

# Regionale doe-agenda Zuid-Holland Centraal



## Inhoud

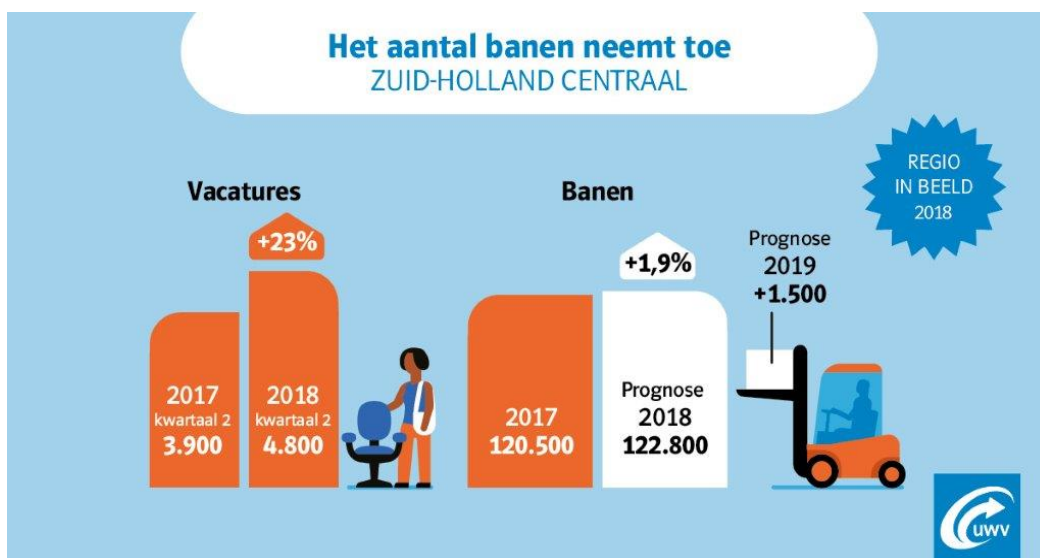
Aanleiding .....	3
Analyse .....	5
Ontwikkelingen arbeidsmarkt .....	5
Conclusie .....	8
Ambitie .....	10
Aanpak .....	11
Doelstelling a. We verbeteren de aansluiting op de arbeidsmarkt .....	11
Doelstelling b. We optimaliseren de aansluiting tussen de werkgevers- en werkzoekendendienstverlening .....	13
Doelstelling c. We stimuleren de inclusieve arbeidsmarkt .....	14
Begroting .....	16
Betrokkenen en samenwerking .....	17
Overzicht in te zetten instrumenten en middelen .....	18
Ondertekening .....	18
Bijlage: contactgegevens voor landelijk ondersteuningsteam .....	<b>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>
Bijlage: Samenwerkingsovereenkomst .....	19

## Aanleiding

Op 29 januari 2019 is de intentieverklaring Perspectief op Werk getekend door ondernemers, overheid en onderwijs om gezamenlijk de krapte van de arbeidsmarkt aan te pakken. Werkgevers zijn bereid om iedereen die werkfit en gemotiveerd is een baan, leerwerkplek of aangepaste plek aan te bieden. Gemeenten en UWV zetten het instrumentarium dat hun ter beschikking staat optimaal in voor deze 1-op-1 matching. Dit begint bij het in beeld brengen van personen in hun bestanden en hen waar mogelijk werkfit te maken. Daarnaast wordt ingezet op begeleiding op de werkplek totdat de persoon duurzaam aan de slag is. Vervolgens zijn de arbeidsmarktregio's opgeroepen om in de regio's aan de slag te gaan met de uitwerking in een regionaal plan, de zogenaamde doe-agenda.

Hierbij treft u de doe-agenda aan voor de arbeidsmarktregio Zuid-Holland Centraal. Deze doe-agenda is opgesteld door VNO NCW, UWV en de gemeenten Lansingerland, Leidschendam-Voorburg, Pijnacker-Nootdorp, Voorschoten, Wassenaar en Zoetermeer.

Uit het [rapport Regio in Beeld Zuid-Holland Centraal](#) blijkt dat de economische groei in Zuid-Holland Centraal op een goed niveau blijft en dat er steeds meer banen komen. Werkgevers staan te springen om extra mensen om hun onderneming verder te brengen en om de afspraken met hun klanten waar te maken. Nieuwe collega's zijn echter niet altijd te vinden. Werkgevers zien steeds vaker dat vacatures niet vervuld kunnen worden omdat de beschikbare mensen (nog) niet de juiste kennis of vaardigheden hebben. Tegelijkertijd staan er nog steeds te veel mensen aan de kant. Mensen die hun waarde willen laten zien en graag willen mee doen, die uit kijken naar werk en die talenten hebben die werkgevers goed kunnen gebruiken.



Deze ontwikkelingen vormen de uitdaging voor de partijen op de arbeidsmarkt. Dit is hét moment om samen structurele veranderingen te ontwikkelen en te realiseren. Dé tijd om anders te leren kijken naar banen, naar medewerkers, naar de arbeidsmarkt en naar talenten van de werkzoekenden. Nu is de tijd om hindernissen te beslechten die deelname op de arbeidsmarkt belemmeren.

We gebruiken onze regionale doe-agenda en de daaraan gekoppelde financiële middelen om de kansen te benutten die de huidige krappe arbeidsmarkt biedt.

