

Inleiding

- Doelstellingen arbeidsmarktagenda 2014-2016
- Aanleiding
- Rol gemeente in het kader van het arbeidsmarktbeleid
- Haarlemse arbeidsmarkt

1. Economische en arbeidsmarkt situatie

Landelijk

- Sociaal Akkoord
- Participatiewet
- Techniekpact

Regionaal / Lokaal

- Ondernemingsklimaat
- Regionale samenwerking binnen de arbeidsmarktregio

2. Behaalde resultaten in de gebieden

- Waarderpolder
- Binnenstad
- Overige wijken

3. Te behalen resultaten voor 2014-2016 (actieplan)

- Social Return on Investment
- Bestrijding voortijdig schooluitval
- Aanpak Jeugdwerkloosheid
- Versterking ondernemingsklimaat voor bedrijven
- Regionale samenwerking binnen de arbeidsmarktregio
- Verbinden van onderwijs en bedrijfsleven
- Stimuleren van technisch onderwijs
- Stimuleren van ondernemerschap

Bijlagen

- Vergrijzing per bedrijfssector in de regio Groot Amsterdam 2012-2022 (vervangingsvraag)
- Kerngegevens Arbeidsmarkt Haarlem

Inleiding

Voor u ligt de arbeidsmarktagenda van de gemeente Haarlem. Waarom nu deze arbeidsmarktagenda.

De afgelopen jaren heeft de Haarlemse arbeidsmarkt de nodige veerkracht laten zien ondanks de economische laagconjunctuur. De werkloosheid bleef – ondanks de hogere participatie van 55 plussers - onder het frictiewerkloosheidsniveau van 5%. Vanaf medio 2013 is echter de werkloosheid boven de 5% gestegen. Daarnaast neemt de verantwoordelijkheid van de gemeente voor de arbeidsmarkt toe door de decentralisaties in het sociale domein. De urgentie voor een versterking van de arbeidsmarkt door een arbeidsmarktagenda is toegenomen.

De arbeidsmarktagenda geeft enerzijds een terugblik op de afgelopen collegeperiode over wat er is gedaan en wat er is bereikt. Naast een overzicht over de stand van zaken op de (Haarlemse) arbeidsmarkt geeft de arbeidsmarktagenda kaders en een actieplan voor 2014-2016. In 2014 wordt in Haarlem als centrumgemeente voor de arbeidsmarktregio Zuid- en Midden-Kennemerland het regionale werkplein geopend, wordt van de gemeente inzet verwacht om arbeidsgehandicapten aan de slag te helpen en wordt de (jeugd)werkloosheid verder bestreden. Deze onderwerpen raken zowel economie, sociale zaken en onderwijs en dit vereist nauwe samenwerking voor de komende jaren tussen deze beleidsvelden.

De gevolgen van de economische laagconjunctuur van de afgelopen jaren zijn in 2014 en de jaren daarna nog merkbaar. De verwachting van het Centraal Planbureau is dat de Nederlandse economie voorzichtig uit de recessie klimt, met in 2014 een ½% groei. De werkloosheid (volgens de nationale definitie) loopt landelijk op naar 9% in 2014 en op herstel van de arbeidsmarkt moeten we nog wachten. De grootste vraag op de arbeidsmarkt de komende jaren is geen uitbreidingsvraag van het aantal banen maar een vervangingsvraag. Als gevolg van de vergrijzing zal een groot deel van de beroepsbevolking het arbeidsproces verlaten. De vervangingsvraag wordt ingeschat op ca. 2,8% per jaar van het totaal aantal banen. Afhankelijk van de vergrijzing kan de vervangingsvraag per bedrijfssector verschillen of per regio. Ook de banenkrimp- of groei verschilt per bedrijfssector. Ondanks de economische groei in de industriector zal de werkgelegenheid dalen door automatisering. De banenkrimp vindt eveneens plaats bij de financiële dienstverleningssector en de overheid.

Dit kan voor de Haarlemse arbeidsmarkt negatieve gevolgen hebben aangezien er een aantal grote overheidsinstellingen zijn (provincie, rechtbank, gemeente) in de gemeente, die goed zijn voor maar liefst 33% van het aantal banen in de stad¹. In de zorg zal het aanbod aan banen nog licht stijgen, maar wel vanaf een bepaald opleidingsniveau (MBO-4). Het aantal schoolverlaters in Nederland met een technisch diploma MBO op zak is met 26% nog altijd veel lager dan voor het totale aandeel van de beroepsbevolking werkzaam in de techniek op MBO verwacht mag worden (36%). De nieuwe arbeidsmarktregio Zuid- en Midden Kennemerland is in 2014 een feit en vanuit het Rijk komen er in 2015 in het kader van de decentralisatie in het sociale domein nieuwe taken op ons af.

Via de arbeidsmarktagenda wordt een kader aangegeven hoe de gemeente zijn rol ziet op de arbeidsmarkt voor de komende jaren en waar op zal worden ingezet. Het belangrijkste doel van de

¹ www.haarlem.nl/economische_monitor

gemeente Haarlem om met arbeidsmarktbeleid te bereiken is een vitale arbeidsmarkt met voldoende werkgelegenheid binnen de gemeente en in de regio. De meeste Haarlemmers werken buiten de eigen stad en daarom is arbeidsmarktbeleid per definitie regionaal. Samenwerking tussen overheden, onderwijsinstellingen en bedrijfsleven dient dus altijd regionaal te worden opgepakt.

Doelstellingen arbeidsmarktagenda 2014-2016

- A. Van onderwijs naar werk: 30% meer jongeren een startkwalificatie* te laten halen ten opzichte van 2011-2012.
- B. Van werk naar werk: creëren van een concurrerend ondernemingsklimaat** voor bedrijven in 2016 (conform doelstelling Economische Agenda 2012-2016).
- C. Van uitkering naar werk: uitstroom van werkzoekenden met een afstand op de arbeidsmarkt uit een uitkeringssituatie conform de afspraken uit het sociaal akkoord.

