gaan we daarvoor doen?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Een onderzoek naar het opzetten van/aansluiten bij een gezamenlijke arbeidsmarktmonitor. 2. Het uitwerken van indicatoren die in deze monitor verwerkt moeten worden. 3. Het ontwikkelen van of aansluiten bij een arbeidsmarktmonitor die voldoende invulling geeft aan uitkomsten die voortvloeien uit acties 1 en 2. 															
Antwoord op welk(e) knelpunt(en) / kans(en)																
Start en einddatum:	Mei 2019 - december 2021															
Financiering:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Voor de ontwikkeling van de arbeidsmarktmonitor wordt een totaalbedrag van € 16.000 geraamd. Afhankelijk van of en hoe uitgebreid de arbeidsmarktmonitor wordt vormgegeven, wordt dit budget uitgenut. Momenteel bestaat er een arbeidsmarktmonitor van Divosa, die mogelijk voldoet aan de eisen die gemeenten aan de monitor stellen. Aansluiting bij deze monitor kost gemeenten in totaal jaarlijks € 15.298. 2. Indien uit het onderzoek blijkt dat de door gemeenten gewenste monitor het geraamd budget overschrijdt, dan komen hier nadere financieringsvoorstellen voor. Dekking wordt in de eerste instantie gezocht binnen de begroting van dit plan. 3. Wanneer onderstaand budget (in een jaar) niet of niet volledig wordt uitgenut, vloeit het de overschot terug naar gemeenten t.b.v. actielijn 4, het versterken van lokale initiatieven. Dit wordt jaarlijks door het portefeuillehoudersoverleg sociaal domein beoordeeld. 4. De kosten worden gedekt uit het HHT budget: <table border="1" data-bbox="587 864 1241 1032"> <thead> <tr> <th>Jaar</th> <th>Bedrag</th> <th>Dekking</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2019</td> <td>€ 16.000</td> <td>HHT</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>€ 16.000</td> <td>HHT</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>€ 16.000</td> <td>HHT</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>€ 16.000</td> <td>HHT</td> </tr> </tbody> </table> <p>Gemeenten maken bovengenoemde bedragen op basis van inwonertal over naar de Regio.</p>	Jaar	Bedrag	Dekking	2019	€ 16.000	HHT	2020	€ 16.000	HHT	2021	€ 16.000	HHT	2022	€ 16.000	HHT
Jaar	Bedrag	Dekking														
2019	€ 16.000	HHT														
2020	€ 16.000	HHT														
2021	€ 16.000	HHT														
2022	€ 16.000	HHT														
Uitvoering door:	Regio Gooi en Vechtstreek, Gemeenten															

12.	Verbinden werkgeversdienstverlening Participatiewet en economie
Beschrijving	<p>Integrale werkgeversdienstverlening betekent dat gemeenten zoveel als mogelijk als één deskundige organisatie optreden wanneer ondernemers zich tot de lokale overheid wenden met een (hulp)vraag. Nu is het zo dat gemeentelijke dienstverlening aan werkgevers verschillend en weleens versnipperd is georganiseerd. Daarom willen gemeenten onderzoeken of bundeling mogelijk is, zodat werkgevers zoveel als mogelijk op één plek terecht kunnen met (al) hun hulpvragen op het gebied van economie en werkgelegenheid.</p>
Voor welke doelgroep(en)?	Ondernemers.
Wat willen we bereiken?	Een effectieve en zo integraal als mogelijke publieke dienstverlening aan werkgevers.
Wat gaan we daarvoor doen?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Onderzoeken tot aan welke mate en hoe de publieke dienstverlening aan werkgevers op basis van de Participatiewet en economie gebundeld kan worden. 2. Op basis van 1 voorstellen doen over hoe de dienstverlening gekoppeld kan worden 3. De besluiten die voortkomen uit 2 implementeren.
Start en einddatum:	mei 2019 – december 2019
Financiering:	Zie actielijn 13.
Uitvoering door:	Regio Gooi en Vechtstreek, het Werkgeversservicepunt, EZ afdelingen van gemeenten