Deze regionale doe-agenda is tot stand gekomen na een intensieve periode van overleg tussen alle betrokken partijen in de regio.

De doe-agenda start met een analyse van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in Zuid-Holland Centraal, deze analyse vormt de basis van ons plan. Vervolgens worden onze ambitie en doelstellingen beschreven en worden deze vertaald in een aanpak in het kader van Perspectief op Werk.

## Analyse

### Ontwikkelingen arbeidsmarkt

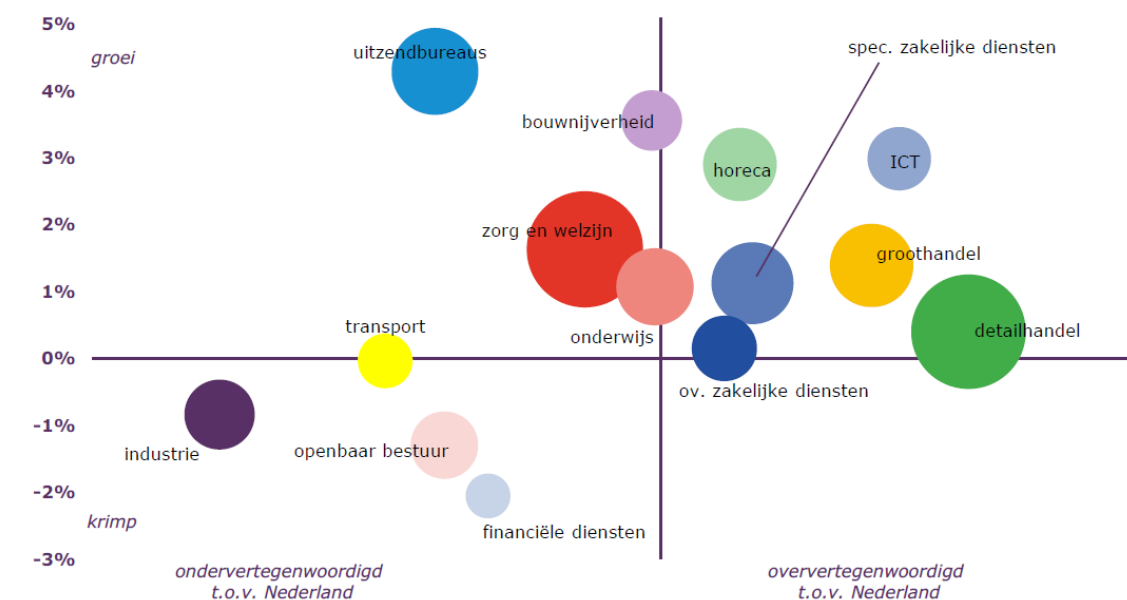
#### Vraag

De arbeidsmarktregio Zuid-Holland Centraal is een pendelregio. Vanwege de centrale ligging tussen de twee grote steden Den Haag en Rotterdam en verschillen in karakter van gemeenten (woon- en werkgemeenten) gaan onze werkzoekenden en werkgevers veel over de grenzen van de gemeenten en de arbeidsmarktregio heen. De regio kenmerkt zich door land- en (glas)tuinbouw (Oostland), transport, logistiek en groothandel (o.a. Bleizo) en horeca en leisure (bijvoorbeeld Duinrell).

De rapportage van het UWV 'Regio in beeld ZHC'<sup>1</sup> beschrijft de krapte op de arbeidsmarkt in onze arbeidsmarktregio Zuid Holland Centraal. In deze rapportage komt naar voren dat de krapte op de arbeidsmarkt zich concentreert in de sectoren techniek, bouw, ICT en zorg.

Werkgevers in de sectoren bouw, techniek en ICT vinden te weinig personeel met voldoende vakkennis. Het gaat hier bijvoorbeeld om timmerlieden, bouwarbeiders en -voorbereiders, machinemonteurs, elektriciens, automonteurs, loodgieters, procesoperators, ICT-programmeurs en test-developers. Werkgevers in de sector zorg hebben vaak te weinig sollicitanten die reageren op vacatures voor bijvoorbeeld verzorgenden, verpleegkundigen en woonbegeleiders.

**Afbeelding 1.3** Werknemersbanen per sector: omvang, aandeel en ontwikkeling Zuid-Holland Centraal, 2019 (exclusief landbouw)



Bron: UWV, Arbeidsmarktprognose 2018-2019

<sup>1</sup> <https://regioinbeeld.uwv.nl/zuid-holland-centraal>

De banengroei van werknemers in Zuid-Holland Centraal ligt in 2018 en 2019 iets onder het landelijk gemiddelde. Sectoraal zijn er wel een paar opmerkelijke verschillen met de landelijke ontwikkeling. Zo is de groei in de regio voor landbouw, horeca en bouwnijverheid in die periode per saldo hoger dan in Nederland als geheel voor deze sectoren. Regionaal groeit ICT minder hard en bij openbaar bestuur en industrie is sprake van krimp in Zuid-Holland Centraal ten opzichte van beperkte landelijke groei. De afname van banen bij financiële diensten is daarnaast in de regio wat sterker dan landelijk.