* Iemand heeft een startkwalificatie als hij/zij in het bezit is van minimaal een diploma op MBO niveau of HAVO.

** Minimaal op het gemiddelde van vergelijkbare steden

Aanleiding

Begin 2012 is de Economische Agenda 2012-2016 Haarlem Vitaal en Ondernemend (STZ/EC Reg.nr 2012/28958) vastgesteld. De Economische Agenda benadrukt de groeimogelijkheden bij de topsectoren in de stad: toerisme, creatieve industrie, zakelijke dienstverlening en zorg. De arbeidsmarktagenda is een nadere uitwerking van de economische agenda van Haarlem en geeft een weergave van de stand van zaken van de Haarlemse arbeidsmarkt, de uitdagingen waar we voor staan en de wijze waarop de gemeente Haarlem hier invloed op kan uitoefenen.

Eind 2013 vond de discussie plaats in de samengestelde commissie Samenleving en Ontwikkeling (hierna: Commissie) waarin zowel het rapport van de Rekenkamercommissie² als de concept Arbeidsmarktagenda van de gemeente Haarlem werd besproken. Een van de belangrijkste onderwerpen die de Rekenkamercommissie en de Commissie meegaf was; voor een gezonde arbeidsmarkt is een goed ondernemingsklimaat voor bedrijven een eerste voorwaarde. Een aantrekkelijk ondernemingsklimaat leidt tot meer bedrijvigheid en dit leidt vervolgens tot economische groei en daarmee tot meer werkgelegenheid.

Rol gemeente in het kader van het arbeidsmarktbeleid

² 'Het draait om samenspel' Onderzoek van de Rekenkamercommissie naar het Arbeidsmarktbeleid van de gemeente Haarlem

Tot hoever reikt de invloed van een gemeente ? Wat is de rol van de gemeente en waar zijn we niet van? Dit zijn vervolgvragen die opkomen bij de hoofdvraag wat arbeidsmarktbeleid op lokaal niveau nu precies inhoudt?

De literatuur geeft hier niet één duidelijke definitie voor. Arbeidsmarktbeleid is een containerbegrip waarvoor het mogelijk is om verschillende omschrijvingen of definities voor te geven.

Toch willen we aansluiten bij de omschrijving die de Amsterdam Economic Board ook aanhoudt:

- Arbeidsmarktbeleid in brede zin: de randvoorwaarden die een regio of stad tot een aantrekkelijke vestigingsplaats maken voor menselijk talent en bedrijven (kennisinfrastructuur, fysieke infrastructuur, openbaar vervoer, hospitality, woningmarkt, cultuur, voorzieningen, etc. Kortom; de kwaliteiten van een stad).
- Arbeidsmarktbeleid in enge zin: bemiddeling van werkzoekenden, activering, scholing en de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

De Rekenkamercommissie heeft in het onderzoek naar het arbeidsmarktbeleid van de gemeente Haarlem aangegeven dat het vestigingsklimaat voor bedrijven actief door de gemeente kan worden beïnvloed en dat dit de werkgelegenheid en de arbeidsmarkt positief beïnvloedt. In deze nota zullen daarom beide omschrijvingen van arbeidsmarktbeleid van de Amsterdam Economic Board aan bod komen en de rol die de gemeente hierin speelt.

De arbeidsmarkt wordt door de dynamiek in de markt bepaald. Bij een laagconjunctuur een ruime arbeidsmarkt bij een hoogconjunctuur een krappe. Technologische ontwikkelingen zoals de automatisering in de industrie beperken de vraag naar arbeid. De verhoging van de pensioenleeftijd zorgt voor het op peil blijven van de beroepsbevolking. De rol van de gemeentelijke overheid op de arbeidsmarkt is beperkt. Toch kan de gemeentelijke overheid aan de voorkant en achterkant van de arbeidsmarkt een belangrijke rol spelen. De gemeente heeft daarbij verschillen rollen. Aan de voorkant door naast een sterk ondernemingsklimaat verbindingen leggen tussen onderwijs (met weinig uitvallers) en bedrijfsleven om tot een goede match te komen tussen vraag en aanbod. Aan de achterkant van de arbeidsmarkt om mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt aan de arbeidsmarkt te laten deelnemen. De gemeente heeft naast de verbindende rol ook een rol als werkgever direct maar vooral indirect als subsidieverstrekker en investeerder van werken (zie hiervoor de paragraaf SROI)

