



Haarlem

Gemeente Haarlem

Drs. Joyce Langenacker

wethouder Werk, Economische Zaken, Sociale Zaken
(Participatiewet), Wonen, Coördinatie Sociaal Domein

Retouradres: Stadhuis, Postbus 511 2003 PB Haarlem

Aan de leden van de commissie Samenleving en Ontwikkeling

Datum 9 juni 2016
Ons kenmerk 2016/246753
Contactpersoon Alex Jansen
Doorkiesnummer 023-5113410
E-mail a.jansen@haarlem.nl
Onderwerp Arbeidsmarktbrief voorjaar 2016

Geachte leden van de raadscommissie Samenleving en Ontwikkeling,

In 2014 heeft de gemeenteraad de arbeidsmarktagenda 2014-2016 vastgesteld met een actieplan ter versterking van de arbeidsmarkt (2014/653). De raad wordt via deze arbeidsmarktbrief geïnformeerd over de voortgang van de resultaten van het actieplan. Ook in 2015 is in de commissie over de voortgang gerapporteerd.

Uitvoering Arbeidsmarktagenda 2014-2016

Er is in het afgelopen jaar veel gebeurd als het gaat om de arbeidsmarkt: een nieuwe Economische Agenda, convenant Waarderpolder, inzet op het Werkbedrijf en een aantal zeer waardevolle projecten binnen de Metropool Regio Amsterdam (MRA). In de bijlagen wordt aandacht besteed aan de monitoring van feiten en trends, zoals die onder andere door het UWV regelmatig worden gepubliceerd. Ook wordt aandacht besteed aan de voortgang per actiepoint uit het actieplan.

Het aantal nieuwe voertijdige schoolverlaters is verder afgenomen. De doelstelling van Social Return te weten jaarlijks 50 banen voor werkzoekenden met een afstand tot op de arbeidsmarkt, is wederom ruimschoots gehaald. Dit geldt ook voor het intensief ondersteunen van jongeren bij het vinden van werk of opleiding. Op basis hiervan blijkt dat de uitvoering van de arbeidsmarktagenda op koers ligt. Er is ingespeeld op kansen die zich voordoen, zoals die met het Werkbedrijf en met betrekking tot de garantiebanen.

Economisch herstel

De Nederlandse economie herstelt voorzichtig met een beperkte groei de komende jaren. Het herstel in de MRA zet door met een verwachte groei van 2,7% voor 2016 (Economische verkenningen 2016). De MRA doet het goed ten opzichte van de rest van Nederland en andere grootstedelijke regio's in Europa. De groei zorgt naar verwachting voor een toename van de werkgelegenheid in de MRA.



Haarlem

2

Haarlem profiteert van de aantrekkende economie. De economische groei in de regio Haarlem laat positieve cijfers zien, het aantal ondernemingen is toegenomen en het aantal banen is ondanks het vertrek van Fluor in 2015 stabiel gebleven (bron: Economische Monitor Haarlem 2016).

De werkgelegenheid in de regio Haarlem (Zuid-Kennemerland, dat is inclusief de randgemeenten) groeit weer licht. Dat is een kentering in vergelijking met voorafgaande jaren. Haarlem profiteert nu vooral van het toenemende consumentenvertrouwen en de hiermee samenhangende stijgende consumptieve bestedingen. Detailhandel en Horeca zijn de pijlers van de verwachte economische groei. De constatering is dat de aanhoudende periode van laagconjunctuur nauwelijks invloed heeft gehad op de vrij stabiele economische structuur in onze regio, door een 'breed samengestelde / diverse economie' en een relatief ruime vertegenwoordiging van de sector Overheid én sector Zorg en welzijn, die overigens wel in omvang afnam (bron: Economische Verkenningen 2016).

Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt houdt geen rekening met gemeentegrenzen. Het grootste deel van de Haarlemse beroepsbevolking werkt buiten de eigen gemeente. Inzicht in de ontwikkeling van de arbeidsmarkt op het schaalniveau van de regio Haarlem en de Metropoolregio Amsterdam en de westflank daarvan in de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland-IJmond is dan van belang.

