

# Perspectief op Werk

*Gezamenlijk belang, gezamenlijke  
verantwoordelijkheid!*

*Arbeidsmarktregio Rijnmond*



*Rotterdam, 19 juni 2019*

# ***Inhoudsopgave***

<b>Voorwoord</b>	<b>3</b>
<b>1 Analyse arbeidsmarkt en kenmerken werkzoekenden</b>	<b>5</b>
1.1 <i>Algemene trends en ontwikkelingen</i>	5
1.2 <i>Analyse arbeidsmarktdata</i>	6
1.3 <i>Analyse werkzoekenden</i>	9
<b>2 Ambitie</b>	<b>11</b>
<b>3 Aanpak</b>	<b>13</b>
3.1 <i>HalloWerk (transparantie)</i>	14
3.2 <i>Leerwerkakkoorden</i>	17
3.3 <i>Ondersteuning Regionaal Werkbedrijf Rijnmond</i>	21
3.4 <i>Regionale bestuurlijke agenda</i>	23
<b>4 Betrokkenen en samenwerking</b>	<b>24</b>
<b>5 Reguliere middelen</b>	<b>26</b>
<b>6 Overige regionale afspraken</b>	<b>27</b>
<b>7 Ondertekening</b>	<b>28</b>
<b>BIJLAGE 1: CONTACTGEGEVENS</b>	<b>30</b>

## Voorwoord

Voor u ligt het regionaal actieplan van de arbeidsmarktregio Rijnmond in het kader van de oproep “Perspectief op Werk”. De regio onderschrijft, net als het kabinet, de urgentie om gezien de huidige oververhitting van de arbeidsmarkt extra te investeren in een (korte termijn) doe-agenda, voor het verzilveren van de kansen die de huidige arbeidsmarkt biedt. Kansen zijn er en deze zijn niet nieuw; het is een tendens van de afgelopen jaren. Met 3,6% is het werkloosheidspercentage terug op het laagste niveau van vlak voor het uitbreken van de crisis en het aantal openstaande vacatures steeg eind 2018 naar een nieuw record van 246.000. Dit zijn positieve cijfers, maar helaas profiteert niet iedereen hiervan. Veel werkzoekenden, die gemotiveerd zijn om te werken, komen niet aan het werk omdat hun kennis en ervaring niet aansluit bij hetgeen de markt vraagt. Ook zetten steeds meer bedrijven hun groeiplannen noodgedwongen in de ijskast omdat ze onvoldoende personeel hebben om deze groeiplannen te realiseren. Inmiddels is voor 25% van de bedrijven personeelstekort een echt probleem. Ook zijn er geluiden te horen van ondernemers die “nee” moeten verkopen aan hun klanten.

*“We moeten mensen begeleiden naar een baan die bij ze past, waar toekomst in zit.”*

*Richard Moti,  
Wethouder Werk, Inkomen & NPRZ  
gemeente Rotterdam*

Er ligt daarom nog een behoorlijke uitdaging. Echter, gezien de jarenlange hechte samenwerking in de arbeidsmarktregio Rijnmond, die gebaseerd is op een gezamenlijk belang en respect voor elkaars individuele belangen, hebben we er alle vertrouwen in dat we de komende jaren meer werkzoekenden aan het werk gaan helpen en als gevolg daarvan meer ondernemers hun groeiplannen kunnen laten realiseren. Dit vertrouwen is niet uit de lucht gegrepen, maar gebaseerd op ervaringen in onze

dagelijkse praktijk. Al jaren geven we dagelijks uitvoering aan een doe-agenda. Met succes, want de werkloosheid in onze regio is sterk gedaald en de ambities voor de komende jaren zijn torenhoog. Een heel concreet en mooi voorbeeld van de uitwerking van onze doe-agenda is het MKB-Werkoffensief (1.0), waar we in 2016/2017 uitvoering aan hebben gegeven. Dit betrof een samenwerking tussen gemeenten, MKB Rotterdam Rijnmond, ondernemers en onderwijsinstellingen, met als doel om 400 werkzoekenden naar werk te bemiddelen. Dat zijn er uiteindelijk ruim 1.000 geworden! Ook in het transparant maken van ons werkzoekendenbestand, een lang gekoesterde wens vanuit werkgevers, hebben we in 2018 via HalloWerk stappen gezet.

En tijdens het bestuurlijk symposium “Regionale Aanpak Werkt” op 19 november 2018 is een aantal thema’s vastgesteld waar in de regio Rijnmond de komende jaren extra op geïnvesteerd zal worden, met als doel de kansen die de arbeidsmarkt biedt te verzilveren. Deze thema’s zijn onder andere tot stand gekomen in overleg met en door te luisteren naar de behoefte van onze samenwerkingspartners. Het betreft de volgende thema’s:

1. Ontschotting/harmonisatie;
2. Transparantie;
3. Mismatch;
4. Publiek/private samenwerking; en
5. Herkenbaar samen in één WSP.

Voor een toelichting per thema, verwijzen wij u naar hoofdstuk 2.

Ondanks dat we binnen onze regio al jaren uitvoering geven aan de doe-agenda (samenwerking, werk-fit maken van onze werkzoekenden, matchen op vacatures en publiek-private samenwerkingen) is een extra financiële impuls uiteraard welkom. Dat stelt ons in staat om op een aantal van de benoemde thema's regionaal met elkaar versneld stappen te zetten. Er is ook het besef dat, indien wij de kansen op de arbeidsmarkt willen verzilveren en werkzoekenden perspectief willen bieden, we buiten de gangbare paden moeten durven denken (creativiteit) en handelen. Eerste stappen zijn hierin al gezet door initiatieven zoals HalloWerk, de Leerwerkakkoorden en de pilot praktijkleren van Stroomopwaarts. Om deze creativiteit in onze regio verder te stimuleren reserveren we een deel van het budget hiervoor. Zie verder hoofdstuk 3 voor de aanpak.

***Tot slot***

De energie is er om in onze arbeidsmarktregio met elkaar “zij aan zij” en “schouder aan schouder” de kansen die de huidige arbeidsmarkt biedt verder aan te grijpen. We vervolgen de ingeslagen koers en op een aantal onderdelen intensiveren we onze aanpak. Dit in de hoop en het vertrouwen dat we onze werkzoekenden perspectief kunnen bieden op een duurzame baan en onze ondernemers kunnen helpen bij de realisatie van hun groeiambities. Vanuit een gezamenlijk belang, en gezamenlijke verantwoordelijkheid!

Namens het bestuur van het Regionaal Werkbedrijf Rijnmond,

***Richard Moti***

Wethouder Werk, Inkomen en NPRZ, gemeente Rotterdam

# 1 **Analyse arbeidsmarkt en kenmerken werkzoekenden**

## 1.1 **Algemene trends en ontwikkelingen**

De arbeidsmarkt is continue in beweging. In recente rapporten van bijvoorbeeld ING en het UWV komen opmerkingen voor als: “Regio Rotterdam ook in 2018 bovengemiddeld vooruit”, “Rotterdamse economie begint meer banen te creëren” en “Sterke binnenlandse economie werkt extra door in arbeidsmarkt regio Rijnmond”. Allemaal berichten die erop duiden dat ook in onze regio de werkgelegenheidsgroei zal aanhouden. Vrijwel alle sectoren vertonen groei, waarbij de ICT- sectoren en zorg het sterkst groeien. Ook de beroepsbevolking neemt toe in Rijnmond. De gunstige ontwikkelingen vertalen zich naar verwachting met een afname van de WW-uitkeringen in de regio van 19% tot eind 2019<sup>1</sup>. Andere interessante ontwikkelingen zijn:

- Uit de ROA-prognose<sup>2</sup> blijkt dat het aantal baanopeningen slechts voor 27% wordt bepaald door de uitbreidingsvraag. Dat betekent dat 73% van de baanopeningen voortkomt uit de vervangingsvraag. De uitbreidingsvraag in onze regio leidt tot een groei van ruim 43.000 banen gedurende de periode 2017-2022. De vervangingsvraag in dezelfde periode zal bestaan uit een kleine 117.000 banen. Het aantal baanopeningen gedurende de periode 2017-2022 zal in onze regio uitkomen op circa 160.000.
- Flexibilisering zet door maar de focus op behoud van personeel wordt steeds belangrijker.
- Er zal een krimp blijven van het aantal voltijdbanen tegenover de groei van het aantal deeltijdbanen. Er zal tevens krimp blijven optreden van het aantal banen tot een modaal salaris, tegen een groei van het aantal banen tegen een salaris vanaf modaal.
- De arbeidsmarkt is in sectoren georganiseerd maar is daarmee niet statisch. Er ontstaan en verdwijnen crossovers tussen sectoren en profielen. Uitgangspunt is de vraag van de markt. Ook de inhoud van functies is aan verandering onderhevig. Voor de werkzoekenden-profielen worden de onderliggende competenties en vaardigheden steeds relevanter.
- De krapte op de arbeidsmarkt blijft toenemen. De problematiek van de werkzoekenden in de bestanden wordt hardnekkiger. Dit vraagt meer investering in arbeidsontwikkeling en langdurige begeleiding.
- Er is momenteel sprake van hoogconjunctuur. Het Centraal Planbureau heeft aangegeven dat de piek van de economische groei (2,9% in 2017) achter ons ligt. Onder invloed van deze afname (2,5% in 2018 en 1,5% in 2019) zullen mogelijk accenten verschoven moeten worden als de economische groei gaat afvlakken.
- Arbeidsbemiddeling is een belangrijke sector en in tijden van crisis een indicator voor herstel. In hoogconjunctuur is het een belangrijke indicator voor krapte. Als de groei van de uitzendsector tekenen vertoont van stabilisatie is de krapte op de arbeidsmarkt het grootst. Op dit moment vertoont de sector enige vertraging in de groei.