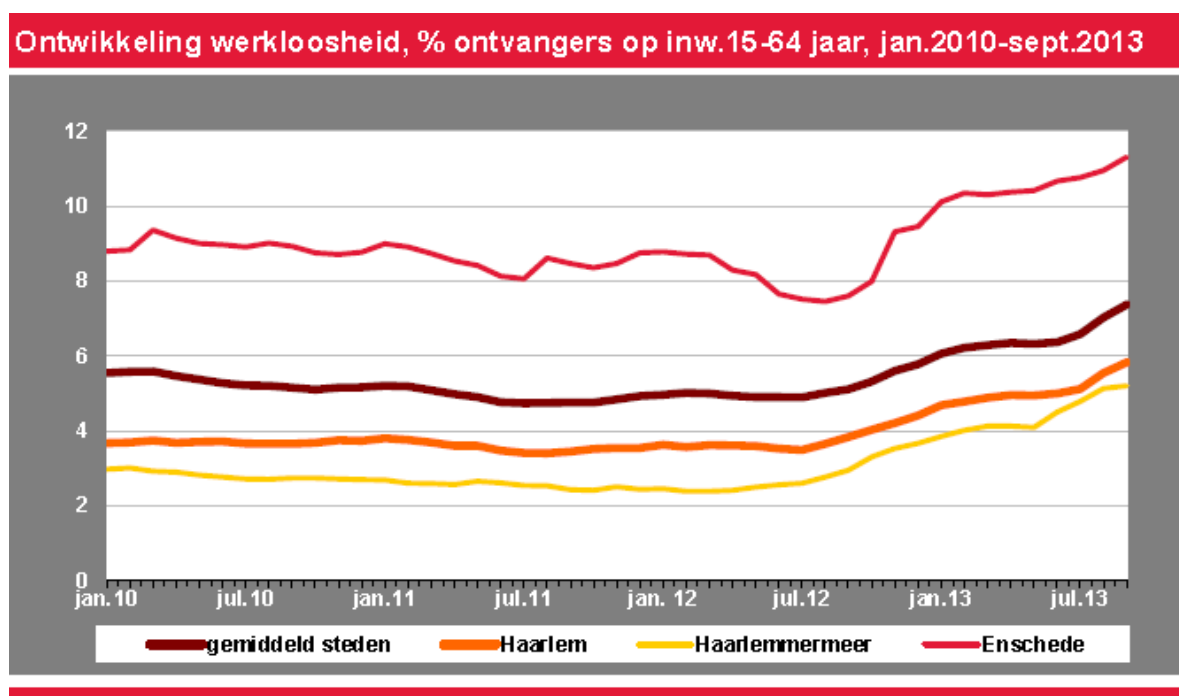
Vanuit het Rijk komen in 2015 meer taken naar de gemeente toe in het kader van de decentralisatie op het sociaal domein. Een daarvan betreft de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de Participatiewet, waarbij mensen met een afstand op de arbeidsmarkt een reguliere baan dienen te krijgen. Het Rijk heeft Nederland opgedeeld in 35 arbeidsmarktregio's. Vanaf 2014 vormt de regio Zuid-Kennemerland (gemeenten: Haarlem, Bloemendaal, Heemstede, Haarlemmerliede & Spaarnwoude en Zandvoort) één arbeidsmarktregio met de regio Midden-Kennemerland (gemeenten: Velsen, Beverwijk, Heemskerk en Uitgeest). Per regio is een centrumgemeente aangewezen, in de regio Zuid- en Midden-Kennemerland is dat de gemeente Haarlem. De centrumgemeente heeft een trekkersrol en is voor het Rijk eerste aanspreekpunt. Dit betekent tevens dat in Haarlem het fysieke Werkplein (tevens werkgeversservicepunt) wordt gerealiseerd. Op het Werkplein zitten de sociale dienst en het UWV samen onder een dak. In een arbeidsmarktregio werken de verschillende sociale diensten en het UWV samen in de dienstverlening richting werkgevers en werkzoekenden. De gemeente ziet zich nadrukkelijk als intermediair tussen de diverse

partijen. De gemeente heeft echter beperkte financiële middelen tot zijn beschikking. De voornaamste inzet zal vanuit de betrokken arbeidsmarktpartners zelf moeten komen. In de participatie is deze rol ook bevestigd door het MKB.

“Wij vinden het belangrijk dat de gemeente geen dingen gaat doen waar zij in beginsel niet van zijn. Pak zaken op die binnen je invloedssfeer liggen. De rol zoals de gemeente deze heeft omschreven in de arbeidsmarktagenda past binnen deze lijn.” Rosalie Smit, directeur MKB Haarlem

Haarlemse arbeidsmarkt

De Haarlemse werkloosheid is relatief laag ten opzichte van andere steden, zoals uit bovenstaande grafiek blijkt. Ook landelijk (8,5%) en op Metropoolregio Amsterdam (MRA) niveau (8,8%) ligt Haarlem met de werkloosheid van 6% onder het gemiddelde. Toch loopt ook de Haarlemse werkloosheid op met de stijgende landelijke trend en komt met 6% uit boven het frictie werkloosheidsniveau van 5%.



Haarlem heeft ongeveer 65.700 banen maar dit is – net als in veel andere steden - niet voldoende voor haar totale beroepsbevolking van 102.000. Hoewel ook Haarlem heeft geprofiteerd van de economische hoogconjunctuur voor het uitbreken van de kredietcrisis met banengroei is dit van een andere orde geweest dan in de Metropoolregio Amsterdam (MRA). De meeste (56% v.d.) Haarlemmers werken dan ook buiten de gemeente Haarlem vooral in de andere twee grote gemeenten uit de MRA: Amsterdam en Haarlemmermeer (Schiphol). Van de Haarlemse beroepsbevolking (15-65 jaar) is 72% werkzaam. Dat is aanzienlijk meer dan het landelijk gemiddelde van 67%. Door de inzet van de steeds hoger opgeleide Haarlemse beroepsbevolking (9% boven het landelijk gemiddelde) wordt de Metropoolregio Amsterdam versterkt. Korthedshalve verwijzen we voor de overige indicatoren van de arbeidsmarkt naar de bij deze arbeidsmarktagenda gevoegde bijlage. In deze bijlage wordt ook de regionale vervangingsvraag door de vergrijzing in beeld gebracht.

1. Economische en arbeidsmarkt situatie

Landelijk

➤ Sociaal Akkoord

De huidige economische laagconjunctuur vraagt om actie van alle betrokken arbeidsmarktpartners. Het sociaal akkoord wat in het voorjaar van 2013 is afgesloten is daar een voorbeeld van. Het akkoord wil meer werkzekerheid bieden en zet meer dan nu in op het bemiddelen van-werk-naar-werk. Het kabinet investeert € 300 miljoen in van werk-naar-werk trajecten. De invoering van de Participatiewet wordt ingevoerd in 2015.