De omvang van de bevolking in de MRA neemt naar verwachting met 0,8% per jaar toe in 2016. Deze groei is hoger dan die van de rest van Nederland: een uiting van de aantrekkingskracht van de MRA als woon- en werkplaats. De toename van de bevolking concentreert zich behalve in Amsterdam zelf, onder andere het sterkst in de regio Haarlem. In Haarlem neemt de beroepsbevolking toe en waarschijnlijk is, dat ook de arbeidsparticipatie licht toeneemt. Mede door een stijgende werkgelegenheid heeft de werkloosheid naar verwachting haar piek bereikt.

Met 6.7% is in Haarlem sprake van een relatief laag werkloosheidspercentage. De voorspelde werkloosheid in de MRA voor 2016 is 7,7 procent en daarmee hoger dan Nederland en Haarlem. In de huidige opgaande conjunctuur neemt de werkgelegenheid dus toe, maar niet snel genoeg om de werkloosheid te laten dalen. Binnen de MRA is de werkloosheid relatief hoog onder laag opgeleiden, niet-westerse allochtonen en jongeren.

Inspelen op de actualiteit

De Arbeidsmarktagenda kenmerkt zich door meerjarige acties. Dat laat onverlet dat ook gereageerd is en wordt op actuele zaken en gebeurtenissen. Terwijl het economisch herstel heeft ingezet, werd onze stad eind vorig jaar en begin dit jaar geconfronteerd met de sluiting van een aantal grootwinkelbedrijven. Plotseling waren in Haarlem enkele honderden mensen – de meesten voorheen werkzaam in de detailhandel -werkzoekend. De toenemende 'volatiliteit' van sectoren binnen de economie kenmerkt in toenemende mate de arbeidsmarkt. In negatieve (krimp) en in positieve (groei) zin. Binnen de Metropoolregio Amsterdam wordt op beide ingezet. De gemeente participeert vanaf vorig jaar in een MRA-werkgroep die zich ten doel stelt om onder andere in nauwe samenspraak met de Sociaal Economische



Haarlem

3

Raad (SER), een programma te ontwikkelen (vergelijk met 'Leven Lang Leren') dat zich richt op het structureel vergroten van het adaptievermogen van werknemers in de toekomst. Tegelijkertijd is ook afgelopen jaar - onder andere door financiële ondersteuning - ingezet op kansrijke sectoren en (ICT, Maakindustrie) en bedrijven (Startups) om hen te faciliteren in de groei.

Tenslotte

Ik vertrouw erop u met deze brief voldoende te hebben geïnformeerd over de voortgang en de resultaten in 2015 van de acties uit de arbeidsmarktagenda. De agenda loopt nog tot eind 2016. Ik ben voornemens de resultaten van de arbeidsmarktagenda aan het eind van dit jaar te evalueren en op basis daarvan voorstellen te doen voor vervolgacties in 2017 en verder.

Met vriendelijke groet,



Dr. Joyce Langenacker



Haarlem

4

Bijlage A Monitoring

De meest recente arbeidsmarkt gegevens van de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland- IJmond staan op de website van het UWV:

https://www.werk.nl/portal/page/portal/werk_nl/arbeidsmarktinformatie/regio/west/zuid-kennemerland/aanbod

UWV zet periodiek een aantal feiten en trends op een rij:

https://www.werk.nl/werk_nl/arbeidsmarktinformatie/publicaties/publicaties-over-regios/regio-in-beeld (Zuid-Kennemerland en IJmond)

www.werk.nl/xpsimage/wdo213568 (arbeidsmarktprognose landelijk en regionaal)

Daarnaast staan de jaarlijks in het voorjaar aangepaste arbeidsmarktgegevens van Haarlem in de economische monitor op de website van de gemeente Haarlem:

https://www.haarlem.nl/fileadmin/bestanden/Feiten_en_cijfers/Monitors/economische_monitor.pdf