---

<sup>1</sup> UWV (2018).

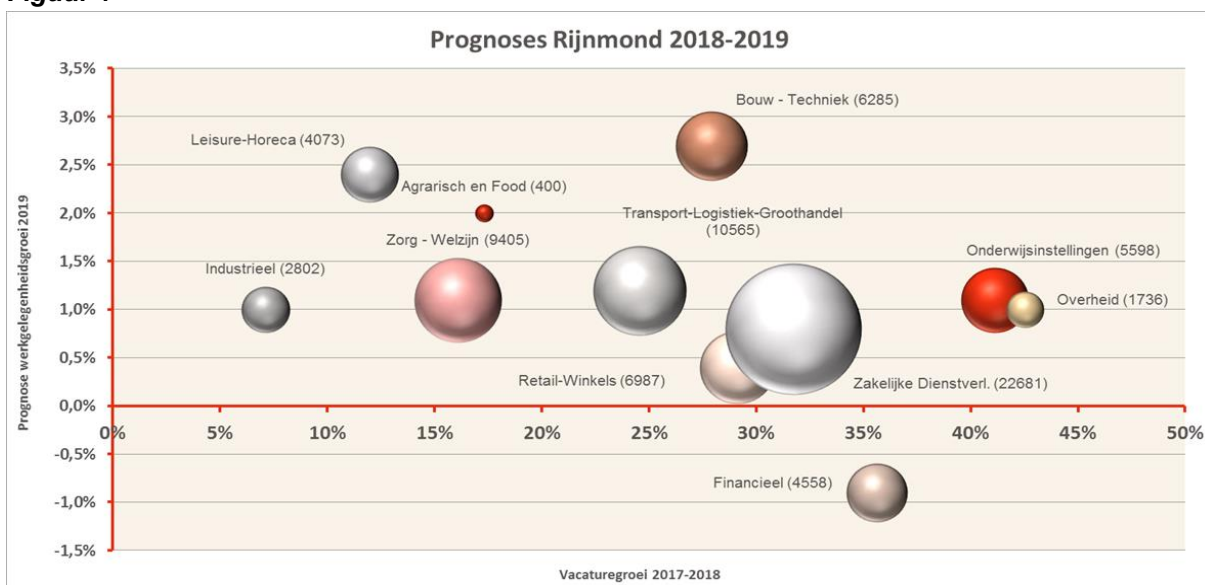
<sup>2</sup> ROA (2017), *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2022*. Maastricht: ROA

## 1.2 Analyse arbeidsmarktdata

### Prognoses

Het aantal banen in de regio Rijnmond neemt naar verwachting toe met 10.600 naar een totaal van 677.100 in 2019. Deze toename van 1,6% is vergelijkbaar met de verwachte landelijke toename van 1,4%. Daarnaast zet de vacaturegroei al enige jaren door. De combinatie van de verwachte baanontwikkeling met de procentuele groei van het aantal vacatures per sector geeft een beeld over de verwachtingen voor 2019. Door gebruikt te maken van de UWV-sectorprognoses en vacatureontwikkeling ontstaat onderstaand beeld (tussen haakjes staan het aantal vacatures over het afgelopen jaar).

**Figuur 1**



Bron: UWV (2018), JobDigger (2018) en bewerking Tempo-Team.

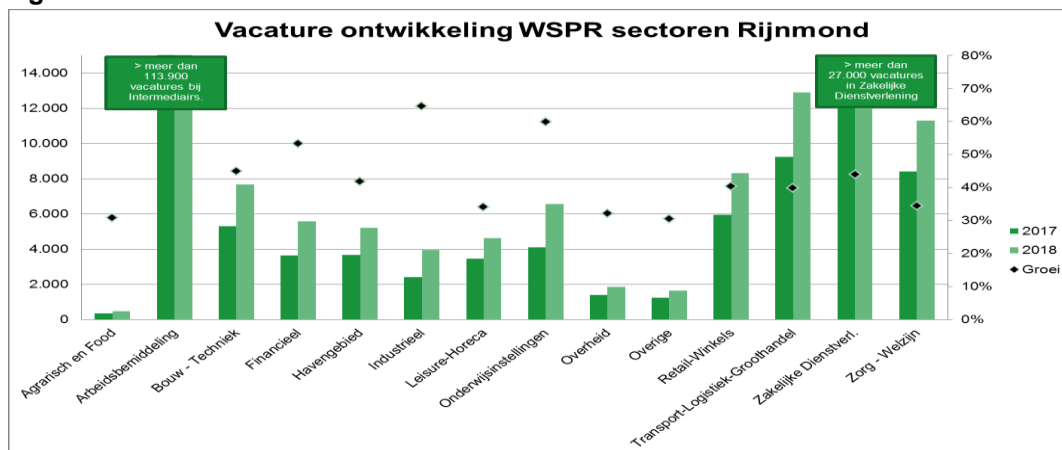
Op basis van bovenstaand overzicht zijn de volgende sectoren kansrijk: zakelijke dienstverlening, transport-logistiek en groothandel, retail, zorg en welzijn, bouw en techniek en leisure (inclusief horeca).

### Vacature ontwikkeling

De vacature ontwikkeling in Rijnmond is positief en de verwachtingen voor 2019-2020 blijven positief. Er waren in Q2-2018 ca. 170.000 vacatures in Rijnmond. Opmerkelijk is de stijging van het aantal middelbaar geclassificeerde vacatures. Sinds Q1-2018 is dit aantal hoger dan het aantal vacatures voor hoogopgeleiden. Onze regio wijkt hierin af van het landelijke beeld en van de G4 regio's. De meeste HBO-WO-vacatures komen voor in zakelijke dienstverlening, zorg en welzijn, ICT, onderwijs, financieel, industrie en openbaar bestuur. De meest gevraagde beroepsgroepen zijn: beleid en bestuur, docenten, managers (commercieel), ICT-gerelateerde beroepen en specialisten. De meeste middelbare vacatures komen voor in zakelijke dienstverlening, zorg en welzijn, detailhandel, transport en groothandel, industrie en ICT en horeca. De meest gevraagde beroepsgroepen zijn: verzorgenden, sociaal-maatschappelijk medewerkers, financieel-administratief, verpleegkundigen, monteurs, commerciële en callcenter medewerkers en verkoopondersteuning.

De meeste vacatures op het niveau “laag” komen voor in zorg en welzijn, zakelijke dienstverlening, detailhandel, transport en groothandel en horeca. De meest gevraagde beroepsgroepen zijn: magazijnmedewerkers, medewerkers bediening, schoonmakers, chauffeurs, productiemedewerkers, loodgieters, installatie- en bouwmedewerkers, hoveniers en keukenhulpen.

**Figuur 2**



De vacaturegroei zet door en vooral de ontwikkeling van het aantal vacatures op “middelbaar” niveau is positief. Kansen zijn er in de sectoren zakelijke dienstverlening, zorg en welzijn, detailhandel, transport en groothandel, industrie en ICT en horeca.

### **Werkgevers**

In de regio Rijnmond zijn ongeveer 82.000 bedrijven gevestigd. De grootste sectoren met het meeste aantal bedrijven zijn zakelijke dienstverlening, detailhandel en reparatie. De sectoren met de meeste Fte.<sup>3</sup> zijn: zorg en welzijn (96.000), zakelijke dienstverlening (93.900), transport en groothandel (87.900) en detailhandel (65.000). De sectoren met de meeste uitzendkrachten zijn: transport en groothandel, bouw en techniek, industrie, agrarisch-food en zakelijke dienstverlening.