### Aanbod

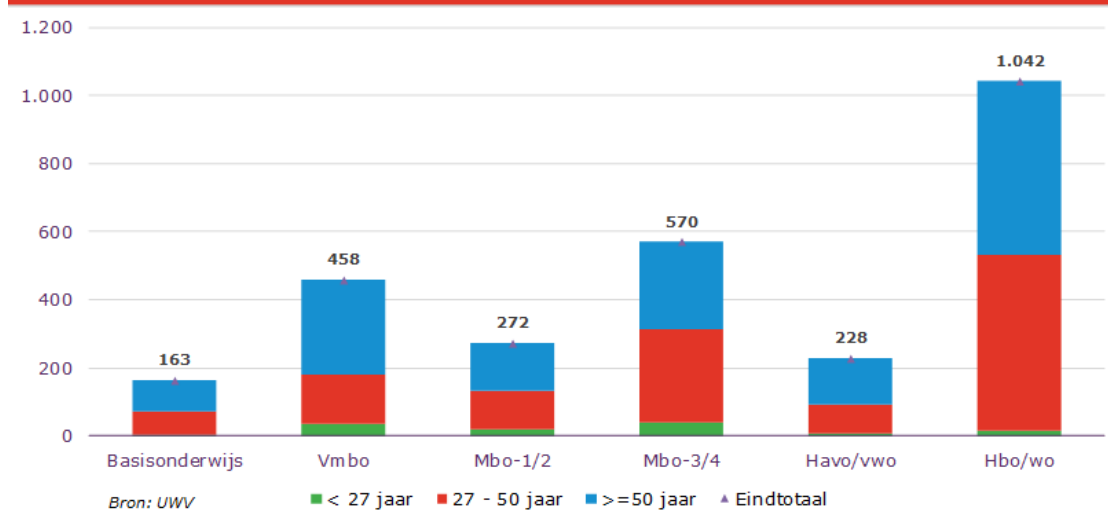
De potentiële beroepsbevolking, oftewel alle inwoners van 15 tot 75 jaar, telt in Zuid-Holland Centraal 268.000 personen. Hiervan bieden 191.000 zich actief aan op de arbeidsmarkt; deze werkenden en werklozen vormen samen de beroepsbevolking. Van de beroepsbevolking hebben 182.000 mensen betaald werk (de werkende beroepsbevolking). De overige 9.000 mensen hebben geen betaald werk, maar zochten daar wel recent naar en zijn ook direct beschikbaar. Dit is de werkloze beroepsbevolking. Het werkloosheidspercentage voor Zuid-Holland Centraal bedraagt 4,6%. Met 9% à 10% ligt het werkloosheidspercentage voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond, jongeren tot 25 jaar en laagopgeleiden ligt duidelijk hoger dan het landelijk gemiddelde.

In Zuid-Holland Centraal groeit de beroepsbevolking in 2018 en 2019 met 5.200 personen tot zo'n 196.200. Dit komt vooral door de groei van de totale bevolking. Maar ook de bruto participatiegraad (het aandeel van de beroepsbevolking in de potentiële beroepsbevolking) loopt in 2018 licht op, richting 73%. Vooral ouderen blijven langer actief en vrouwen treden steeds vaker toe tot de arbeidsmarkt.

### *WW*

Het aantal geregistreerde werkzoekenden UWV (GWU) met WW zonder dienstverband bedraagt in onze regio 3.126 werkzoekenden per december 2018. De helft daarvan is een 50-plusser. Van 2.733 personen is het opleidingsniveau bekend. Van die groep is bijna vier op de tien hoogopgeleid (hbo- of wo-afgestudeerd). Het aandeel 50-plussers is het hoogst bij basisonderwijs, vmbo en havo/vwo.