In de economische verkenningen van Amsterdam 2016 wordt een prognose gegeven van de ontwikkeling van de arbeidsmarkt in zowel Zuid-Kennemerland (regio Haarlem) als IJmond:

<https://www.amsterdam.nl/gemeente/organisatie/ruimte-economie/economie/economische-mra/>

De Economic Board Amsterdam geeft vanaf vorig jaar jaarlijks een gedetailleerde analyse van de onderwijs/arbeidsmarkt:

https://www.amsterdameconomicboard.com/app/uploads/2015/10/onderwijs_en_arbeidsmarktmonitor_mra.pdf

De arbeidsmarktprognose van het UWV leert:

- In Zuid-Kennemerland en IJmond groeit het aantal banen van werknemers in 2015 en 2016 met 0,4% per jaar tot bijna 146.000 banen eind 2016. Landelijk is de groei in beide jaren iets sterker.
- De werkgelegenheid groeit in de marktsector en krimpt de collectieve sector (met name in zorg & welzijn en openbaar bestuur).

Trends

Een aantal trends speelt een rol op onze arbeidsmarkt zoals flexibilisering, toename van het aantal zelfstandigen, vergrijzing en veranderingen in kwalificaties van functies. Door de voortzetting van de flexibiliseringstrend neemt het aantal banen



Haarlem

5

van zelfstandigen sneller toe dan het aantal werknemers. Van de zelfstandigen is ongeveer de helft zelfstandige zonder personeel (zzp). Sectoren met een groot aandeel zelfstandigen zijn de bouw, landbouw en veel vormen van zakelijke diensten.

Leeftijd

Voor de arbeidsmarkt is de leeftijdsopbouw van de werkgelegenheid een relevant gegeven. Een hoog aandeel 50-plussers betekent dat er ook meer vervangingsvraag te verwachten is voor personeel dat de komende jaren met pensioen gaat: in Zuid-Kennemerland en IJmond zijn openbaar bestuur en onderwijs de sterkst vergrijnde sectoren. Horeca, uitzendbedrijven en detailhandel zijn het minst vergrijnd. In absolute aantallen heeft zorg & welzijn de meeste werknemers van 50 jaar en ouder.

Vacatures

In 2014 en 2015 neemt het aantal ontstane vacatures toe. De toename van vacatures vindt in alle sectoren plaats. De meeste vacatures ontstaan in detailhandel, zakelijke diensten en – ondanks een krimpende werkgelegenheid – in zorg & welzijn. Voor laagopgeleiden ontstaan de meeste vacatures in detailhandel, zakelijke diensten en horeca. Voor middelbaar opgeleiden zijn er veel vacatures in zorg & welzijn, detailhandel en zakelijke diensten. Hoogopgeleiden kunnen vacatures vinden in zakelijke diensten, onderwijs en zorg & welzijn.

Uitkeringen

Het aantal WW-uitkeringen is het afgelopen jaar afgenomen. Eind juni telt Zuid-Kennemerland en IJmond 8.000 WW-uitkeringen. Het jaar ervoor steeg het aantal WW-uitkeringen nog fors. UWV verwacht dat het aantal WW-uitkeringen komende jaren verder daalt en eind 2016 uitkomt op 7.500 uitkeringen.



Bijlage B

Resultaten in 2015 van de acties uit de arbeidsmarktagenda 2014 -2016:

• **Actie**

In 2015 is samen met de stad een nieuwe Economische Agenda opgesteld en besproken. Uitvoering van de Economische Agenda en de samen met de partners opgestelde convenanten voor de Binnenstad 2013-2017 en Waarderpolder 2011-2015, zodat het ondernemingsklimaat van Haarlem in 2016 vergelijkbaar is met die van andere steden. Recent is een nieuw convenant met de Waarderpolder overeengekomen.

Resultaat

Het ondernemingsklimaat is in 2015 niet gemeten. In 2014 lag Haarlem met een 5,7 nog onder het landelijke gemiddelde van 6,0. Bij de eindevaluatie eind dit jaar is bekend wat de meting van het ondernemingsklimaat in 2016 is.