In lijn met de veranderende verantwoordelijkheidsverdeling wordt ook de infrastructuur van de arbeidsmarkt herzien. De sociale werkbedrijven worden omgevormd naar 35 werkbedrijven die verantwoordelijk worden voor het aan het werk helpen van Wajongers en SW-geïndiceerden. Werkgevers worden op regionaal niveau betrokken bij de financiering van deze werkbedrijven. Gemeenten hebben de lead en werken samen met het UWV en de sociale partners. In iedere arbeidsmarktregio moeten regionale werkgevers en vakbondsbestuurders samen met de wethouders van betrokken gemeenten een regionaal arbeidsmarktbeleid tot stand brengen. Haarlem wordt onderdeel van de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en Midden-Kennemerland en Haarlem wordt centrumgemeente van de regio.

➤ Participatiewet

De Participatiewet is één van de drie grote decentralisaties die de regering in deze kabinetsperiode tot stand wil brengen. De uitgangspunten van de Participatiewet zijn in januari 2013 door de raad besproken³ in de nota Samen voor elkaar: Werk!. Op dat moment was de planning van de invoering nog onduidelijk maar het lijkt er nu op dat de wet in werking treedt op 1 januari 2015. Gemeenten krijgen via de Participatiewet de ruimte voor samenhangende hulp aan mensen die ondersteuning nodig hebben, rond begeleiding naar werk en/of andere vormen van maatschappelijke begeleiding. Vanaf 2015 krijgen gemeenten één ongedeeld budget, waaruit ze al deze ondersteunende voorzieningen kunnen bekostigen.

Gemeenten zijn vanaf 1 januari 2015, als de Participatiewet in werking treedt, verantwoordelijk voor de mensen die kunnen werken, maar die het zonder steuntje in de rug niet redden op de arbeidsmarkt. De Wajongers waarvan duidelijk is dat zij vanwege hun beperking(en) nooit kunnen werken, blijven in de Wajong en houden hun uitkering. Doel van de Participatiewet is om meer kansen te creëren om mensen aan het werk te helpen, ook mensen met een arbeidsbeperking. De Participatiewet is onderdeel van de verschillende decentralisaties die de regering in deze kabinetsperiode tot stand wil brengen. Het doel van de decentralisaties is om te komen tot meer samenhang op het terrein van participatie, ondersteuning, begeleiding en (jeugd)zorg. Beoogd resultaat is een integrale dienstverlening voor de burgers, zonder overbodige bureaucratie en regeldruk.

In een brief van die tegelijkertijd met het wetsvoorstel Participatiewet in december 2013 werd aangeboden aan de Tweede Kamer door de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wordt de rol van gemeenten binnen de arbeidsmarktregio's verder benadrukt. Tevens wordt er een

³ SZW/Beleid Reg.nr. 2012/477772, B&W vergadering van 15 januari 2013

toelichting gegeven op het quotum wat eventueel zal worden ingevoerd. De afspraken die in het Sociaal Akkoord zijn gemaakt met werkgevers ten aanzien van de extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking worden in eerste instantie niet in wetgeving vastgelegd. Het gaat hier op landelijke schaal om (oplopend tot 2026) 100.000 banen voor deze groep. Daarnaast zetten overheidswerkgevers daar nog eens (oplopend tot 2024) 25.000 banen bovenop.

Pas wanneer de gemaakte afspraken in de praktijk niet worden behaald kan de Quotumwet van kracht worden. Op dat moment wordt het een verplichting voor werkgevers. Zo ver wil de Staatssecretaris in eerste instantie niet gaan. In 2016 zal worden bekeken of de gemaakte afspraken worden gehaald. Daarvoor geldt de afspraak dat de markt in 2015 en 2016 in totaal 11.000 extra banen op landelijke schaal moet realiseren. De extra banen moeten gerealiseerd zijn ten opzichte van het aantal banen van arbeidsgehandicapten zoals blijkt uit de nulmeting met 1 januari 2013 als peildatum. De overheid stelt zich vanaf 2014 garant voor 2.500 extra banen per jaar tot een maximum is bereikt van 25.000 banen op landelijke schaal.

Werkgeversorganisaties MKB/VNO-NCW hebben op landelijk niveau al het initiatief genomen om samen met brancheverenigingen, sectoren, UWV en gemeenten tot aanpakken te komen om de centraal gemaakte afspraken op regionaal/lokaal niveau uit te voeren.

Voor wat betreft Haarlem is het belangrijk om in 2014 met lokale vertegenwoordigers van werkgevers, het UWV en het werkbedrijf de gedeelde verantwoordelijkheid uit te voeren en samen concrete afspraken te maken met de werkgevers in Haarlem over hoeveel banen beschikbaar zijn voor mensen met een arbeidsbeperking de komende jaren en deze te laten passen in de landelijke afspraken uit het sociaal akkoord.

➤ **Techniekpact**

Op de Nederlandse arbeidsmarkt is de mis match tussen het aantal onvervulbare technische vacatures en het aantal schoolverlaters een van de grote uitdagingen van deze tijd. Terwijl de werkloosheid oploopt ontstaan er tegelijkertijd duizenden onvervulbare technische vacatures. Kiezen voor een technische opleiding had jarenlang een verkeerd imago onder jongeren. Gevolg is dat er structureel te weinig jongeren de arbeidsmarkt op gaan met een technisch diploma om te voldoen aan de vraag. Een tekort aan bèta en technisch personeel kan gevolgen hebben voor de kenniseconomie van Nederland waar een groot deel van de economie afhankelijk van is. Binnen allerlei lagen van het Nederlandse onderwijs, bedrijfsleven en overheid zijn er momenteel initiatieven om jonge mensen te enthousiasmeren voor het kiezen van een technische opleiding. Binnen de MRA en de Provincie Noord-Holland wordt de urgentie van het nijpende tekort net zo gevoeld en worden er vanuit de Provincie en Amsterdam (Amsterdam Economic Board) initiatieven opgezet om jongeren te stimuleren voor techniek te laten kiezen dan wel technici met een achtergrond die minder perspectief biedt om te scholen naar richtingen waar wel veel werk in is.