13.	Sturen op resultaten
Beschrijving	<p>Om de ambities uit dit arbeidsmarktwerkingsplan te implementeren en de hierboven beschreven acties continu aan te jagen, stellen gemeenten een projectleider voor dit arbeidsmarktwerkingsplan aan. Deze projectleider wordt binnen de Resultaatverantwoordelijke Eenheid 'Sturing' van de Regio gepositioneerd</p>

	en heeft de opdracht om op strategisch en uitvoeringsniveau te sturen op een gewenste uitvoering van dit plan en de beoogde resultaten. De projectleider is tevens verantwoordelijk voor de nadere uitwerking van actielijnen zoals hierboven genoemd.															
Voor welke doelgroep(en)?	Niet van toepassing.															
Wat willen we bereiken?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Een effectieve realisatie van de doelstellingen uit dit werkgelegenheidsplan. 2. Sturing op en rapportage over de resultaten uit dit werkgelegenheidsplan. 															
Wat gaan we daarvoor doen?	<ol style="list-style-type: none"> 1. De projectleider is belast met de sturing op monitoring van de resultaten die voortkomen uit dit werkgelegenheidsplan. Hierover rapporteert de projectleider elke half jaar in de richting van gemeenten. 2. De projectleider bewaakt de begroting die ten grondslag ligt aan de uitvoering van dit plan. 3. De projectleider ondersteunt en faciliteert uitvoeringsdiensten en het Werkgeversservicepunt waar nodig bij de uitvoering van maatregelen uit dit plan. 4. De projectleider werkt de nader uit te werken documenten en instrumenten uit, zoals in de beschrijving van voorgaande maatregelen genoemd. 															
Start en einddatum:	Juni 2019 – december 2021															
Financiering:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Op basis van een inzet van 3 dagen in de week en een uurtarief van € 75 wordt voor de inzet van de projectleider een bedrag van € 72.000 per jaar ingeschat. Dit op basis van 40 weken per jaar. 2. De kosten worden gedekt uit het HHT budget. <table border="1" data-bbox="587 837 1241 1005"> <thead> <tr> <th>Jaar</th> <th>Bedrag</th> <th>Dekking</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2019</td> <td>€ 72.000</td> <td>HHT</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>€ 72.000</td> <td>HHT</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>€ 72.000</td> <td>HHT</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>€ 72.000</td> <td>HHT</td> </tr> </tbody> </table> <p>Gemeenten maken bovengenoemde bedragen op basis van inwonertal over naar de Regio.</p>	Jaar	Bedrag	Dekking	2019	€ 72.000	HHT	2020	€ 72.000	HHT	2021	€ 72.000	HHT	2022	€ 72.000	HHT
Jaar	Bedrag	Dekking														
2019	€ 72.000	HHT														
2020	€ 72.000	HHT														
2021	€ 72.000	HHT														
2022	€ 72.000	HHT														
Uitvoering door:	Regio Gooi en Vechtstreek, RVE's Inkoop en Contractbeheer en het Werkgeversservicepunt															

9. Sturing, monitoring en verantwoording

De voortgang van de doelstellingen uit dit plan wordt gevolgd door de Regio Gooi en Vechtstreek. Jaarlijks wordt er één halfjaarlijks tussenrapportage en één jaarrapportage opgesteld op basis waarvan de voortgang van dit plan gevolgd kan worden. Deze rapportages worden gepubliceerd op de website van de Regio.

De aansturing van dit werkgelegenheidsplan vindt op bestuurlijk niveau plaats door het portefeuillehoudersoverleg Werk en Inkomen. Eens per jaar vindt er een bestuurlijk overleg plaats tussen de portefeuillehouders Werk en Inkomen, de bestuurders van het onderwijs, UWV en vertegenwoordigers van werkgevers. Dit bestuurlijk overleg is erop gericht voortgang van de resultaten uit dit plan te bewaken. Wanneer het arbeidsmarktplatform zoals genoemd in actielijn 10 van dit plan ontwikkeld is, vindt daar de bestuurlijke aansturing door relevante arbeidsmarktpartners plaats en vervalt het jaarlijks overleg zoals hierboven genoemd.

De ambtelijke aansturing van dit werkgelegenheidsplan vindt op het strategische niveau plaats in het directieoverleg sociaal domein. De uitvoering van dit plan wordt vooral aangestuurd door het uitvoeringsoverleg sociaal domein waarbinnen per kwartaal de voortgang van de maatregelen uit dit plan besproken worden. Bij dit overleg worden waar nodig vertegenwoordigers van UWV, het onderwijs en andere arbeidsmarktpartners uitgenodigd.

10. Financieel kader

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

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

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

Nr.	Maatregel	2019	2020	2021	2022	Totaal	Dekking	Financier
3	Lokaal budget voor begeleiding en scholing	€ 350.000	€ 350.000	€ 350.000	€ 350.000	€ 1.400.000	HHT	Gemeenten
4	Impuls lokale initiatieven	€ 340.000	€ 340.000	€ 340.000	€ 340.000	€ 1.360.000	HHT	Gemeenten