Ten opzichte van een aantal met Haarlem vergelijkbare steden omvat de Haarlemse economie vrij weinig banen. Met 41 banen op de 100 inwoners komt Haarlem op een laatste plaats. Hierbij wordt opgemerkt dat de arbeidsmarkt niet stopt bij de gemeentegrens, maar op MRA niveau moet worden gezien.

Conclusie

Het ondernemingsklimaat is op basis van de meting uit 2014 nog niet vergelijkbaar met die van andere onderzochte gemeentes. Vorig jaar stelden we dat een actuele economische koersbepaling en actueel uitvoeringsprogramma van belang is. Recent is het convenant voor de Waarderpolder geactualiseerd, evenals de Economische Agenda voor Haarlem.

• **Actie**

In 2015 zijn de afspraken uit het (landelijke) Sociaal Akkoord voor reguliere banen voor werkzoekenden met een afstand op de arbeidsmarkt gehaald, waaronder via Social Return jaarlijks 50 banen voor werkzoekenden met een afstand op de arbeidsmarkt.

Haarlem heeft een Lokaal Sociaal Akkoord (LSA), dat als functie heeft om het creëren van garantiebanen aan te jagen, maar kent een bredere doelstelling dan het landelijke sociaal akkoord. Speerpunten zijn:

- Aanpak preventie voortijdige schooluitval.
- Garantiebanen voor inwoners met een arbeidsbeperking. De grootste werkgevers van Haarlem, die zich aan dit Lokaal Sociaal Akkoord committeren, hebben de ambitie om in 2015 voor 50 mensen met een arbeidsbeperking een passende werkplek te vinden.
- Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO). De partners zijn ambassadeurs als het gaat om het uitdragen van MVO bij werkgevers.



Resultaat

Organisatie: Werkbedrijf

In een eerdere brief gaf ik aan dat het Werkbedrijf een steeds grotere rol is gaan spelen in het versneld realiseren van garantiebanen de afgelopen maanden. De rol van gemeenten en UWV is om de werkgevers zo goed mogelijk te faciliteren bij het invullen van garantiebanen. Om werkgevers daar in mee te krijgen, is het Werkbedrijf een project gestart, "99 van Zuid-Kennemerland & IJmond". Dit is een tijdelijke netwerkorganisatie waarin ondernemers met ervaring op het gebied van 'inclusief ondernemen', andere ondernemers overtuigen van het nut, de noodzaak en de voordelen ervan. Dit gebeurt via netwerkbijeenkomsten, een eigen website, workshops en het delen van kennis en ervaringen. De ondertekenaars van het Lokaal Sociaal Akkoord worden uitdrukkelijk meegenomen in dit project en vormen nu de kerngroep van dit regionale netwerk. Een en ander is neergelegd in een regionaal marktbeveiligingsplan, dat is opgesteld in nauwe samenwerking met de partners in de regio.

Garantiebanen

Na een aanloopfase gedurende het eerste halfjaar van 2015, waarbij de samenwerking op regionaal niveau nader werd geformaliseerd in een convenant, is in gezamenlijkheid hard gewerkt aan het realiseren van de regionale doelstellingen. Voor Haarlem betekent dit dat eind 2015 in totaal 207 garantiebanen zijn ingevuld met kandidaten uit het doelgroepenregister. Gedurende het jaar 2015 is gebleken dat ook binnen onze arbeidsmarktregio op het gebied van het realiseren van de garantiebanen veel geleerd is en ervaringen zijn opgedaan. De regionale samenwerking op dit gebied leidt overigens uiteindelijk tot het monitoren van de resultaten op regionale schaal, waarbij de verwachting is dat de lokale doelstellingen worden behaald.