Alle sectoren kenmerken zich door het hoge percentage (>98%) MKB- bedrijven (< 250 FTE). Er zijn in Rijnmond 177 bedrijven in de categorie Grootbedrijf (>250 FTE). Indien de bedrijfsgroottecategorie 1-9 buiten beschouwing wordt gelaten zijn er 5.900 bedrijven. Er zijn in totaal 670 met meer dan >100 FTE en 5.200 bedrijven met 10 tot 100 FTE. Sectoren met het meeste aantal bedrijven met meer dan 100 FTE zijn: detailhandel, zakelijke dienstverlening, industrie, transport en groothandel en zorg en welzijn.

*Bron: Bedrijvenregister Zuid-Holland (2017-2018)*

Het aantal startende bedrijven groeit. Landelijk zijn er veel startende bedrijven in de sectoren onderwijs, detailhandel en ambulante zorg. In de regio Rijnmond zijn er veel startende bedrijven in de sectoren zakelijke dienstverlening (inclusief arbeidsbemiddeling), groothandel, horeca, ICT en gezondheidszorg.

<sup>3</sup> Fte staat voor fulltime-equivalent. Het is een rekeneenheid waarmee de omvang van een functie of de personeelssterkte kan worden uitgedrukt. Eén fte is een volledige werkweek.

Het aantal bedrijven in de regio Rijnmond groeit. Er zijn kansen voor kandidaten uit de categorieën *weer aan het werk*, *van opleiding naar werk* en *van werk naar werk*.

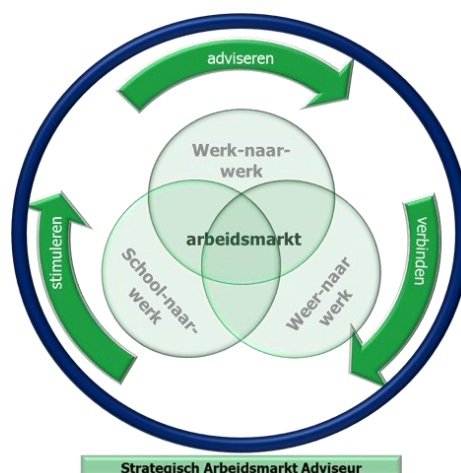
De kansen ontstaan vooral in de sectoren zorg en welzijn, zakelijke dienstverlening, transport en groothandel en detailhandel. Uit onderzoek van O&BI blijkt dat veel werkzoekenden met een uitkering uitstromen via een uitzendonderneming. De sectoren met de meeste uitzendkrachten<sup>4</sup> zijn: transport en groothandel, bouw en techniek, industrie, agrarisch-food en zakelijke dienstverlening. In aansluiting op deze kansrijke sectoren, zien we ook dat in dezelfde sectoren de meeste startende bedrijven voorkomen, wat gezien kan worden als een vertrouwensindicator voor de sector.

### **Monitoren arbeidsmarktontwikkelingen**

Binnen het WSPR<sup>5</sup> zijn zes Strategisch Arbeidsmarktadviseurs (SAA's) werkzaam. Zij hebben de primaire taak om arbeidsmarktontwikkelingen te volgen, te analyseren en deze te vertalen naar concrete kansen op korte en langere termijn voor werkzoekenden in de regio. Concreet hebben ze drie hoofdrollen namelijk een adviserende, verbindende en stimulerende rol.

Bij “verbinden” gaat het om het in contact brengen en laten samenwerken van werkgevers, onderwijs en overheid (triple helix) maar ook om het leggen van verbindingen intern tussen collega's en afdelingen (WSPR, economische zaken, maatschappelijke ontwikkeling en werk & inkomen). Tevens hebben zij een adviserende rol richting bestuur, directie en de uitvoering over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in relatie tot een specifieke speerpuntsector of topics (zie tabel op de volgende pagina). De strategische inzichten die opgedaan worden, worden vertaald naar concrete arbeidsmarktoplossingen voor onze regio. Daartoe worden coalities gesmeed tussen overheid, werkgevers en onderwijs en hebben de SAA's een stimulerende en aanjagende rol bij de realisatie van concrete plannen/projecten die tot doel hebben werkzoekenden naar werk te bemiddelen en een oplossing te bieden aan werkgevers/sectoren die een personeelsprobleem hebben. Hierbij werken zij intensief samen met de collega-accountmanagers van het WSPR die verantwoordelijk zijn voor individuele werkgeversdienstverlening, korte termijnvraagstukken en de uitvoering van projecten. De SAA's voeden de accountmanagers met informatie, advies en netwerk.

**Figuur 3**



Voor de (middel)lange termijn draagt het werk van de SAA's bij aan voldoende geschikte werknemers, goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, met zo min mogelijk arbeidspotentieel aan de kant.

<sup>4</sup> *Bedrijvenregister Zuid-Holland, Gemeente Rotterdam (2017)*

<sup>5</sup> *WerkgeversServicepunt Rijnmond.*



Voor 2019 zijn de volgende speerpuntsectoren en een aantal belangrijke topics benoemd, waarbij aan iedere sector en topic een "SAA" gekoppeld is. De speerpuntsectoren zijn onder andere gebaseerd op onze regionale arbeidsmarkt (kansen) en de kansen voor onze werkzoekenden.

Speerpuntsectoren
Bouw & techniek, energie, ICT
Haven
Leisure: horeca – toerisme – hospitality – events / retail
Transport, logistiek en groothandel
Facilitair: schoonmaak-beveiliging-hosting-catering-KCC
Zorg & welzijn
Topics
Arbeidsmarktinformatie en -data
Onderwijs & scholing (incl. accountmanagement ROC's)
Doelgroepen (inclusief statushouders)
Meer: Arbeidsmarktregio (mismatch), funding, et cetera

#### Rol SAA's in relatie tot Leerwerkakkoorden

De strategisch arbeidsmarktadviseurs dragen – in het verlengde van hun reguliere werkzaamheden – bij aan de totstandkoming en realisatie van de Rotterdamse Leerwerkakkoorden (LWA). Dit doen zij primair vanuit hun expert-rol en specifiek als inhoudelijk domeinspecialist op de eigen speerpuntsector. In de ontwikkelingsfase van sectorale akkoorden nemen zij een voortrekkersrol om via hun netwerk de mogelijkheden tot een LWA te verkennen. Voor meer informatie over de Leerwerkakkoorden verwijzen wij u naar paragraaf 3.2 van hoofdstuk 3.

## 1.3 Analyse werkzoekenden

Er heeft in de afgelopen jaren vanuit de bijstand en de WW een grote uitstroom naar werk plaatsgevonden. Hoewel het effect van de aantrekkende economie zichtbaar is in de uitstroom naar werk, heeft dit nog te beperkt geleid tot een daling van het totale aantal werkzoekenden in de bijstand. Daarnaast zijn er verschuivingen opgetreden binnen het bijstandsbestand en is een aantal ontwikkelingen zichtbaar:

- De afgelopen jaren zijn steeds meer werkzoekenden overgedragen van werk en re-integratie naar afdelingen waarin primair wordt ingezet op activering (bijvoorbeeld door middel van vrijwilligerswerk).
- De groep (relatief) snel matchbare werkzoekenden is daarentegen gedaald.
- De gemiddelde leeftijd van de werkzoekenden in de bijstand is toegenomen van 44,2 jaar in 2015 naar 45,5 jaar in 2018. Vooral de groep 55-plussers is toegenomen van 24% in 2015 naar 29% in 2018. Een groot deel van deze groep bevindt zich in de doelgroep prestatie010.

- De gemiddelde uitkeringsduur is toegenomen van 78 maanden in 2015 tot 86 maanden in 2018.
- Het opleidingsniveau is laag, zo'n 65% van de werkzoekenden in de bijstand heeft een laag opleidingsniveau (max. vmbo, basis of geen afgeronde opleiding). Bij prestatie010 is de groep met een laag opleidingsniveau 75%.

Hoewel de vraag naar personeel op de arbeidsmarkt al een aantal jaren hoog is, hebben leeftijd, werkloosheidsduur en het opleidingsniveau negatieve invloed op het gemak waarmee werkzoekenden een baan vinden. Alleen al de ontwikkelingen van het bestand op deze drie punten maakt dat het re-integreren en bemiddelen van kandidaten uit de bijstand naar werk een stuk lastiger is geworden.