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

Nr.	Maatregel	2019	2020	2021	2022	Totaal	Dekking	Financier
1	Schoonhuis continueren	€ 30.000	€ 730.000	€ 650.000	0	€ 1.410.000	HHT	Regio
2	Werkgelegenheidsprojecten	€ 48.000	€ 48.000	€ 48.000	€ 48.000	€ 192.000	HHT	Regio
5	Innovatiefonds	€ 85.000	€ 200.000	€ 200.000	€ 200.000	€ 680.000	HHT	Regio
6	Matching versterken	€ 59.000	€ 59.000	€ 59.000	€ 59.000	€ 236.000	HHT	Regio
7	Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	0	0	0	0	0	Regio-begroting	Regio
8	Publiek - private samenwerking	Zie nr. 13.	Zie nr. 13.	Zie nr. 13.	Zie nr. 13.	Zie nr. 13.	HHT	Regio
9	Interregionale samenwerking	Zie nr. 13.	Zie nr. 13.	Zie nr. 13.	Zie nr. 13.	Zie nr. 13.	HHT	Regio
10	Samenwerking arbeidsmarktpartners	Zie nr. 13..	Zie nr. 13.	Zie nr. 13.	Zie nr. 13.	Zie nr. 13.	HHT	Regio
11	Gezamenlijk monitoren	€ 16.000	€ 16.000	€ 16.000	€ 16.000	€ 64.000	HHT	Regio
12	Verbinden werkgevers-dienstverlening Participatiewet en economie	Zie nr. 13.	Zie nr. 13.	Zie nr. 13.	Zie nr. 13.	Zie nr. 13.	HHT	HHT
13	Sturen op resultaten	€ 72.000	€ 72.000	€ 72.000	€ 72.000	€ 288.000	HHT	Regio

Bijlage 1: Budget Huishoudelijke Hulp Toelage

De Regio Gooi en Vechtstreek voert sinds 1 april 2016 het plan en bijbehorende subsidieregeling huishoudelijke hulp toelage uit. Onderdeel van het plan is dat indien er op 1 januari 2018 nog budget beschikbaar is, dit ook na 1 januari 2018 beschikbaar blijft voor de uitvoering van het plan. Daarbij is opgenomen dat de gemeenten na twee uitvoeringsjaren de uitvoering van de huishoudelijke hulp toelage evalueren.

De Huishoudelijke Hulp Toelage is oorspronkelijk bedoeld voor werkgelegenheid in de thuiszorg. In december 2016¹ en december 2017² hebben de portefeuillehouders de gemeenteraden geïnformeerd over de resultaten van de Huishoudelijke Hulp Toelage. In de brief van december 2017 hebben de portefeuillehouders aangegeven dat het ministerie toestemming heeft verleend voor een bredere inzet van deze gelden, zodat in meer sectoren dan alleen de huishoudelijke hulp met gerichte maatregelen werkgelegenheid kan worden gecreëerd. Het ministerie wil hiermee mogelijk maken dat de (problematische) personeelstekorten in andere sectoren dan zorg en welzijn worden opgelost. Het ministerie stelt de voorwaarde dat de middelen worden besteed aan maatregelen die leiden tot meer werkgelegenheid in de arbeidsmarkt. Op 8 februari 2018 hebben de portefeuillehouders afgesproken om de subsidieregeling Huishoudelijke Hulp Toelage te continueren en de bijstelling voor te bereiden in een gezamenlijk plan van gemeenten, werkgevers en het onderwijs. Dit plan moet maatregelen bevatten waarmee de werkgelegenheid in kansrijke sectoren wordt benut en aansluiten bij het regionaal actieplan aanpak tekorten. Tenslotte hebben de portefeuillehouders aangegeven de herbestemming van de huishoudelijke hulp toelage door de gemeenteraden door te schuiven naar de nieuwe bestuursperiode. Bij het beoordelen van de jaarstukken van de Regio gaf de accountant aan dat het budget voor de uitvoering van de Huishoudelijke Hulp Toelage niet langer als kortlopende verplichting op de balans van de Regio mocht staan. Daarop is geadviseerd het budget in een bestemmingsreserve onder te brengen, zodat de uitvoering van de subsidieregeling gecontinueerd kan worden en de gemeenteraden in de gelegenheid kunnen worden gesteld de middelen opnieuw te bestemmen.

Over 2017 was het jaarrekeningresultaat HHT á € 7.030.463,-. In september 2018 heeft het Algemeen Bestuur van de Regio besloten om:

1. € 1.400.000,- te bestemmen voor de uitvoering van de geldende subsidieregeling Huishoudelijke Hulp Toelage in 2018 en 2019 en hierop de subsidieregeling bij te stellen;
2. € 5.630.463,- op basis van de verdeelsleutel inwonertal terug te storten aan de gemeenten, zodat de gemeenteraden kunnen besluiten over de herbestemming van het budget voor de Huishoudelijke Hulp Toelage.