Geregistreeerde werkzoekenden UWV met WW zonder dienstverband, december 2018



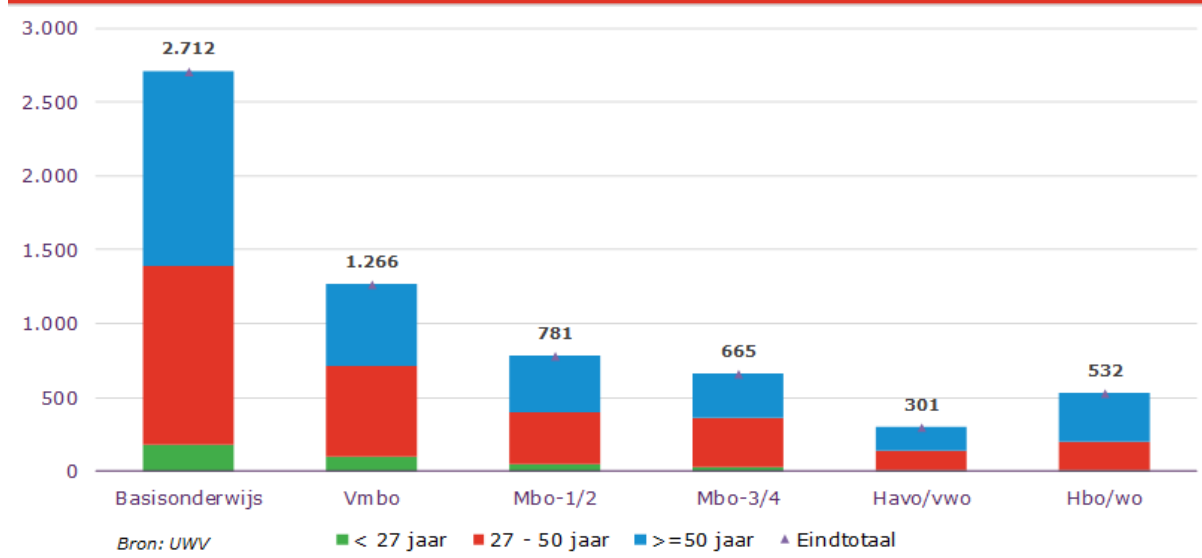
*Bijstandspopulatie*

	Inwoneraantal 2018 *	Aantal uitkeringen per 1000 inwoners vanaf 18 jaar*	Aantal absolute uitkering**
Lansingerland	61.155	18,1	563
Pijnacker-Nootdorp	53.634	17,2	479
Zoetermeer	124.695	42,6	2942
Leidschendam-Voorburg	74.947	42,2	1847
Voorschoten	25.453	22,5	306
Wassenaar	26.084	27,0	394

\*bron [www.waarstaatjegemeente.nl](http://www.waarstaatjegemeente.nl), peiljaar 2018

\*\*bron bestand gemeenten, peildatum 1 december 2018

## Geregistreerde werkzoekenden UWV met bijstand zonder dienstverband, december 2018



De bijstandspopulatie bestaat steeds meer uit mensen met een (middel)grote afstand tot de arbeidsmarkt. Een belangrijke oorzaak van deze afstand tot de arbeidsmarkt is dat deze mensen te maken hebben met diverse belemmeringen. Bij veel van onze bijstandsgerechtigden komen er meerdere belemmeringen (op meerdere levensdomeinen) tegelijkertijd voor. De belemmeringen zijn bijvoorbeeld beperkte werknemersvaardigheden, schulden, psychosociale problemen, medische problemen en taal.

Ook sluiten de kwalificaties van onze inwoners met een uitkering meestal niet aan op de behoefte op de arbeidsmarkt. Daarnaast valt op dat een groot deel van ons uitkeringenbestand bestaat uit inwoners die ouder zijn dan 50 jaar. Voor deze doelgroep zijn het gebrek aan zelfvertrouwen en empowerment vaak belangrijke onderdelen in de gesprekken tussen deze mensen en onze uitvoeringsprofessionals.

Uit de trendrapportage van het vierde kwartaal 2018 blijkt dat 2812 mensen in het doelgroepregister voor de Banenafpraak zijn opgenomen, waarvan 1303 een baan hebben.

## Conclusie

Onze arbeidsmarktregio is een pendelregio. De regio kenmerkt zich door land- en (glas)tuinbouw, transport, logistiek en groothandel en horeca en leisure.

Als we dit koppelen aan de informatie uit Regio in Beeld kunnen we binnen de regio de volgende branches duiden als de meest kansrijke branches voor ons arbeidspotentieel:

- Zorg en Welzijn
- Transport, Logistiek en Groothandel
- Bouw en Techniek
- Land- en (Glas)Tuinbouw
- Horeca en Leisure

Dit zijn onze focusbranches.



Bij onze werkzoekenden zien we de afgelopen periode dat de afstand tot de arbeidsmarkt is gegroeid. Kennis, opleiding en werkervaring van de werkende en werkloze beroepsbevolking komen in veel gevallen niet één-op-één overeen met functie-eisen in sectoren en beroepen met veel openstaande vacatures. Ervaring leert dat een groepsgewijze aanpak kan bijdragen om een stap te maken op de arbeidsmarkt. Ook vergrijst het werkzoekendenbestand (WW en bijstand) en kiezen jongeren niet altijd voor een opleiding die overeenkomt met de wensen vanuit de arbeidsmarkt. Er is een significant verschil in opleidingsniveau tussen werkzoekenden vanuit de WW en vanuit een bijstandsuitkering.

De komende periode vraagt dat wij in partnership met elkaar aan de slag gaan met de succesvolle matching van de talenten van de werkzoekenden en het beschikbare werk. Dit vraagt wat van ons allemaal; want uit de analyse blijkt dat de discrepantie op dit moment (te) groot is. We gaan gezamenlijk aan de slag om deze te verkleinen.

## Ambitie

We werken gezamenlijk aan de volgende ambitie:

**We zetten in op de talenten van onze werkzoekenden en streven ernaar dat iedere werkfitte werkzoekende aan de slag gaat bij een werkgever, op een voor hem zo geschikt mogelijke plek. Dit kan een reguliere of aangepaste functie zijn of op een leerwerktraject. We willen hiermee 170 duurzame plaatsingen extra realiseren.**

Deze ambitie is uiteraard niet nieuw, want wij zijn al dagelijks bezig om dit te voor elkaar te krijgen. Maar we zien dit als kans om deze ambitie nog meer in partnership te realiseren.

De regionale ambitie voor het aantal plaatsingen in 2019 is 1.435. Met onze inspanningen vanuit deze doe-agenda is het streven om in 24 maanden 170 extra duurzame plaatsingen te realiseren. Hierbij vinden we het belangrijk om aan te geven dat we de meerwaarde van onze samenwerking vooral zien in het meer in partnership samenwerken en het verder optimaliseren van onze werkzaamheden en dienstverlening.