Het Rijk heeft samen met werkgevers en werknemers organisaties en het onderwijsveld het Techniekpact afgesloten. Doel van het Techniekpact is het versterken van de aansluiting van onderwijs op de arbeidsmarkt in de technieksector. De ministeries OCW, SZW en EZ geven in het Techniekpact aan welke maatregelen zij zullen nemen om instroom en de kwaliteit van het technisch onderwijs te verbeteren. De aanpak is gericht op het maken van concrete, kwantitatieve afspraken waar onderwijs, bedrijfsleven, vakbonden en overheid zich aan gaan houden. Er is een

investeringsfonds opgezet met als doel de gemaakte afspraken uit te voeren. Enkele van die gemaakte afspraken;

- op basisscholen wordt in 2020 structureel wetenschap en technologie aangeboden
- het kabinet trekt eenmalig € 100 miljoen uit om meer bètadocenten in het voortgezet onderwijs te krijgen.
- 50% van de leerlingen in het VMBO kiest in 2015 voor een vakkenpakket met natuur- en scheikunde.

In Haarlem speelt het tekort aan technisch personeel net zo. Aan de ene kant voorspelt het UWV een krimp van het aantal banen in de techniek en industrie⁴, maar onder invloed van de vergrijzing ontstaan er naar verwachting toch veel vacatures. Voor de bedrijven zelf is dit probleem natuurlijk het grootst en deze zoeken dan ook naar creatieve oplossingen. Bedrijfsscholen zijn hier een voorbeeld van. Bedrijven in de Haarlemse regio zoals Liander en Tata zijn enkele jaren geleden bedrijfsscholen gestart. Jongeren starten in een baan en krijgen meteen salaris, maar combineren dit met een 'inhouse' opleidingsprogramma.

Andere bedrijven die specifieke functies zoeken gaan onder andere werven in het buitenland. Bij een paar grote bedrijven in de Waarderpolder werken er buitenlandse kennismigranten.

Regionaal / lokaal

➤ Ondernemingsklimaat

De gemeente Haarlem streeft naar een zo optimaal mogelijk vestigings- en ondernemingsklimaat in de stad. Wanneer we de definitie van de Board over arbeidsmarktbeleid in brede zin beschouwen: "de randvoorwaarden die een regio of stad tot een aantrekkelijke vestigingsplaats maken voor menselijk talent en bedrijven," dan is het noodzakelijk om voortdurend in deze randvoorwaarden te investeren. Goede bereikbaarheid van de stad, aanbod van kwalitatief goed personeel, betaalbare huisvesting, aantrekkelijke culturele omgeving en een snelle dienstverlening vanuit de gemeente zijn enkele van deze randvoorwaarden. De gemeente kan deze randvoorwaarden zelf in meer of mindere mate beïnvloeden. Een goed functionerende arbeidsmarkt betreft ook de beschikbaarheid van banen. Haarlem heeft relatief weinig banen (ca.65.000) voor zijn beroepsbevolking (ca.102.000) binnen de eigen gemeente. Echter, op korte reisafstand binnen de regio (Amsterdam, Schiphol, IJmond) is er voldoende aanbod van banen en dit betekent dus ook dat de meeste Haarlemmers buiten de eigen stad werken.

Daarnaast heeft de gemeente een rol om de gunstige randvoorwaarden om te ondernemen in Haarlem over het voetlicht te brengen over de eigen gemeentegrenzen. Door middel van promotie van de stad en het versterken van het vestigingsklimaat voor bedrijven die nog niet in Haarlem of in de regio gevestigd zijn (acquisitie) is het de bedoeling dat meer bedrijven zich in Haarlem of de regio vestigen waardoor de werkgelegenheid toeneemt en de arbeidsmarkt positief wordt beïnvloed. In het hoofdstuk nog te behalen resultaten wordt ingegaan op de activiteiten van de gemeente om het vestigings- en ondernemingsklimaat te versterken.

➤ Regionale samenwerking binnen de arbeidsmarktregio

⁴ Regio in beeld, arbeidsmarktschets Zuid-Kennemerland 2013

De wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen (SUWI) vormt de basis voor regionale samenwerking. De wet omvat regels tot vaststelling van een structuur voor de uitvoering van taken met betrekking tot de arbeidsvoorziening en sociale verzekeringswetten. In dat kader is de regio Zuid- en Midden-Kennemerland aangewezen als één van de 35 arbeidsmarktregio's in Nederland. Gemeenten hebben daarbij in gezamenlijkheid een voortrekkersrol op het terrein van arbeidsmarktbeleid. Daarbij zoeken gemeenten regionaal samenwerking met derden (ondernemers, onderwijs, vakbeweging etc.) en brengen vraag naar en aanbod van werk bij elkaar.

Voor het Rijk wordt de regionale benadering steeds belangrijker om af te stemmen. Per regio is een centrumgemeente aangewezen, in de regio Zuid- en Midden-Kennemerland is dat de gemeente Haarlem. De centrumgemeente heeft een trekkersrol en is voor het Rijk eerste aanspreekpunt.

Binnen de arbeidsmarktregio Zuid- en Midden-Kennemerland gaan gemeenten en UWV de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden samen vormgeven⁵. Doelstellingen van de gezamenlijke dienstverlening zijn:

- vormen van één werkgeversservicepunt (Werkplein) in een arbeidsmarktregio, met de mogelijkheid van een subregionaal werkgeversservicepunt,
- transparant maken van gegevens over vraag en aanbod op de arbeidsmarkt,
- opstellen van een regionale arbeidsmarktagenda en daarover samenwerkingsafspraken vastleggen.