Daarnaast weten we dat van de werkzoekenden in de bijstand er bij ruim 5500 mensen sprake is van vastgestelde psychische belemmeringen, en bij ruim 6700 mensen vastgesteld is dat er sprake is van fysieke belemmeringen. En hoewel een groot deel van de mensen in de bijstand voldoet aan de wettelijke eisen van de taaleis, is daarmee niet gezegd dat deze groep het Nederlands ook voldoende beheerst. Daarnaast heeft een groot deel van de werkzoekenden in de bijstand ook met problematische schulden te maken. Door deze combinatie van factoren is duidelijk dat re-integratiebemiddeling naar werk, ondanks een aantrekkelijke arbeidsmarkt, complexer en lastiger wordt. Dit vraagt om andere maatregelen, waarvan het dienstverleningsconcept HalloWerk en de Leerwerkakkoorden een tweetal voorbeelden zijn waar in de centrumgemeente stevig op wordt ingezet.

## 2 **Ambitie**

Binnen de arbeidsmarktregio Rijnmond zijn de ambities om de match tussen werkzoekenden en de markt te verbeteren bepaald langs een vijftal thema's: ontschotting/harmonisatie, transparantie, mismatch, publiek-private samenwerking en herkenbaarheid samen in één WSP.

1. **Ontschotting/harmonisatie:** Het thema harmonisatie/ontschotting heeft betrekking op de vereenvoudiging en harmonisatie van regelgeving en instrumenten:
  - Eén aanbod voor werkgevers en één werkwijze voor professionals;
  - Harmonisatie van het instrumentarium en de aanpak van Garantiebannen;
  - Harmonisatie van de aanpak werkgeversdienstverlening (incl. branding), klantbenadering, campagnes;
  - Harmonisatie van SROI<sup>6</sup>, registratie, beleid en uitvoering;
  - Inzet van regionale instrumenten (naast lokale instrumenten) en het afsluiten van regionale contracten met werkgevers;
  - Ontschotten einde UWV en begin WWB; ontschotten binnen het sociale domein; ontschotten tussen WMO en Participatiewet; ontschotting in de ondersteuning vanuit UWV en gemeenten;
  - Het ontschotten van regelingen van UWV, SW en WWB, ook ten behoeve van grote convenanten met bijv. uitzendorganisaties, de Leerwerkakkoorden (LWA's); en
  - Belemmeringen die worden ondervonden bij deeltijdwerk en flexibele arbeid wegnemen.
  
2. **Transparantie:** gewerkt wordt aan een transparant werkzoekendenbestand, waar werkgevers en werkzoekenden elkaar kunnen vinden.
  - Eén eenduidige modus om transparantie te bieden voor de regionale arbeidsmarkt In Rijnmond is HalloWerk hiervoor gekozen om dit te realiseren;
  - Alle gemeenten in de arbeidsmarktregio binnen deze modus laten opereren;
  - Het gebruik van uniforme profielen voor werkzoekenden;
  - Openbare werknemersprofielen voor werkgevers en private arbeidsbemiddelaars (openbaar, toegankelijk, regionaal); en
  - Jaarlijks komen er meer werkzoekenden en vacatures (baanopeningen) transparant beschikbaar.
  
3. **Mismatch:** Mismatch gaat over het zorgen voor een betere aansluiting tussen de vraag van werkgevers en aanbod van werkzoekenden.
  - Ontwikkeling van leerwerktrajecten ('treintjes') of andere concepten in samenwerking met arbeidsmarktpartners: Deze concepten zijn gericht op de (arbeids-)ontwikkeling van werkzoekenden, door middel van begeleiding en scholing, naar een steeds zelfstandiger werkvorm en uiteindelijk uit de uitkering. Hier is sprake van samenhang met uitvoering van de Leerwerkakkoorden. Hieronder valt ook samenwerking met sociaal ondernemers ten behoeve van kansen op werk voor groepen met lagere loonwaarde;
  - Aanbod inzichtelijk maken, het principe 'ken je klant' topprioriteit geven;
  - Werkgevers uitdagen om 'anders' te kijken naar werkzoekenden;
  - Invulling van de betrokkenheid van werkgevers;

---

<sup>6</sup> Social Return on Investment.

- Het maken van goede matches tussen kandidaten en beschikbaar werk, waarmee duurzame deelname op de arbeidsmarkt mogelijk wordt gemaakt; en
- Het organiseren van een regionaal matchingproces.

#### 4. Publiek/private samenwerking;

- Samenwerking met sociale partners, onderwijsinstellingen en marktpartijen om de arbeidsmarkt optimaal te laten functioneren;
- Samenwerking met private intermediairs: private arbeidsbemiddelaars mogelijkheid bieden om aan te sluiten op het WSP;
- Samenwerking met SW-instellingen.
- De LWA's zijn een nieuwe vorm van publiek-private samenwerking met bedrijfsleven, onderwijs en overheden met als doel de regionale arbeidsmarkt inclusiever en toekomstbestendig te maken.

#### 5. Herkenbaar samen in één WSP: Gemeenten en het UWV werken samen binnen één WSP.

- Het WSPR vormt het aanspreekpunt voor werkgevers uit de regio. Eén gezamenlijke manager om het WSPR aan te sturen;
- Eén gezamenlijk budget en target voor het WSPR;
- Vindbaarheid, herkenbare 'brand';
- Eenduidig dienstverleningsconcept (marktwerkingsplan);
- Eenduidige opdracht en mandaat voor de medewerkers;
- Kwaliteit van dienstverlening.

Om deze ambities te verwezenlijken sluiten we aan op bestaande initiatieven en aanpakken. De middelen uit Perspectief op Werk kunnen worden gezien als een extra impuls waar de regionale ambities mee verwezenlijkt kunnen worden. De extra impuls draagt dan ook bij aan de reeds bestaande uitstroomtargets zoals vastgesteld binnen de arbeidsmarktregio Rijnmond.

#### Kwantitatieve doelstellingen arbeidsmarktregio Rijnmond 2019\*

Uitstroom naar werk <sup>7</sup>	
Centrumgemeente Rotterdam	4.500 <sup>8</sup>
IJsselgemeenten	350
Barendrecht Albrandswaard Ridderkerk (BAR)	N.t.b.
Maassluis Vlaardingen Schiedam (MVS)	400
Voorne Putten - Goeree Overflakkee	372.
Hoeksche Waard	<i>Nog geen doelstelling i.v.m. fusie Hoeksche Waard.</i>
UWV – Plaatsingen WW	1.000
UWV – Plaatsingen WIA/WGA	65
UWV – Plaatsingen Wajong	350

\*De doelstellingen worden jaarlijks herijkt.

<sup>7</sup> De doelstellingen van de gemeenten hebben betrekking op uitstroom vanuit de bijstand. De doelstellingen vanuit het UWV hebben betrekking op de WW, WIA/WGA en Wajong doelgroep.

<sup>8</sup> Naast de doelstelling 'uitstroom naar werk' heeft de gemeente Rotterdam als doelstelling om het bijstandsbestand terug te brengen van 38.000 in 2018, naar 30.000 in 2022. Voor 2019 betekent dat een netto daling van 3.400.

### **3 Aanpak**

De partners binnen het Regionaal Werkbedrijf Rijnmond investeren, via hun reguliere middelen, reeds fors in een korte termijn doe-agenda voor de huidige kansen die de krappe arbeidsmarkt biedt. Dit met als doel vraag en aanbod in onze arbeidsmarktregio beter op elkaar aan te laten sluiten en zodoende meer werkzoekenden perspectief te bieden op een baan. En gezien de daling van de werkloosheid in onze regio in de afgelopen jaren zijn we daarin succesvol. Neemt niet weg dat er nog steeds een forse uitdaging ligt om werkloosheid te voorkomen en arbeidsparticipatie te bevorderen. Daarom is onze aanpak verbreed van “aan het werk vanuit een uitkerings situatie” naar van “school naar werk” en van “werk naar werk” (drie pijlers). Waarbij de laatste twee pijlers vooral preventief zijn. Door de verbreding van deze aanpak zijn wij ervan overtuigd dat we succesvoller kunnen zijn in onze missie om de werkloosheid verder te laten afnemen en ondernemers nog beter kunnen ondersteunen in de invulling van hun personeelsbehoefte (win-win). Voor inzicht in de reguliere investeringen verwijzen wij u naar hoofdstuk 5.

Naar aanleiding van PoW zijn we daarom in de regio met elkaar het gesprek aangegaan over de vraag hoe de “extra” middelen die beschikbaar komen voor PoW, aanvullend op wat we al doen in relatie tot de doe-agenda, op de meest effectieve wijze ingezet kunnen worden. Dit heeft geresulteerd in de volgende vier thema’s die op de volgende pagina’s verder uitgewerkt zijn.

1. HalloWerk (transparantie);
2. Leerwerkakkoorden (mismatch);
3. Ondersteuning Regionaal Werkbedrijf Rijnmond; en
4. Initiatieven in het kader van de regionale bestuurlijke agenda.

Deze thema’s sluiten ook goed aan bij de thema’s van onze regionale bestuurlijke agenda voor de komende jaren die het resultaat zijn van het bestuurlijk symposium “Regionale aanpak werkt” d.d. 19 november 2018.