Deze ambitie willen we bereiken door in te zetten op de volgende doelstellingen:

- a. We verbeteren de aansluiting op de arbeidsmarkt
- b. We optimaliseren de aansluiting tussen de werkgeversdienstverlening en werkzoekendendienstverlening
- c. We stimuleren de inclusieve arbeidsmarkt

### *Voorwaarden*

- We hanteren dezelfde definities
- We houden de werkzoekenden vast
- We kennen de arbeidsmarkt en de talenten van onze werkzoekenden
- We bieden de werkfitte werkzoekenden een (aangepaste) baan of een leerwerkplek
- Fluïde benadering

De arbeidsmarktregio Zuid-Holland Centraal is een pendelregio. We zetten dus geen hek om de regio, maar kiezen voor een fluïde benadering met onze buurregio's; we werken (boven-)regionaal samen in kansrijke sectoren.

## Aanpak

Het partnership tussen overheid en werkgevers om iedere werkfitte kandidaat aan het werk te krijgen, betekent ook commitment naar elkaar. Waar in het verleden de werkzoekende door de overheid werd losgelaten als hij bij de werkgever in dienst kwam, zien we dat dit niet meer past bij ons huidige bestand. Werkgevers worden geconfronteerd met problemen van de medewerker in de persoonlijke levenssfeer, kandidaten lopen het risico om hun baan te verliezen en de overheid ziet de kandidaten vervolgens weer terugkomen in de uitkering. Dit vraagt dus om een integrale aanpak, waarbij aandacht is voor de verschillende leefgebieden van de werkzoekende. Waarbij moet worden opgemerkt dat de huidige (financiële) mogelijkheden om dit te bieden tussen gemeenten en UWV verschilt. Uitgangspunt is dat de kandidaat niet wordt losgelaten, maar dat door middel van nazorg en jobcoaching op basis van maatwerk hier invulling aan wordt gegeven.

Per doelstelling geven wij onderstaand aan hoe wij deze gaan bereiken en welke middelen hiervoor nodig zijn.

### Doelstelling a. We verbeteren de aansluiting op de arbeidsmarkt

We gaan de komende periode gezamenlijk aan de slag om onze werkzoekenden en de arbeidsmarkt beter op elkaar aan te laten sluiten. Om dat te bereiken gaan we met de volgende acties aan de slag:

- **Definiëren werkfit**

Wat een kandidaat werkfit maakt verschilt per branche. We willen de samenwerking tussen werkgevers en overheid verstevigen door een gezamenlijke taal en uitgangspunt te ontwikkelen. Daarom gaan we per focusbranche in gesprek om samen te komen tot een gezamenlijke definitie van werkfit voor de betreffende branche. Uiteraard brengt dit met zich mee dat we ons focussen op de talenten van onze werkzoekenden, en dus welke competenties gewenst zijn in een bepaalde branche. Ons uitgangspunt daarbij is de inclusieve arbeidsmarkt, waar de mogelijkheden van de werkzoekenden centraal staan en waar ze naar vermogen mee kunt doen.

- **We brengen vraag en aanbod dichter bij elkaar**

Om te komen tot een goede match, is het cruciaal om de werkzoekenden in beeld te hebben vanuit de arbeidsmarkt en om de werkzoekende mee te nemen in de mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Daarvoor moeten ook de medewerkers worden meegenomen in wat de arbeidsmarkt vraagt en waar de kansen liggen. En tot slot moeten werkgevers een goed beeld hebben van onze werkzoekenden.

We gaan de komende periode in nauwe samenwerking met de werkgevers aan de slag om onze werkzoekenden te kennen vanuit het perspectief van de arbeidsmarkt en deze insteek beter te verankeren in onze dienstverlening.

- **Competentiegerichte intake verbreden**

Bij de intake wordt op dit moment gewerkt met CompetenSYS. Dit systeem ondersteunt om werkzoekenden in een zo vroeg mogelijk stadium zo volledig mogelijk in beeld te brengen. De huidige module is echter niet geschikt voor kandidaten die de Nederlandse taal onvoldoende beheersen. Daarom gaan we de intake-module uitbreiden met een specifiek onderdeel voor statushouders.

- **We zetten in wat nodig is voor leren/ werken (individueel en meerdere kandidaten)**

We gaan de komende periode in partnership aan de slag om zoveel mogelijk werkfitte werkzoekenden naar werk te krijgen. Maar de werkzoekenden hebben veelal een redelijke afstand tot de arbeidsmarkt. Om de kans op succesvolle matches te vergroten willen we een groot deel van het budget reserveren voor maatwerkbudgetten om de kandidaat en werkgever klaar te stomen of te faciliteren. Hiermee kunnen we in samenwerking aan de slag om per werkzoekende of werkgever, met name binnen de genoemde focusbranches, te bezien wat nodig is. We zetten de volgende budgetten klaar:

- Maatwerkbudget opleiding; beschikbaar voor scholing, kortdurend of langdurig.
- Maatwerkbudget plaatsing; beschikbaar voor wat nodig is om een plaatsing te realiseren, denk aan jobcoaching, vervoer etc.
- Maatwerkbudget nazorg; we laten kandidaten niet los, maar faciliteren de werkzoekende en werkgever op basis van maatwerk.

De besteding van de maatwerkbudgetten wordt in overeenstemming met de werkzoekende, werkgever en overheid afgestemd op de specifieke match.

Zoals we hebben aangegeven is de regio een pendelregio, en dit vraagt om fluïde grenzen tussen arbeidsmarktregio's. Wanneer een werkzoekende dus aan de slag kan bij een werkgever buiten de arbeidsmarktregio, zijn de maatwerkbudgetten ook beschikbaar om op basis van maatwerk in te zetten.