Stageplaatsen

In 2015 is onder de vlag van 'Parkmanagement Waarderpolder' gestart met het Stagebureau De Connectie. Het bureau richt zich nu op het helder krijgen van de stagevraag bij de ondernemer, het maken van een optimale match voor de student en zo het verhogen van het stagerement. De eerste ervaringen die opgedaan worden in de Waarderpolder worden ingezet om het bureau uiteindelijk een regionale rol te laten vervullen. Het Stagebureau heeft tot en met februari 2016 60 jongeren geplaatst. Daarnaast zijn er 60 BBL/stageplekken door jobcoaches extra ingevuld (voor de regionale Vroegtijdige School Verlaters aanpak).

Regionaal 'Human Capital Plan'

Samen met de Economic Board van de MRA is als regio het Human Capital-Programma 'Werk maken van Talent' als regioplan goedgekeurd in het kader van de Regeling Cofinanciering Sectorplannen bij het ministerie van Sociale Zaken. Het programma heeft als doel onderwijs en arbeidsmarkt beter op elkaar te laten aansluiten en het beschikbare talent in de MRA optimaal te benutten door o.a. in te zetten op MBO'ers en ZZP'ers. Het programma bestaat uit circa 12 deelprogramma's.



Social Return

Net als in 2014 is er in 2015 in het kader van Social Return met vele bedrijven gesproken en zijn er afspraken gemaakt op basis van de contracten die zij met de gemeente hebben. De afgelopen jaren is intensief ingezet op draagvlak bij de bedrijven en de concretisering van de SR afspraken in plaatsingen. In samenwerking met de re-integratiebedrijven zijn er diverse mensen geplaatst. Er ligt een groot netwerk in de stad en bedrijven zijn aangespoord sociaal te gaan handelen.

Binnen de gemeente Haarlem wordt toegewerkt naar een andere werkwijze waardoor Social Return breder in de organisatie wordt verankerd en de administratieve afhandeling en resultaatbepaling eenvoudiger en beter te organiseren is. Het streven is om Social Return in te zetten waar mogelijk en de bedrijven te blijven stimuleren om hier een goede invulling aan te geven.

- Actie

Regionale aanpak Actieplan Jeugdwerkloosheid. De gemeente Haarlem heeft zich als centrumgemeente van de Arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond in 2015 aangesloten bij het landelijke plan van aanpak ‘Samen naar een werkende toekomst’. Het plan van aanpak heeft als doel (kwetsbare) jongeren van 18 tot 27 jaar zonder startkwalificatie te bemiddelen naar werk. Het betreft een gewijzigde voortzetting van het ‘Actieplan Jeugdwerkloosheid’. In dit plan wordt extra inzet gepleegd voor jongeren met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt (jongeren met een uitkering en jongeren zonder startkwalificatie) door de gemeenten, het UWV, het Werkgeversservicepunt en het Leerplein/RMC samen.

De volgende instrumenten worden hierbij ingezet tot en met maart 2017:

- Scholingsadviezen voor jongeren 23 tot 27 jaar
- Voucher voor werkgever ad € 1500,- die een baan van tenminste zes maanden of stageplek/leerwerkbaan biedt een jongere uit de doelgroep.
- E.V.C. trajecten. De werkervaring van jongeren zonder startkwalificatie wordt beoordeeld en verzilverd in certificaten.

In april 2016 hebben de wethouders van de centrumgemeente van de Arbeidsmarktregio en de RMC regio aanvullende bestuurlijke afspraken ondertekend. Deze bestuurlijke afspraken zijn van kracht tot en met juli 2017. Hierbij wordt door de regio ook gepoogd om na te gaan hoeveel jongeren zonder startkwalificatie van 23 tot 27 jaar niet in beeld zijn. Deze jongeren worden door de scholen/rijksoverheid niet verplicht gemeld bij RMC, maar komen in beeld als zij een uitkering aanvragen. De jongeren zonder startkwalificatie van 12/18 tot 23 jaar zijn in beeld bij het Leerplein. Hierbij wordt ook gecheckt in hoeverre deze jongeren (tijdelijk) werk hebben.