### 3.1 HalloWerk (transparantie)

Een lang gekoesterde wens van werkgevers is in vervulling gaan. Het gaat om de wens van werkgevers om, zonder tussenkomst van de overheid, direct in contact te kunnen treden met werkzoekenden voor de vacatures die bij hen openstaan. De gemeente Rotterdam en gemeente Den Haag hebben hiervoor in 2018, via een pilot, het online platform HalloWerk ontwikkeld. HalloWerk brengt werkgevers en werkzoekenden direct met elkaar in contact, via een online platform en persoonlijke dienstverlening. Binnen het concept van HalloWerk zijn motivatie en talenten (skills) belangrijker dan een CV (diploma's en werkervaring). De talenten van de werkzoekende staat centraal.

Werkzoekenden kunnen via HalloWerk een uitgebreid profiel aanmaken en werkgevers selecteren op basis hiervan de kandidaten voor hun vacatures. Maar werkzoekenden kunnen zelf ook werkgevers benaderen op basis van de vacatures in HalloWerk. De gemeenten zien toe op de kwaliteit van de profielen en ondersteunen werkgevers, indien gewenst, bij de selectie van werkzoekenden en voorzien hen van advies.

*"HalloWerk biedt Unique een extra mogelijkheid om direct in contact te komen met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het mooie is dat wij hen zelf kunnen benaderen (dus zonder tussenkomst van anderen). Wat het verder bijzonder maakt, is dat de kandidaten zelf hun ambities en talenten ontdekken en beschrijven op dit digitale platform. Wij kunnen daarmee matchen op andere factoren dan alleen opleiding en ervaring. Door een baan te vinden voor iemand, die echt aansluit op interesses, zorgen wij voor een duurzame uitstroom. Want wat je goed kunt, houd je het langste vol".*

*Marion van Happen  
Chief Operating Officer bij Unique/USG People*

#### Hallowerk is voor

##### **Werkgevers**

Maatschappelijk betrokken werkgevers die verder durven kijken dan het cv.

##### **Kandidaten**

Voor werkzoekenden met een uitkering, die willen en kunnen werken.

##### **Gemeenten**

Voor gemeenten die hun werkzoekenden een kans willen bieden op passend betaald werk.

##### **Professionals**

Voor medewerkers van gemeenten die ook op een vernieuwende manier willen matchen.

In de pilotfase in 2018 vonden werkgevers voor 200 vacatures een geschikte kandidaat. Gezien de positieve ervaringen van werkgevers, intermediairs, werkzoekenden en de gemeenten Rotterdam en Den Haag en de vele positieve reacties van andere partners, zowel binnen de regio als daarbuiten, is besloten verder te investeren in de doorontwikkeling van HalloWerk en het sterke dienstverleningsconcept achter HalloWerk. Voor 2019 is de ambitie om 10.000 werkzoekenden zichtbaar te hebben in HalloWerk zodat zij direct benaderd kunnen worden door werkgevers. Inmiddels maken meerdere gemeenten in de arbeidsmarktregio Rijnmond (o.a. Capelle aan den IJssel, Nissewaard en de BAR-gemeenten) en MKB Rotterdam Rijnmond, in het kader van het MKB-werkoffensief, gebruik van HalloWerk. Ook andere partners in de regio hebben hun interesse getoond. Binnen het WSPR is momenteel een team HalloWerk onder gezamenlijke aansturing actief. In dit team werken collega's van de gemeente Rotterdam, Capelle aan den IJssel, Nissewaard, BAR-gemeenten en MKB Rotterdam Rijnmond samen en geven uitvoering aan het dienstverleningsconcept van HalloWerk.

**Figuur 4**



Toelichting	
<b>Doel</b>	<p>Voor 2019 is het de doelstelling om 500 uitstroom via HalloWerk te realiseren. Met de investering vanuit PoW laten we de gemeenten binnen de arbeidsmarktregio aansluiten op HalloWerk, zodat werkgevers in potentie toegang krijgen tot alle werkzoekenden in onze regio. Dat zou een enorme winst zijn voor onze werkgevers en voor onze werkzoekenden omdat HalloWerk bewezen heeft een belangrijke bijdrage te leveren aan het oplossen van de mismatch op de arbeidsmarkt.</p> <p>De verdere (door)ontwikkeling van HalloWerk zodat het platform en het dienstverleningsconcept nog beter tegemoet kan komen aan de wensen van werkgevers, onze werkzoekenden en overige stakeholders en het instrument een stevige bijdrage kan blijven leveren aan het toeleiden van werkzoekenden naar werk.</p>

<b>Investering vanuit PoW budget</b>	<p>HalloWerk, inclusief het geven van uitvoering aan het dienstverleningsmodel, vraagt om een forse investering. De gemeente Rotterdam heeft voor 2019 een bedrag van ruim € 1,3 miljoen gereserveerd voor HalloWerk.</p> <p>Om de doelen te realiseren wordt vanuit het PoW budget een bedrag van <b>€ 300.000,-</b> per jaar geïnvesteerd. In totaal gaat het om een bedrag van <b>€ 600.000,-</b> (tweemaal de investering).</p>
--------------------------------------	---

N.B.: Het UWV maakt werkzoekenden transparant door het gebruik van De Kandidaatverkenner en Werk.nl. De regio ziet het als een gezamenlijke verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat er geen werkzoekenden worden uitgesloten doordat er vooralsnog vanuit verschillende systemen wordt gewerkt.



## 3.2 Leerwerkakkoorden

Onder de slogan “samen maken we er werk van” ondertekenden op 5 februari jl. 13 partners<sup>9</sup> het Rotterdamse Leerwerkakkoord. Overheid, onderwijs en bedrijfsleven bundelen de krachten in het Leerwerkakkoord<sup>10</sup> met als afspraak om de komende zes jaar samen te werken aan het structureel beter op elkaar aansluiten van vraag en aanbod van werk. Dit wordt gedaan vanuit een gezamenlijke integrale investeringsagenda gericht op een toekomstbestendige en inclusieve arbeidsmarkt in de regio Rotterdam/Rijnmond. De urgentie is groot aangezien de verandering naar de nieuwe economie volop kansen biedt zoals nieuwe bedrijvigheid en werkgelegenheid. Kansen voor iedereen om bij te dragen aan en ook zelf de vruchten te plukken van de economische groei. Ons opleidings- en arbeidspotentieel moet daarvoor beter aansluiten op de werkgelegenheid, nu en in de toekomst.

Het belangrijkste doel van het Leerwerkakkoord is om meer mensen duurzaam aan de slag te krijgen én te houden. Het akkoord moet een antwoord bieden op de mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en een duurzaam perspectief bieden aan werkzoekenden (vanuit bijstand, schoolverlaters en werkenden die met ontslag bedreigd worden of toe zijn aan een nieuwe stap op de arbeidsmarkt).

### Duurzame uitstroom en ontwikkeling van werkzoekenden

Binnen de Leerwerkakkoorden is, zoals de term al doet vermoeden, veel aandacht voor gerichte scholing (o.a. vak kwalificaties) en ontwikkeling van werkzoekenden maar ook voor begeleiding op de werkplek (jobcoaching). We investeren niet alleen in werkzoekenden die werkloos zijn, maar ook in arbeidsmobiliteit en de overgang van scholing naar werk en van werk naar werk. Dit met het doel werkzoekenden perspectief te bieden op duurzaam werk.

Middels de Leerwerkakkoorden wordt geïnvesteerd in drie pijlers. Dit zijn:

- (Weer) aan het werk.  
*Er zijn in Rotterdam/Rijnmond nog (te) veel mensen zonder werk die niet in hun eigen inkomen kunnen voorzien (bijstand en WW). Tegelijkertijd staan er in onze regio veel vacatures open die moeilijk- of niet vervuld kunnen worden. Het oplossen van deze mismatch tussen beschikbare vacatures en de mensen die deze kunnen invullen is de uitdaging.*
- Van school naar werk;  
*Het onderwijs van vandaag leidt de mensen op die de wereld van morgen vormen. En de arbeidsmarkt van morgen. Uitgangspunt is dat jongeren daar goed op zijn voorbereid, met de juiste vaardigheden en competenties.*
- Van werk naar werk;  
*De wereld verandert en beroepen veranderen ook. De arbeidsmarkt vraagt in toenemende mate flexibele en breed inzetbare professionals, met de juiste vaardigheden. Bijscholing en omscholing ‘on the job’ gaan een vast onderdeel worden van elk werkzaam leven.*

---

<sup>9</sup> Gemeente Rotterdam, MKB Rotterdam Rijnmond, Port of Rotterdam, Deltalinqs, Zadkine, Albeda, STC Group, Economic Board Zuid-Holland, VNO NCW Rotterdam, Randstad, UWV, FNV en CNV.