Voor het aanjagen van de samenwerking tussen werkgevers en overheid en om te komen tot zoveel mogelijk plaatsingen (leren/werken), wordt ondersteuning gefaciliteerd.

- **Ontwikkeling bedrijfsscholen**

Onderwijs dat meer aansluit op de praktijk vergroot de kansen voor werkzoekenden op de arbeidsmarkt. Met de driehoek onderwijs-ondernemers-overheid is DSW momenteel bezig met de ontwikkeling van zes bedrijfsscholen. Werkzoekenden vanuit de regio worden in deze bedrijfsscholen op mbo niveau 1 en 2 opgeleid. Ze krijgen vanaf de start een leerwerkplek met arbeidscontract aangeboden. Het mbo past de opleiding zo veel mogelijk aan op de doelgroep: meer taal voor statushouders, meer beeldende VCA opleiding voor laaggeletterden. Binnen de bedrijfsscholen worden werkgevers, onderwijs en werkzoekenden met elkaar verbonden om zo de mismatch te verkleinen. Per september 2019 wordt gestart met de bedrijfsschool fietstechnicus. Met overige branches (groen, bouwen/wonen en onderhoud, dienstverlening en zorg, logistiek en installatie en constructietechniek) wordt gestart per januari 2020.

- **Het Nieuwe Wij**

Het Nieuwe Wij is een nieuwe manier van samenwerken tussen bedrijfsleven, samenleving en overheid om maatschappelijke vraagstukken op te lossen. Het project is een initiatief van een aantal Lansingerlandse ondernemers die zich richten op arbeidsparticipatie van bijstandsgerechtigden. De ondernemers zetten hun netwerk in voor de werkzoekenden. De ondernemers nemen hierbij (een deel van) de re-integratie van de werkzoekenden op zich door te investeren in leer-werktrajecten, stageplaatsen, taalcursussen en trainingen. Het doel is om zoveel mogelijk mensen uit te laten stromen naar betaald of vrijwilligerswerk. Juist omdat de ondernemers de werknemersvaardigheden binnen hun branche goed kennen, is het waardevol deze ondernemer een belangrijke rol te geven in de re-integratie van werkzoekenden cq. de werkzoekendienstverlening.

## **Doelstelling b. We optimaliseren de aansluiting tussen de werkgevers- en werkzoekendienstverlening**

We gaan de komende periode aan de slag om de werkgevers- en werkzoekendienstverlening beter op elkaar en op onze focusbranches aan te laten sluiten. We verbinden op (boven)regionaal niveau. Samen met de regio Haaglanden hanteren we al een geharmoniseerd pakket van instrumenten (de toolbox). De komende periode gaan we aan de slag met de volgende acties:

- **Arrangementen regionaal ontsluiten**

Er zijn verschillende leer/werkarrangementen in de regio afgesloten tussen overheid, werkgevers en een opleider. Binnen de regio ontbreekt op dit moment echter een volledig overzicht van de beschikbare arrangementen, waardoor deze niet optimaal worden ontsloten. We hebben oog voor de verschillende niveaus van arrangementen; bovenregionaal, regionaal, bovenlokaal en lokaal. Hierdoor heeft het ontsluiten verschillende resultaten; enerzijds worden de arrangementen opengesteld voor alle kandidaten in de regio en anderzijds kan een lokaal arrangement inspirerend zijn voor een collega-accountmanager. We creëren overzicht, zorgen ervoor dat het wordt bijgehouden en maken het overzicht toegankelijk voor klantmanagers/consulenten.

- **Verbeteren transparantie van onze bestanden**

Voor de matching van onze kandidaten is het cruciaal dat we onze werkzoekenden kennen vanuit het arbeidsmarktperspectief en dat ze te vinden zijn; 'in real life' en digitaal. Daarom wordt ingezet op beide onderdelen.

Binnen de regio worden al regelmatig banenmarkten en speedmeets georganiseerd. Onze ervaring is dat het vooral belangrijk is dat werkgevers en kandidaten elkaar in het echte leven ontmoeten. Uiteraard blijven we dit doen. In samenwerking met de werkgevers willen we aan de slag om te verkennen hoe we werkgevers en werkzoekenden meer met elkaar in aanraking te laten komen en dit vervolgens vertalen naar concrete acties.

Binnen de regionale samenwerking zijn we al langer bezig met het digitaal ontsluiten van onze kandidaten, maar met beperkt succes. Daarom willen we starten met het verkennen van de manier waarop we digitale transparantie op een goede manier onderdeel kunnen maken van de dienstverlening. We willen daarbij leren van onze burens; de regio Haaglanden een verkenning gedaan hoe digitale transparantie onderdeel wordt van de dienstverlening en welke consequenties dat heeft voor de dienstverlening. Hierbij houden we uiteraard rekening met de privacyregels en met het feit dat de klant hier een keuze in heeft. In de loop van het traject zal dit de vraag meebrengen welk systeem het meest geschikt is voor onze regio.