Half september 2016 moeten de ambities van de regio worden geformuleerd over hoeveel jongeren met een aanbod gericht op werk- en/of scholing bediend gaan worden. Deze ambities worden tegelijkertijd ingediend met de Vervolgaanpak



Bestrijding Voortijdig Schoolverlaten (VSV), waar ook de aanpak kwetsbare jongeren onderdeel van uitmaakt.

Resultaat

Het programma Jeugdwerkloosheid loopt en over de resultaten wordt eind dit jaar gerapporteerd

Er is daarnaast in het voorjaar 2015 een pilot voor toeleiding naar werk van 'schoolverlaters' van het Praktijk School Onderwijs en Voortgezet Speciaal Onderwijs (PRO/VSO) opgestart. In het met een re-integratiepartner afgesloten contract is opgenomen dat 35 Haarlemse schoolverlaters van het praktijk- of speciaal voortgezet onderwijs met het profiel arbeid of arbeidsmatige dagbesteding en vijf Zandvoortse schoolverlaters worden bemiddeld richting arbeid en/of een andere vorm van participatie.

- **Actie**

Bestrijding Voortijdig Schoolverlaten (VSV). Het aantal nieuwe voortijdige schoolverlaters over de periode 2017 tot 2021 moet opnieuw verminderd worden volgens het beleid van de rijksoverheid. Voortijdig schoolverlaters zijn jongeren zonder startkwalificatie (minimaal een Havo of MBO-2 diploma). Aanvullend op de geldende VSV aanpak tot en met 2016 en het VSV-Meerjarenplan tot en met 2018 wordt nu met de schoolbesturen in de RMC regio een vervolgaanpak 2.0 van 2017- tot 2021 opgesteld, die mede gericht is op jongeren in kwetsbare posities (o.a. jongeren van Praktijk Onderwijs en Voortgezet Speciaal Onderwijs) en oud vsv-ers. Hier wordt bijvoorbeeld ook de afstemming met de arbeidsmarkttoeleiding van PRO en VSO jongeren meegenomen.

Resultaat

Nieuwe Voortijdig schoolverlaters (VSV)

2011/2012	2014-2015
1.078	566

Het aantal nieuwe voortijdige schoolverlaters is bijna gehalveerd en daalt elk jaar nog steeds ten opzichte van schooljaar 2011-2012. Over 2015-2018 is een "Meerjarenplan", de Regionale Agenda voor de toekomst, aanval op de schooluitval van kracht, die is opgesteld door het bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling (negen portefeuillehouders Onderwijs) van de RMC regio Zuid- en Midden-Kennemerland. Hierin worden de ambities voor de komende periode vastgelegd. Een aantal jongeren is (cognitief) niet in staat om een startkwalificatie te halen. Deze jongeren, voor een deel in een kwetsbare positie worden zoveel mogelijk naar een beroepskwalificatie toegeleid.



Haarlem

10

Haarlem heeft als contactgemeente van de RMC- regio Zuid- en Midden- de regierol voor de bestrijding van voortijdig schoolverlaters, inclusief de aanpak voor kwetsbare jongeren en oud-vsv-ers.

De VSV-aanpak richt zich op het op tijd in beeld krijgen van potentiële schoolverzuimers en schoolverlaters door tijdige meldingen, het bieden van extra begeleiding en het uitvoeren van een preventieve (verzuim)aanpak. Uitvoering vindt plaats samen met de schoolbesturen en andere ketenpartners, zoals de hulpverlening.

De afgelopen periode is er veel inzet gepleegd om schooluitval te voorkomen en zoveel mogelijk jongeren aan een diploma helpen. Het gaat dan om maatregelen als preventieve spreekuren op VO en MBO en het begeleiden van jongeren. Ook de zomeracties, waaronder elk schooljaar een no show actie, van de regio is een van de effectieve maatregelen geweest. De uitval in vooral MBO 2, 3 en 4 en ook in de bovenbouw VMBO en Havo is nog aan de hoge kant. Hierop zijn al extra maatregelen gezet, zoals intensieve begeleiding van jongeren in de vorm van traject- en job coaches. Het volgen van arbeidsmarktrelevante opleidingen (o.a. technische opleidingen) wordt zoveel mogelijk gestimuleerd.