2. Behaalde resultaten in de gebieden

Gebiedsgerichte activiteiten

Activiteiten op de arbeidsmarkt worden vaak van onder opgestart. Bewoners, ondernemers werkzaam in een bepaald gebied nemen initiatieven om de arbeidsmarkt of het vestigingsklimaat in het gebied te stimuleren. Onderstaand wordt een aantal resultaten omschreven die in Haarlemse gebieden zijn gerealiseerd. Aangezien de meeste bedrijven (zzp-ers niet meegerekend) in de Waarderpolder zijn gevestigd vinden in dit gebied vaak ook de meeste activiteiten plaats die gericht zijn op de arbeidsmarkt.

➤ **Waarderpolder**

In de Waarderpolder hebben de gemeente, Industriekring Haarlem Waarderpolder (IKH); de belangenbehartiger van ondernemers in de Waarderpolder, Kamer van Koophandel en werkgeversorganisatie VNO-NCW een convenant Waarderpolder 2011-2015 afgesloten met als doel de samenwerking tussen overheid en bedrijfsleven te versterken. In het convenant zijn tussen de gemeente en het bedrijfsleven afspraken gemaakt over herstructurering, bereikbaarheid, duurzaamheid en onderwijs en arbeidsmarkt.

- Parkmanagement Waarderpolder

De gemeente is vertegenwoordigd binnen de stichting Parkmanagement Waarderpolder

⁵ "Intentieverklaring regionale bestuurlijke samenwerking werkgeversdienstverlening, sociale zekerheid en arbeidsmarktbeleid Zuid- en Midden-Kennemerland", SZW/PO/ 2013/481613

(Parkmanagement). Het bestuur van Parkmanagement bestaat uit twee ondernemers en twee gemeentevertegenwoordigers van Haarlem. De ondernemers zijn tevens lid van het bestuur van de IKH. Parkmanagement heeft als kerntaak de zorg voor de collectieve beveiliging in de Waarderpolder.

Naast het schoon, heel en veilig houden van het gebied biedt Parkmanagement tevens andere vormen van dienstverlening met als doelstelling het ondernemen positief te beïnvloeden. Voorbeelden hiervan zijn de energiecoach (adviseert bedrijven over energiebesparing) en de huisvestingscoach (deze speelt een coördinerende en adviserende rol in het optimaal benutten van de beschikbare bedrijfs- en kantoorruimten en vrije kavels in de Waarderpolder). Als gemeente zetten we in op een bedrijventerrein dat zo duurzaam mogelijk is en waar de leegstand van panden gering is.

- Arbeidsmarktevenement Waarderpolder Werkt

In 2012 heeft voor de eerste keer het arbeidsmarktevenement Waarderpolder Werkt plaatsgevonden. De opdrachtgevers van het evenement zijn de Stichting Parkmanagement Waarderpolder, Paswerk, Industriekring Haarlem, Kamer van Koophandel en de gemeente Haarlem. De onderwijsinstellingen Inholland en het NOVA college waren tevens nauw betrokken bij de organisatie.

Het evenement was een concrete uitvoeringsmaatregel vanuit het Convenant Waarderpolder 2011-2015. De doelstellingen van het evenement zijn het verbinden van de 'werelden' van werkgevers, onderwijs en sociale partners met verplichtingen richting de arbeidsmarkt. Uit deze verbindingen moeten sterkere economische en sociale netwerkcontacten ontstaan tussen de deelnemers. Paswerk heeft het afgelopen jaar 255 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan een betaalde baan geholpen. Paswerk heeft gemerkt dat de uitreiking van de Paswerkprijs op het evenement tot goodwill bij bedrijven heeft geleid. Dit maakte het makkelijker om mensen te bemiddelen bij deze bedrijven.

Tevens had het evenement als doel een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt door oriëntatie van scholieren en studenten van Nova en Inholland op vervolgscholing en op de arbeidsmarkt. Om de eerste editie van het evenement geen vrijblijvend karakter mee te geven zijn er zes concrete actiepunten geformuleerd die het afgelopen jaar zijn geëvalueerd.

Actiepunten die zijn uitgevoerd:

- Stel een herkenbaar aanspreekpunt aan namens de beide onderwijsinstellingen Nova en Inholland voor het bedrijfsleven Waarderpolder, die ook zichtbaar aanwezig is op de Waarderpolderborrels waar het bedrijfsleven op regelmatige basis bijeen komt.
- Faciliteer Inholland en Nova College in het houden van een presentatie voor het bedrijfsleven Waarderpolder over de opleidingen ICT en Techniek.
- Het IKH nodigt Paswerk uit een presentatie te geven in haar bestuursvergadering, met als doel om tussen 28 september 2012 tot en met 27 september 2013 minimaal 40 werknemers uit de Wet Sociale Werkvoorziening en de Wet Werk en Bijstand aan banen in bedrijven in de Waarderpolder te helpen (detachering plus begeleid werken).

- Het bedrijfsleven spant zich in om 15 jongeren uit het Technisch Leerwerkcentrum van Nova College, gevestigd in de Waarderpolder, voor een half jaar een contract van minimaal 12 uur aan te bieden bij werkgevers in de Waarderpolder.

Technisch Leer Werkcentrum (TLWC) van het ROC Nova College is nu in staat om diensten bij ondernemers aan te bieden, waarmee jongeren met een lage startkwalificatie in de gelegenheid zijn om praktijk ervaring op te doen bij 'echte' bedrijven. Dat lijkt zo eenvoudig, maar de werelden van onderwijs en ondernemen stonden voorheen te ver uit elkaar om dat te realiseren.