In sectorale akkoorden wordt met betrekking tot de drie pijlers gekomen tot concrete afspraken op maat voor specifieke sectoren en doelgroepen (doe-agenda). Op 5 februari is door de gemeente Rotterdam reeds een sectorakkoord aangegaan met MKB Rotterdam Rijnmond en de Haven. In voorbereiding zijn akkoorden voor de sectoren zorg, bouw, energie (bebouwde omgeving), facilitaire dienstverlening en horeca & toerisme. Deze zullen gedurende 2019 gefaseerd tot stand komen. In de jaren 2020-2024 zullen nog andere sectorakkoorden volgen.

#### Sectorakkoord MKB Rotterdam Rijnmond

In dit sectorakkoord is afgesproken jaarlijks 500 werkzoekenden uit de regio Rijnmond naar werk te bemiddelen bij MKB-bedrijven, waarvan minimaal 100 tot 150 werkzoekenden die een uitkering ontvangen van de gemeente Rotterdam. Het streven is om in 2019, 50 werkervaringsplekken of werkstages (o.a. voor statushouders) binnen MKB-bedrijven te realiseren. Bij de uitvoering wordt gebruik gemaakt van HalloWerk.

Dit sectorakkoord wordt door MKB Rotterdam Rijnmond uitgevoerd onder de werknaam "MKB Werkoffensief 2.0".

#### Sectorakkoord Haven

In dit sectorakkoord, dat is aangegaan voor de duur t/m 5 februari 2023, zijn de volgende concrete afspraken gemaakt:

- ⇒ Bedrijven bieden in Deltalingsverband (verdeeld over de jaren 2019 en 2020) aan 1.000 studenten die hun opleidingen met goed gevolg afronden een carrière-startgarantie.
- ⇒ Het gezamenlijke formuleren van oplossingen voor problemen bij de inzet op de arbeidsmarkt van specifieke risicogroepen werknemers, zoals (maar niet uitsluitend): 55+ werknemers en laagopgeleide jongeren zonder startkwalificatie. Hierbij wordt gedacht aan: collegiale in- en uitleen, coaching trajecten en de inzet van hybride docenten om deze groepen zo wendbaar en weerbaar mogelijk te maken op de arbeidsmarkt;
- ⇒ In 2019 en 2020 zijn jaarlijks 100 opstapbanen voor Rotterdammers met een bijstandsuitkering beschikbaar, met de intentie om dit aantal gedurende de looptijd van dit Leerwerkakkoord te bestendigen.

#### Leerwerkakkoorden in de uitvoering

In de uitvoering krijgen de leerwerkakkoorden vorm in zogeheten 'ontwikkelsporen'. 'In samenwerking organiseren werkgevers, opleiders, dienstverleners, UWV en gemeenten structurele ontwikkelsporen, om de arbeidsmarktkansen voor werkzoekenden te benutten en het aanbod aan gekwalificeerde medewerkers te vergroten. Kortom, er wordt ingezet op het dichten van de mismatch tussen vraag en aanbod. Door vroegtijdige betrokkenheid van werkgevers is deze aanpak arbeidsmarktgericht en ontstaan er meer openingen voor werkzoekenden die meer afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Met instrumenten - zoals scholing, jobcoaching, proefplaatsing, detacheringen - bouwen we een brug naar werk. Begeleiding en (door)scholing maken dat werkzoekenden niet alleen werkfit (jobready) maar ook duurzaam werkend (jobsteady) worden. Door structurele samenwerking ontstaat continuïteit in de instroom van kandidaten, een integraal pakket aan dienstverlening en kan beter ingespeeld worden op de vraag naar arbeid.

De onderstaande uitgangspunten worden daarbij gehanteerd:

Uitgangspunten		Korte toelichting
1.	Keuzes worden met een analyse onderbouwd.	Middels een strategische arbeidsmarktanalyse wordt onderbouwd waar de vraag vanuit de arbeidsmarkt zit en waar accenten gelegd moeten worden. Vervolgens wordt een inschatting gemaakt van hoeveel werkzoekenden in welk arbeidsmarktprofiel passen met een inventarisatie van kenmerken (perspectiefprofielen: wat moet nog ontwikkeld worden ten opzichte van een passend arbeidsmarktprofiel). Deze analyse levert op wat er aan arbeidsontwikkeling dient te gebeuren.
2.	Coalities bouwen de ontwikkelsporen	De strategische arbeidsmarktadviseurs en accountmanagers bouwen met arbeidsmarktpartners aan publiek-private coalities van werkgevers, opleiders, dienstverleners, UWV en gemeente(n).
3.	Organisatie op basis van heldere afspraken.	In de ontwikkelfase wordt met werkgevers afgesproken welk werk aansluit op de mogelijkheden van onze werkzoekenden. Mogelijk moeten functies, taken, eisen of werkplekken daarvoor worden aangepast ten opzichte van de standaard vacature-eisen.
4.	Duurzame ontwikkelsporen zorgen voor continuïteit.	Op basis van de structurele samenwerking in coalities wordt gezorgd voor continuïteit in de instroom van werkzoekenden, een integraal pakket aan dienstverlening en kan beter worden ingespeeld op de vraag naar arbeid.
5.	Horizontale en verticale ontschotting wordt geborgd.	Horizontale ontschotting gaat over de vraag op welk moment welke middelen vanuit de overheid en het bedrijfsleven worden ingezet. Het verticaal ontschotten gaat over ontschotting tussen gemeenten, het onderwijs en het UWV.

In beeld zit dat er als volgt uit.

**Figuur 5**



HalloWerk wordt binnen de Leerwerkakkoorden als instrument ingezet, ten behoeve van de aanmelding van kandidaten aan ontwikkeltrajecten en directe bemiddeling op vacatures.

Voor alle akkoorden en aanvullende informatie de onderstaande link:  
<https://www.rotterdam.nl/werken-leren/leerwerkakkoord/>

	<b>Toelichting</b>
<b>Doel</b>	<p>Het Leerwerkakkoord en de sectorakkoorden bieden kansen voor de hele arbeidsmarktregio Rijnmond. De arbeidsmarkt eindigt namelijk niet bij de gemeentegrenzen en veel van de partners waarmee sectorakkoorden worden aangegaan zijn regionaal georganiseerd. Het zou jammer zijn wanneer we daar als regio (overheid, onderwijs en bedrijfsleven) onvoldoende van weten te profiteren.</p> <p>Daarom wordt voorgesteld een deel van de PoW middelen in te zetten om de gemeenten uit de arbeidsmarktregio en het UWV (beter) te laten aansluiten op de sectorakkoorden (scholing en begeleiding van werkzoekenden en matching op vacatures), zodat de kansen die deze sectorakkoorden bieden ook regionaal verzilverd kunnen worden.</p> <p>Een eerste stap hierin is al gezet. De gemeente Capelle aan den IJssel en Nissewaard participeren namelijk in het Sectorakkoord MKB (MKB werkoffensief 2.0).</p>
<b>Investering vanuit PoW budget</b>	<p>Om het doel te realiseren wordt vanuit het PoW budget een bedrag van <b>€ 400.000,-</b> per jaar geïnvesteerd. In totaal gaat het om een bedrag van <b>€ 800.000,-</b> (tweemaal de investering).</p> <p>De gemeente Rotterdam investeert in 2019 zelf reeds een bedrag van € 2.000.000,- in het Leerwerkakkoord/Sectorakkoorden.</p>

### 3.3 Ondersteuning Regionaal Werkbedrijf Rijnmond

Binnen arbeidsmarktregio Rijnmond is het Regionaal Werkbedrijf Rijnmond het platform waar gemeenten, UWV en sociale partners (ABU, MKB Rotterdam Rijnmond, VNO-NCW, CNV en FNV) afstemmen over de regionale arbeidsmarkt. De focus ligt bij de realisatie van de doelstellingen van de Wet Banenafpraak, maar tevens staat op de agenda het inrichten van werkgeversdienstverlening en de rol van publiek-private samenwerkingen hierin. Arbeidsmarktvragestukken worden bij voorkeur aangepakt met behulp van publiek-private samenwerkingsoplossingen. In dit kader is het van belang dat er uniforme arbeidsmarktinformatie beschikbaar is vanuit en voor alle partners binnen het Werkbedrijf. Hiervoor ontwikkelen (big)data- en arbeidsmarktspecialisten van gemeenten samen met UWV regionale arbeidsmarktkennis. De effectiviteit van het Regionaal Werkbedrijf Rijnmond wordt verbeterd door, op basis van uniforme arbeidsmarktinformatie, een concrete doe-agenda uit te werken. De doe-agenda focust zich hierbij niet alleen op de primaire doelstelling van het Werkbedrijf om de doelstellingen van de Wet Banenafpraak te realiseren, maar betreft de 'brede' arbeidsmarkt. Naast de huidige partners van het regionaal Werkbedrijf wordt ook het onderwijs (in het Bestuur Regionaal Werkbedrijf vertegenwoordigd door Albeda) betrokken bij de uitwerking van de doe-agenda.