- **Pilot multidisciplinaire werkteams**

We gaan de komende periode concreet aan de slag om de werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening dichter bij elkaar te brengen. Hierbij willen we aan de slag met een pilot multidisciplinaire werkteams. In deze teams brengen we de verschillende functionarissen bij elkaar (over de gemeentegrenzen heen), dit houdt in dat accountmanagers, consultants/klantmanagers en jobcoaches samenwerken in een team om een afgebakende groep werkzoekenden naar werk te begeleiden. Hierbij wordt gedacht om de teams te verbinden aan (een aantal) branches. Dit kan alleen met een goede aansluiting van de eigen organisatie op de arbeidsmarkt, om de kandidaten te kunnen ondersteunen bij hun keuze voor een branche(s). De komende periode gaan we aan de slag met de uitwerking en de pilots.

- **Inzet jobcarver en matchmaker**

Om onze werkzoekenden en arbeidsmarkt beter op elkaar aan te laten sluiten, gaan we een jobcarver en matchmaker aanstellen. Door de inzet van een jobcarver die aan de werkgeverszijde de markt openstelt voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en de inzet van een matchmaker aan werknemerszijde, kunnen we verwachtingen en wensen beter op elkaar aan laten sluiten. Door extra inzet via het maatwerkbudget nazorg worden matches bovendien verduurzaamd.

## **Doelstelling c. We stimuleren de inclusieve arbeidsmarkt**

Vanuit de overheid wordt op verschillende manieren de inclusieve arbeidsmarkt gestimuleerd, denk bijvoorbeeld aan social return on investment (SROI), het Platform Economie, Onderwijs en Arbeidsmarkt, Economie 071 en het SEBO-keurmerk. Daarnaast zijn werkgevers hier ook mee bezig in samenwerking met de gemeente via Het Nieuwe Wij. Verder is de overheid zelf een belangrijke werkgever, dus we zetten ons ervoor in om zoveel mogelijk werkzaamheden uit te laten voeren door werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt.

- **Informereren, aanjagen en communiceren**

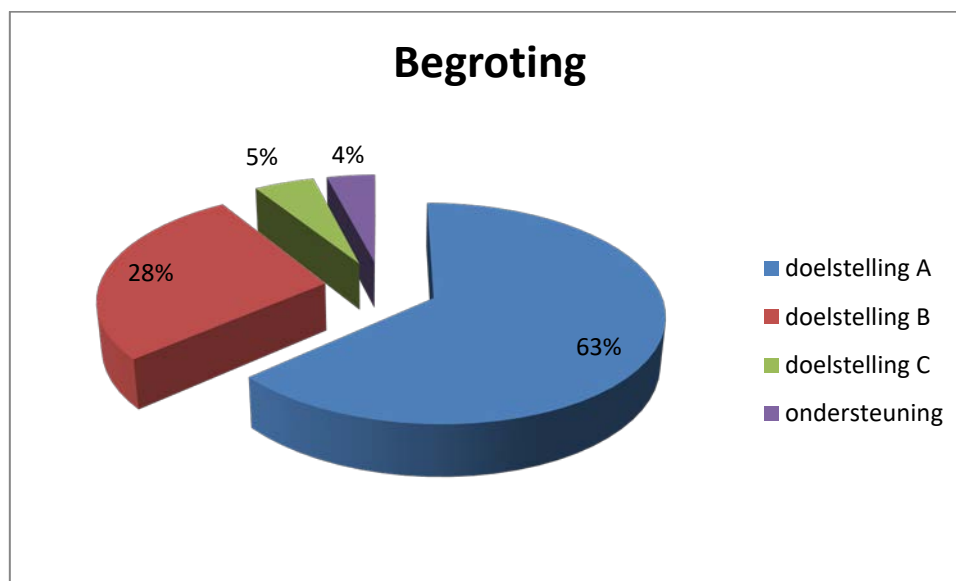
VNO NCW zal activiteiten uitvoeren die de inclusieve arbeidsmarkt stimuleren. Deze activiteiten zijn gericht op communicatie, het aanjagen van de inclusieve arbeidsmarkt en organiseren van regionale verbindingen tussen werkgevers aan de hand van bijeenkomsten, ronde tafels, best practices sessies e.d. De exacte uitwerking vindt plaats in afstemming met

de partijen in de regio. VNO NCW wil graag meer ondernemers betrekken en aanvullend op het WSP willen informeren, aanjagen en communiceren.

- **We verstevigen de samenwerking binnen de triple helix**

Op dit moment is er op regionaal niveau nog geen overleg waar de verschillende partijen vanuit de triple helix periodiek samen komen. De triple helix is de samenwerking tussen ondernemers, onderwijs en overheid. We zien de meerwaarde van de verbinding tussen deze partijen op regionaal niveau en gaan de komende periode de regionale samenwerking binnen de triple helix verstevigen.