Conclusie

De oorspronkelijk ingezette 'VSV-aanpak' krijgt een vervolg tot 2021. Een informatienota met de aanvullende maatregelen tot 2021 wordt aan het college en de raadscommissie aangeboden door het GR bestuur september 2016.

- Actie

Het stimuleren van technisch onderwijs.

Resultaat

De cijfers van het UWV geven aan dat het tekort aan technisch personeel zal oplopen de komende jaren. De vraag van de bedrijven is sturend om het tekort terug te dringen. De Techniekraad Noord-Holland heeft afspraken gemaakt met partners als werkgeversorganisaties, UWV en gemeenten voor een actieve gezamenlijke inzet om de resultaten van de huidige inspanningen voor meer en goed opgeleid technisch personeel effectiever te laten zijn. De gemeente Haarlem heeft binnen Provinciaal en MRA verband meegewerkt met acties gericht op het terugdringen van het tekort aan bèta en technisch personeel. De gemeente ziet de mogelijkheden van 3D printing. De gemeente ziet 3D printing dan ook als een 'drager' om het soms ouderwetse beeld van techniek bij jongeren (vieze handen, zware machines) een positieve draai te geven.

De gemeente heeft in 2015 meegewerkt om Maak in de Waarderpolder rond nieuwe 3D print technologie beter bekend te krijgen bij studenten en ondernemers zodat zij hier in de praktijk mee aan de slag kunnen. Er zijn in MRA verband aanvragen ondersteund om de verbinding tussen de maakindustrie / 3D printing en het onderwijs te versterken.

Conclusie

Blijvende aandacht voor het stimuleren van technisch onderwijs blijft geboden.



- **Actie**

Intensievere regionale samenwerking in de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland-IJmond.

Om uiteindelijk te komen tot een eenduidige werkgeversdienstverlening vanuit het WSP is een ontwikkelprogramma gestart in samenwerking met alle betrokken partijen. Ook de wensen van de werkgever worden hierbij nadrukkelijk meegenomen. Hiermee zal worden voldaan aan de voorwaarden, gesteld door het Rijk, maar ook aan de wensen van het bestuur werkbedrijf en daarmee aan die van gemeenten, werkgevers- en werknemersorganisaties.

Het Werkgeversservicepunt (WSP) is dé plek waar eenduidige dienstverlening gericht op de werkgever wordt ontwikkeld. Met behulp van een pakket passende instrumenten worden werkgevers begeleid en verleid om kandidaten met afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Op dit moment wordt gewerkt aan de beschikbaarheid van één bestand van kandidaten die vallen binnen het doelgroepenregister, afkomstig vanuit zowel de bestanden van het UWV als ook vanuit de gemeenten.

Resultaat

Het Werkbedrijf heeft zich ten doel gesteld ruimschoots te voldoen aan het quotum garantiebanen binnen onze arbeidsmarktregio. Hiervoor wordt verwezen naar het Marktbewerkingsplan. Om deze doelstelling te kunnen realiseren is gekozen voor de brede aanpak met betrekking tot de arbeidsmarkttoeleiding, in plaats van focus slechts op de garantiebanen.

Dit bestand dient in de toekomst inzichtelijk te zijn voor zowel medewerkers van het WSP als voor werkgevers die een passende invulling voor hun vacatures zoeken. Dit bestand kan op termijn worden uitgebreid tot één regionaal bestand van bemiddelbare kandidaten.

Conclusie

Met het in oktober 2014 geopende Werkplein en Werkgeversservicepunt is een belangrijke stap gezet voor een intensievere samenwerking in de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland-IJmond. Hier vanuit werkt de gemeente Haarlem met al deze partners samen om een bijdrage te leveren aan de doelstellingen in de arbeidsmarktagenda. Het Werkbedrijf en het WSP werken nauw samen en de werkgeversdienstverlening is in voortdurende ontwikkeling.