Het Regionaal Werkbedrijf Rijnmond is een waardevol platform voor inrichting van de werkgeversdienstverlening. Dit platform vraagt investeringen van de deelnemende partners. De partners hebben echter geen middelen beschikbaar voor benodigde investeringen. De afgelopen jaren is het Werkbedrijf gefinancierd vanuit het programma Matchen op Werk en daarvoor uit de decentralisatie-uitkering van € 1 miljoen voor de oprichting van het Regionaal Werkbedrijf. Het ministerie van SZW wordt gevraagd het Regionaal Werkbedrijf Rijnmond financieel te (blijven) ondersteunen.

Vanuit deze ondersteuning kan onder andere worden gefinancierd:

- Secretaris Regionaal Werkbedrijf Rijnmond  
*De secretaris Regionaal Werkbedrijf Rijnmond ondersteunt het Regionaal Werkbedrijf Rijnmond en verbindt daarnaast de verschillende lagen (bestuurlijk, directie en uitvoering) van de regionale samenwerking met elkaar;*
- Arbeidsmarktinformatie  
*Op basis van arbeidsmarktinformatie kunnen profielen en kansrijke sectoren worden aangeduid;*
- Arbeidsmarktdeskundigen/Strategisch Arbeidsmarktadviseurs  
*Er worden arbeidsmarktdeskundigen/strategisch arbeidsmarktadviseurs gefinancierd die in dienst staan van de regio Rijnmond.*

	Toelichting
<b>Doel</b>	<p>Binnen arbeidsmarktregio Rijnmond is het Regionaal Werkbedrijf Rijnmond het platform waar gemeenten, UWV en sociale partners (ABU, MKB Rotterdam Rijnmond, VNO-NCW, CNV en FNV) afstemmen over de regionale arbeidsmarkt.</p> <p>Voor het regionaal werkbedrijf wordt een investering gevraagd vanuit het PoW budget. Het doel van deze investering is het ontwikkelen van de deskundigheid op het gebied van arbeidsmarktkennis en de borging van de ondersteuning (w.o. ambtelijke ondersteuning, o.a. in de rol van een secretaris).</p>
<b>Investering vanuit PoW budget</b>	<p>Om het doel te realiseren wordt vanuit het PoW budget een bedrag van <b>€ 100.000,-</b> per jaar geïnvesteerd. In totaal gaat het om een bedrag van <b>€ 200.000,-</b> (tweemaal de investering).</p>

### 3.4 Regionale bestuurlijke agenda

De samenwerking van gemeenten en UWV binnen arbeidsmarktregio Rijnmond is gericht op het inrichten en gezamenlijk uitvoeren van werkgeversdienstverlening. Binnen Rijnmond is de regionale bestuurlijke agenda vastgesteld langs de thema's: ontschotting/harmonisatie, transparantie, mismatch, publiek-private samenwerking en herkenbaarheid samen in één WSP (zie hoofdstuk 2 voor ambities per thema).

Om de verwezenlijking van de deze ambities te borgen, wordt ondersteuning gevraagd ten behoeve van nieuwe ideeën en initiatieven met betrekking tot de regionale agenda. Dit is in feite "vrije ruimte" om sociale partners uit het Bestuur van het Regionaal Werkbedrijf met plannen te laten komen die bijdragen aan deze thema's. Deze actielijn borgt tevens de publiek-private samenwerking: het bestuur van het Regionaal Werkbedrijf Rijnmond – bestaande uit MKB Rotterdam Rijnmond, ABU (Randstad en Tempo-Team), FNV, UWV, VNO-NCW, de wethouder van de centrumgemeente en twee regiowethouders – neemt besluiten over welke plannen binnen deze actielijn uitgevoerd worden. Ook kunnen leden van het regionaal bestuurlijk (wethouders-)overleg plannen indienen binnen deze actielijn.

De plannen die binnen deze actielijn worden ingediend dienen te voldoen aan de volgende criteria:

- Het bereik van het plan betreft de arbeidsmarktregio Rijnmond;
- Publiek-private samenwerking vormt de basis voor het plan;
- Het plan draagt bij aan het oplossen van de regionale thema's: mismatch, ontschotting/harmonisatie, transparantie of herkenbaarheid werkgeversdienstverlening;
- Het plan sluit aan op de sporen binnen het Leerwerkakkoord: van werk naar werk; van uitkering naar werk; of van onderwijs naar werk;
- De voorgestelde aanpak is vernieuwend; de aanpak is anders dan wat er nu al gebeurt.

	Toelichting
<b>Doel</b>	Het doel van deze actielijn is de verwezenlijking van regionale ambities. We borgen hiermee vrije ruimte voor innovatieve nieuwe ideeën en stimuleren tegelijkertijd de publiek-private samenwerking.
<b>Investering vanuit PoW budget</b>	Om het doel te realiseren wordt vanuit het PoW budget een bedrag van € 200.000,- per jaar geïnvesteerd. In totaal gaat het om een bedrag van € 400.000,- (tweemaal de investering).

## 4 **Betrokkenen en samenwerking**

Er bestaan in de arbeidsmarktregio Rijnmond meerdere gremia waarin op verschillende niveaus afstemming en sturing plaats vindt rond het thema arbeidsmarkt.

### **Regionaal bestuurlijk overleg Arbeidsmarktregio Rijnmond**

- Overleg van zeven wethouders uit de arbeidsmarktregio. Elk cluster binnen de arbeidsmarktregio is vertegenwoordigd door tenminste één wethouder. Elke wethouder uit dit overleg is themahouder van een bestuurlijk thema.
- Agenda: regionale samenwerking arbeidsmarkt.
- Frequentie: 4 x per jaar.
- Voorzitter: Wethouder centrumgemeente (Rotterdam).

### **Bestuursoverleg Regionaal Werkbedrijf Rijnmond**

- Overleg van: VNO-NCW, MKB Rotterdam Rijnmond, ABU (Randstad en Tempo-Team), FNV, CNV, UWV, roulerende vertegenwoordiging van 2 regiowethouders.
- Agenda: Vooral gericht op uitvoering van diverse (subsidie)regelingen vanuit het ministerie SWZ: wet Baanafsprak, Breed Offensief, DWSRA<sup>11</sup>.
- Frequentie: 4 x per jaar.
- Voorzitter: Wethouder centrumgemeente (Rotterdam).

Het regionaal bestuurlijk overleg en het bestuursoverleg Regionaal Werkbedrijf Rijnmond hebben enige overlap – zowel wat betreft onderwerpen als wat betreft deelnemers – met de stuurgroep Leerwerkakkoord.

### **Regionaal ambtelijk overleg**

- Overleg van regiogedirecteuren van het UWV en de uitvoeringsorganisaties in de clusters uit de arbeidsmarktregio (Rotterdam, Stroomopwaarts/MVS, IJsselgemeenten, Hoeksche Waard, BAR en Voorne Putten-Goeree Overflakkee).
- De agenda van dit overleg wordt gevormd door regionale thema's en heeft betrekking op zowel de WW-, Wajong en WIA-doelgroep als de WWB-doelgroep (P-wet).
- Frequentie: 4 x per jaar
- Voorzitter: Algemeen manager WSPR.

### **Overlegstructuur op uitvoeringsniveau**

In de arbeidsmarktregio Rijnmond zijn op uitvoeringsniveau verschillende overleggen georganiseerd die zich bezighouden met de toeleiding van werkzoekenden naar werk. De uitvoeringsorganisatie van het WSPR bestaat uit medewerkers vanuit de regio. Regiogemeenten detacheren medewerkers (accountmanagers) bij het WSPR.

Er is een regionale regiegroep beleid waarin beleidsmedewerkers van het UWV en de clusters binnen de arbeidsmarktregio afstemmen over beleid omtrent de toeleiding naar werk van de WW, Wajong, WIA en de WWB-doelgroep.

Binnen de regio vindt er overleg plaats tussen medewerkers participatie (accountmanagers en jobcoaches), die zich bezighouden met de doelgroep van de Wet Banenafsprak.

---

<sup>11</sup> Tijdelijke regeling cofinanciering projecten dienstverlening werkzoekende en projecten samenwerking en regio arbeidsmarkt.