De actiepunten die (nog) niet zijn uitgevoerd betreffen:

- De organisatie van een bedrijvenbezoek in de Waarderpolder voor minimaal 3 docenten van tenminste 3 onderwijsrichtingen aan bedrijven in de Waarderpolder die nog geen verbinding met het onderwijs hebben.
- Tijdens 4 Waarderpolder borrels biedt Parkmanagement een podium aan onderwijsinstellingen en studenten om zich gedurende maximaal een kwartier te presenteren.

Op de tweede editie van het arbeidsmarkt evenement Waarderpolder in 2013 was er brede aandacht voor Sociale Return on Investment (SROI). Er wordt nu met bedrijven in de Waarderpolder gesproken hoe SROI in te vullen. Bijvoorbeeld door een Buurtbedrijf Waarderpolder, waarmee langdurig werklozen een kans krijgen zich door klussen in de openbare ruimte, weer nuttig te voelen en zich in de kijker te spelen van bedrijven.

De twee edities van het arbeidsmarktevenement Waarderpolder Werkt in 2012 en 2013 hebben het besef bij ondernemers groter gemaakt, dat hen een grotere verantwoordelijkheid wacht in arbeidsmobiliteit. Vanuit dat besef ontstaan nieuwe samenwerkingsverbanden met Paswerk en onderwijsinstellingen in de stad.

- Stichting Wave

Een geslaagd voorbeeld van arbeidsmarktbeleid in de praktijk is de Stichting Waarderpolder voor Employability (Wave). Wave is een onafhankelijk Human Resources (HR)-netwerk van, voor en door werkgevers. Het doel is het verhogen van resultaat en kwaliteit van arbeid, door uitwisseling van werknemers, kennis, ideeën en ervaring. Wave is een zelfstandige stichting die opereert onder toezicht van Parkmanagement Waarderpolder (Parkmanagement). Daarmee wordt Wave door ondernemers in de Waarderpolder als 'één van ons' gewaardeerd. De bijdrage van de gemeente bestond (naast het partnerschap in Parkmanagement) uit de verstrekking van het eerste startkapitaal van € 10.000,- aan Wave. Tevens faciliteert de gemeente Wave zo goed mogelijk door onder andere het nadrukkelijk uitdragen van de missie van Wave en nauwe contacten met de Programmamanager Waarderpolder. De rol van de gemeente was hier het geven van een aanzet waarna het bedrijfsleven het verder oppakt.

Doelstellingen Wave

- matchen van vraag en aanbod van personeel tussen bedrijven in de Waarderpolder onderling.
- slaan van bruggen naar onderwijsinstellingen en bemiddelen in stageplaatsen.
- het delen van Human Resources Management (HRM) kennis tussen grote en MKB bedrijven in de Waarderpolder.

Aanleiding

Werkgevers hebben een plicht jegens al dan niet tijdelijk overtollig personeel. De Waarderpolder kent een hoge werkgelegenheid per m² bedrijventerrein. De organisatiegraad is er dankzij Parkmanagement hoog. De bestaande infrastructuur van Parkmanagement maakt het mogelijk vraag en aanbod van personeel beter te matchen. Dankzij het adressenbestand van Parkmanagement weet Wave binnen de bedrijven altijd de juiste contactpersonen (meestal HR managers) te vinden.

Uitwerking

De stichting heeft een arbeidsmobiliteitscoach in dienst. Deze kent de vraag naar personeel van bedrijven uit de Waarderpolder en koppelt deze aan het aanbod van (tijdelijk) personeel. Via Parkmanagement beschikt de arbeidsmobiliteitscoach over alle data van de bedrijven uit de Waarderpolder en heeft via dit netwerk ook gemakkelijk toegang bij bedrijven. De 'coach' maakt tevens gebruik van de diensten van HR bemiddelaars en uitzendbureaus voor het plaatsen van de juiste mensen bij bedrijven in de Waarderpolder.

Resultaat en verwachtingen

De eerste jaren van WAvE stond vooral in het teken van investeren in het netwerk. Er zijn 2 kennisbijeenkomsten georganiseerd, en 2 matchbijeenkomsten. De eerste succesvolle matches zijn gemaakt. WAvE heeft bemiddeld tussen de BIOS groep (vervoersbedrijf voor WMO vervoer) en Pasmatch. Dat resulteerde in het opzetten van een opleidingsklasje voor 'moeilijk plaatsbaren' uit de Pasmatch bestanden. Inmiddels zijn circa 30 bedrijven contribuant van Wave (zie ook www.wavehaarlem.nl). WAvE heeft alleen bestaansrecht wanneer bedrijven zich tegen betaling aansluiten.

➤ **Binnenstad**

In de binnenstad zijn vertegenwoordigers van ondernemers, eigenaren, bewoners, culturele instellingen en de gemeente vertegenwoordigd in de Centrummanagement Groep (CMG). De partners van de binnenstad hebben zich via een convenant verbonden om een aantal ambities in de binnenstad op vlak van duurzaamheid, aantrekkelijkheid voor bezoekers en ondernemersklimaat te realiseren in de periode 2013-2017. Door middel van publiek-private samenwerking investeren partijen in een sterker ondernemingsklimaat voor de binnenstad. Ondernemers weten het beste wat hun klanten willen en daarom zet de gemeente in op deze samenwerking. Voor de dagelijkse gang van zaken in de binnenstad heeft de CMG de centrummanager aangesteld. De centrummanager is de verbindende schakel tussen alle partners van de CMG en deze zet zich actief in om het ondernemersklimaat in de binnenstad te verbeteren.