## Begroting

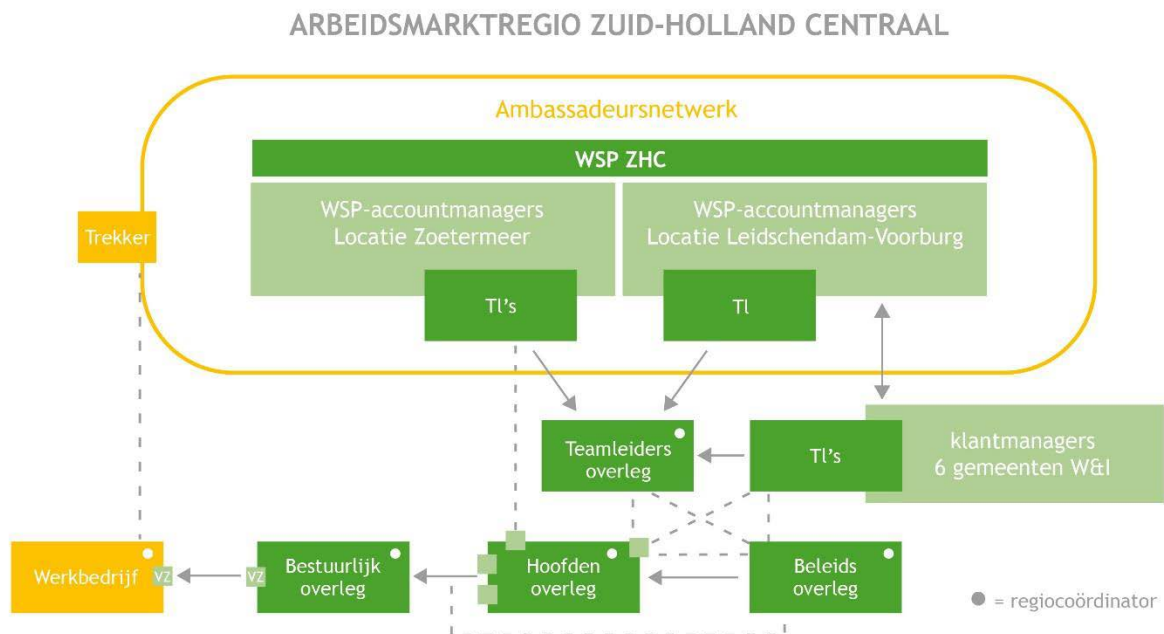


Actie	Bedrag
Definiëren werkfit	0 (door aanjager)
Bouwen aan (leer)werktrajecten	1.015.000
Ontwikkelen bedrijfsscholen	120.000
Het Nieuwe Wij	100.000
We brengen werelden bij elkaar	15.000
Competentiegerichte intake verbreden	20.000
Arrangementen regionaal ontsluiten	0 (door aanjager)
Verbeteren transparantie van onze bestanden	250.000
Pilot multidisciplinaire werkteams	100.000
Inzet jobcarver en matchmaker	200.000
Informereren, aanjagen en communiceren	100.000
We verstevigen de samenwerking binnen de triple helix	0 (door regiocoördinator)
Ondersteuning/organisatie	80.000
<b>Totaal</b>	<b>2 miljoen</b>



## Betrokkenen en samenwerking

De afgelopen periode is er regionaal gesproken over de gewenste structuur. Momenteel wordt gewerkt aan de inbedding.



De werkgeversdienstverlening in de arbeidsmarktregio verloopt via het Werkgeversservicepunt Zuid-Holland Centraal (WSP ZHC). Het WSP ZHC is georganiseerd vanuit drie uitvoeringsorganisaties (incl. DSW), met een gezamenlijke website en een geharmoniseerde (boven)regionale toolbox met instrumentarium. De werkzoekenden-dienstverlening is georganiseerd vanuit vijf uitvoeringsorganisaties. Binnen de arbeidsmarktregio wordt er op management- en bestuurlijk niveau periodiek overlegd en is er ook periodiek overleg met sociale partners in het regionaal Werkbedrijf Forum. Een van de projecten binnen het Werkbedrijf Forum is het ambassadeursnetwerk.

## Overzicht in te zetten instrumenten en middelen

Zoals aangegeven heeft onze regio een (boven)regionale toolbox samen met de regio Haaglanden. Deze toolbox vindt u in de bijlage.

## Ondertekening

Zoetermeer, 28 juni 2019

VNO-NCW, te dezen vertegenwoordigd door

en

Centrumgemeente Zoetermeer, te dezen vertegenwoordigd door ;

verklaren:

- de inhoud van de intentieverklaring Perspectief op Werk en het actieplan te onderschrijven;
- dat wij en de andere betrokken partijen in de arbeidsmarktregio medewerking verlenen aan de monitoring die door SZW wordt ingeschakeld en gefinancierd;
- 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.

Directeur VNO-NCW West

Wethouder Werk centrumgemeente Zoetermeer

## Bijlage: Samenwerkingsovereenkomst

Ondertekende partijen in de arbeidsmarktregio Zuid-Holland Centraal committeren zich de komende 2 jaar om in gezamenlijkheid de ambities in onze regionale doe-agenda van Perspectief op Werk te realiseren. Hiermee geven we een impuls op de matching tussen vraag en aanbod, zowel op korte termijn, als voor de toekomstige arbeidsmarkt.

- We zetten ons in om 170 extra duurzame plaatsingen te realiseren.
- We zetten in op de talenten van onze werkzoekenden en streven ernaar dat iedere werkfitte werkzoekende aan de slag gaat bij een werkgever, op een voor hem zo geschikt mogelijke plek. Dit kan een reguliere of aangepaste functie zijn of op een leerwerktraject.
- We verbeteren de aansluiting op de arbeidsmarkt.
- We optimaliseren de aansluiting tussen de werkgeversdienstverlening en werkzoekendendienstverlening.
- We stimuleren de inclusieve arbeidsmarkt.
- We kiezen voor een fluïde benadering met onze buurregio's; we werken (boven)regionaal samen in kansrijke sectoren.