Er vindt een regionaal afstemmingsoverleg plaats in het kader van SROI. Deze overleggen hebben betrekking op zowel het beleid omtrent SROI, als op de registratie en uitvoering van SROI.

Er worden sectortafels georganiseerd, waarin de strategisch arbeidsmarktadviseurs in gesprek gaan met betrokken stakeholders uit de regio. Een voorbeeld van een dergelijk overleg is de sectortafel zorg.

Regionaal bestuurlijk overleg	Bestuur Regionaal Werkbedrijf	Stuurgroep LWA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Marcel Bregman, MVS (Ontschotting)</li> <li>• Harriët Westerdijk, IJsselgemeenten (Mismatch)</li> <li>• Nico Bults, BAR (Transparantie)</li> <li>• Mieke van Ginkel, BAR (Mismatch, logistiek)</li> <li>• Igor Bal VP-GO (n.t.b.)</li> <li>• Siemen Schutte, Hoeksche Waard (n.t.b.)</li> <li>• Richard Moti, gemeente Rotterdam (voorzitter)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ron Kooren, VNO-NCW</li> <li>• Pieter van Klaveren, MKB Rotterdam Rijnmond</li> <li>• Alex Groeneveld, ABU (Randstad)</li> <li>• Paul den Uijl, ABU (Tempo-Team)</li> <li>• Charley Ramdas, FNV</li> <li>• Gerard Koelemij, CNV</li> <li>• Marina Siebkes, UWV</li> <li>• Marlin Huygens, gemeente Rotterdam</li> <li>• Wethouder Richard Moti, gemeente Rotterdam (voorzitter)</li> <li>• Twee regio wethouders (roulerend)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ron Kooren, VNO-NCW/Albeda</li> <li>• Pieter van Klaveren, MKB Rotterdam Rijnmond</li> <li>• Alex Groeneveld, ABU (Randstad)</li> <li>• Steven Lak; Deltalinqs</li> <li>• Allard Castelein; Havenbedrijf</li> <li>• Philippe Raets; Zadkine</li> <li>• Frits Gronsveld; STC</li> <li>• Wethouder Richard Moti, gemeente Rotterdam</li> </ul>
<b>Regionaal ambtelijk overleg</b>		
<b>Diverse operationele overlegvormen</b>		

## 5 Reguliere middelen

De partners in het Regionaal Werkbedrijf Rijnmond investeren, soms gezamenlijk en soms ieder individueel, jaarlijks een fors bedrag in het benutten van de kansen die de arbeidsmarkt biedt. Het gaat veelal om investeringen in het werkfit maken van werkzoekenden, inclusief scholing en jobcoaching (aanbodversterking) en het vervolgens matchen op de beschikbare vacatures.

Om u een beeld te geven van deze investeringen in 2019 treft u hieronder een begroting aan van het re-integratiebudget dat wordt ingezet. In de praktijk zijn de investeringen vele malen groter aangezien:

- in onderstaande begroting de kosten van bijvoorbeeld het eigen personeel dat wordt ingezet om werkzoekenden werkfit te maken en naar werk te bemiddelen niet is opgenomen, met uitzondering van de gemeente Rotterdam en MSV Stroomopwaarts;
- de kosten die werkgevers/sectoren in onze arbeidsmarktregio maken in het kader van de werving, scholing en arbeidsfit maken van het personeel ook niet zijn meegenomen; en
- in onderstaande begroting de investeringen die we in de regio doen via aanpalende thema's die van belang zijn in het kader van aanbodversterking, zoals taalonderwijs en schulddienstverlening en participatie, ook niet zijn opgenomen.

Gemeenten	Investeringen
BAR	€ 1.892.300,-
IJsselgemeenten	€ 1.547.000,-
Voorne Putten – Goeree Overflakkee	€ 1.112.500,-
Hoeksche Waard	€ 450.000,-
MSV Stroomopwaarts	€ 16.104.000,- (totale investering, inclusief personeel)
Rotterdam	€ 60.000.000,- (totale investering, inclusief personeel)
UWV	€ 5.350.000,- <sup>12</sup>
<b>Totaal</b>	<b>€ 86.455.800,-</b>

<sup>12</sup> Het betreft inkoop re-integratietrajecten Wajong/Wia/Wao en scholing WW.

## 6 Overige regionale afspraken

Zoals uit dit plan blijkt wordt er in onze regio intensief samengewerkt bij het bedenken en uitvoeren van oplossingen voor de kansen op de arbeidsmarkt. Een drietal onderwerpen waarop wordt samengewerkt, en die in hoofdstuk 2 en 4 reeds kort zijn benoemd, zijn hieronder toegelicht.

### **DWSRA**

De volgende partners hebben het initiatief genomen om te komen tot het sectorplan DWSRA Rijnmond. Hiertoe behoren: gemeente Rotterdam, AWWN, MKB Rotterdam Rijnmond, VNO-NCW, FNV, UWV, het Havenbedrijf Rotterdam en Zadkine College.

Een belangrijke opdracht binnen het DWSRA-project is het (door)ontwikkelen van een regionaal arbeidsmarktdashboard met als doel inzicht te geven in de ontwikkeling van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt binnen onze arbeidsmarktregio met als focus:

- Trends en ontwikkelingen voor de regio;
- Informatie over bedrijven en banen;
- Vacature informatie;
- Beroepsbevolking en doorvertaling naar doelgroepen;
- Studenteninformatie; en
- Informatie over skills.

De informatie zal zowel op regionaal als gemeentelijk niveau ontsloten worden. Hierbij zal een uitsplitsing worden gemaakt naar sectoren (sub-sectoren), opleidingsniveau en mogelijke skills. Alle betrokkenen hebben aangegeven dat het belang van skills inzichten groot is en steeds belangrijker gaat worden. De wens is dat dit (op den duur) een dominantie plaats krijgt in het arbeidsmarktdashboard.

### **SROI**

In de regio wordt al langer samengewerkt op het terrein van SROI. Zo wordt eenzelfde SROI-beleid toegepast, wordt in de uitvoering gewerkt met één registratiesysteem en worden vacatures met elkaar uitgewisseld.

### **SW-bedrijven**

In de regio zijn de werkbedrijven een strategische samenwerking met elkaar aangegaan, in de vorm van een intentieverklaring, met als doel elkaars krachten te bundelen en de dienstverlening aan private partijen te versterken. Doel is de kans op werk voor de doelgroep(en) van de werkbedrijven te vergroten.

De samenwerking krijgt zichtbaar vorm op verschillende terreinen: door eenzelfde tariefssystematiek, door het vergroten van de slagkracht in acquisitie, afstemming in en keuzes portfolio en door samen op te trekken in communicatie.

## 7 Ondertekening

Deze aanvraag is ondertekend door het Regionaal Werkbedrijf Rijnmond.

De ondertekenaars van dit actieplan:

- Onderschrijven de inhoud van de intentieverklaring “Perspectief op Werk” en het actieplan.
- Verklaaren dat zijzelf en de andere betrokken partijen in de arbeidsmarktregio medewerking verlenen aan de monitoring die door SZW wordt ingeschakeld en gefinancierd; en
- Verklaaren dat de betrokken partijen in de arbeidsmarktregio deelnemen aan de landelijke periodieke bijeenkomsten (gericht op uitwisselen van voortgangsinformatie, goede voorbeelden en knelpunten) voor Perspectief op Werk.

.....  
De heer Richard Moti,  
wethouder gemeente Rotterdam  
& voorzitter Regionaal Werkbedrijf

.....  
De heer Pieter van Klaveren  
Voorzitter MKB Rotterdam Rijnmond

.....  
De heer Alex Groeneveld  
ABU (Randstad)

.....  
De heer Gerard Koelemij  
CNV

.....  
De heer Ron Kooren  
VNO-NCW

.....  
Ton van der Leck  
Algemeen Manager WSPR

.....  
De heer Charley Ramdas  
FNV

.....  
Mevrouw Marina Siebkes  
UWV

.....  
De heer Paul den Uijl  
ABU (Tempo-Team)

.....  
De heer Nico Bults  
Gemeente Barendrecht, roulerend wethouder bestuur  
Regionaal Werkbedrijf

.....  
Mevrouw Harriët Westerdijk  
Gemeente Capelle aan den IJssel, roulerend  
wethouder bestuur Regionaal Werkbedrijf

## **BIJLAGE 1: CONTACTGEGEVENS**

Ton van der Leek  
Algemeen manager, WSPR  
[t.vanderleek@rotterdam.nl](mailto:t.vanderleek@rotterdam.nl)  
(06) 51 55 57 03

Paula de Vlas  
Secretaris, WSPR  
[p.devlas1@rotterdam.nl](mailto:p.devlas1@rotterdam.nl)  
(06) 18 29 32 87