Resultaten die onder andere het afgelopen jaar gezamenlijk zijn behaald;

- versterking organisatiegraad van ondernemers; de centrummanager zet zich in om ondernemers te

bewegen om lid te worden de straatvereniging. Het motto is: Wil je invloed? Word dan lid van de straatvereniging. Straatverenigingen zijn lid van de (koepel) ondernemersvereniging Haarlem Centraal die de belangen van de ondernemers in de binnenstad behartigt. De ondernemersvereniging is vertegenwoordigd in de CMG waar het binnenstadbeleid wordt voorbereid. Er wordt nadrukkelijk geïnvesteerd in de samenwerking met Haarlem Centraal om gezamenlijk het ondernemersklimaat in de binnenstad te versterken.

- ontwikkeling City Index; dit is een meetinstrument en geeft een economisch beeld (foto) van de binnenstad in het jaar 2013 afgezet tegen 2008 (index 100). Indicatoren die hierin worden meegenomen zijn onder andere bereikbaarheid, verdienvermogen en toeristische aantrekkelijkheid. De binnenstad is er de afgelopen jaren op verschillende gebieden nadrukkelijk op vooruit gegaan. Het indexcijfer voor 2013 was 107.

- opzetten inhoudelijk themacongres; in 2013 heeft de CMG een congres georganiseerd ten behoeve van de detailhandel met als thema 'hoe trekken we meer klanten'. Dit congres was bedoeld om de lokale detailhandel te ondersteunen met het aanreiken van tips om de concurrentie- en innovatiekracht te vergroten.

➤ **Overige wijken**

Naast de binnenstad en de Waarderpolder investeert de gemeente ook in het versterken van haar banden met het lokale bedrijfsleven in de andere wijken. Ook in Schalkwijk, Haarlem Oost en Noord zijn veel ondernemers gevestigd. Schalkwijk heeft qua inschrijvingen bij de Kamer van Koophandel zelfs meer ondernemingen geregistreerd staan dan de Waarderpolder. De aard van het ondernemen is duidelijk anders; in Schalkwijk zijn veel zzp-ers ingeschreven die veelal hun activiteiten ondernemen vanuit hun woonadres. De organisatiegraad van ondernemers in Haarlem Oost en Schalkwijk is in deze wijken op dit moment geringer dan in een gebied als de Waarderpolder. De gemeente erkent echter de waarde van een goed georganiseerde ondernemersvereniging als gesprekspartner en investeert daarom ook nadrukkelijk samen met de woningcorporaties om de organisatie van ondernemers te stimuleren en te versterken.

Een voorbeeld hiervan is het Gildegezel project:

Bedrijf & Samenleving Haarlem, welzijnsorganisatie Dock, Pasmatch, woningcorporatie Ymere en de gemeente Haarlem hebben gezamenlijk een project opgezet met als doel het stimuleren van economische zelfstandigheid van de bewoners in de Zomerzone, Haarlem-Oost. De Zomerzone is één van de gebieden in Haarlem waar de sociaal economische positie van de bewoners voortdurend onder druk staat. Er is daarom gekozen om een pilot in deze wijk op te starten.

De deelnemers hebben enige afstand tot de arbeidsmarkt. Maar, die afstand is juist met persoonlijke coaching en aandacht overbrugbaar. Hiervoor zijn mensen geselecteerd die via vrijwilligerswerk hebben aangetoond de volgende stap naar een werkstage te kunnen maken. Onder begeleiding van ondernemers werden deelnemers begeleid in een werkstage waarbij ze weer werkritme op deden en op deze wijze 'arbeidsfit' werden.

In december 2013 waren 17 deelnemers aan het project actief aan de slag bij een bedrijf. De verwachting is dat via Pasmatch de komende periode meerdere kandidaten worden geplaatst. Verder werkt het project positief mee aan het versterken van de werving op wijkniveau en de contacten tussen wijk-paswerk-bedrijfsleven. Het project zal in 2014 worden gecontinueerd. In een dergelijk project werken voornamelijk de gebiedsmanagers- en verbinders namens de gemeente samen met partijen in de stad.

3. Te behalen resultaten voor 2014-2016 (actieplan)

➤ Social Return on Investment (SROI)

De doelstelling voor 2014/2016 is om jaarlijks minimaal 50 mensen via Social Return aan een betaalde baan te helpen.

SROI is het opnemen van sociale voorwaarden in een inkoop- of aanbestedingstraject door de gemeente. SROI is een instrument om voornamelijk mensen die in een uitkeringssituatie zitten weer aan een baan te helpen bij opdrachtnemers van de gemeente. Opdrachtnemers/leveranciers dragen op deze manier bij aan de werkgelegenheid in Haarlem en in het bijzonder die voor mensen met (grotere) afstand tot de arbeidsmarkt.

Het instrument draagt bij aan een economisch en sociaal gezondere stad. SROI vergroot niet alleen de arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, maar ook hun vakmanschap door leer/werk- en/of stageplaatsen. Door uitstroom van de doelgroepen naar de arbeidsmarkt worden de uitkeringskosten lager. Ook de sociaal-maatschappelijke kosten in brede zin nemen af, zoals die voor de gezondheidszorg.

Resultaten in 2013: via Social Return zijn ruim 30 mensen uit de bijstand en 2 Wajongers naar werk gebracht. Daarnaast zijn via Social return 17 mensen uit de WW aan een baan gekomen en zijn 14 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt direct aan werk geholpen.

Specifieke doelgroepen zijn:

1. Uitkeringsgerechtigden Wet werk en bijstand (WWB).
2. Uitkeringsgerechtigden UWV (WW, Wajong, WIA en WAO)
3. Nuggers (niet-uitkeringsgerechtigden die werk zoeken)
4. Personen met een arbeidsbeperking (WSW)
5. Voortijdig schoolverlaters in de leeftijdscategorie van 12 tot 23 jaar/27 jaar

De gemeente Haarlem hanteert een "vraaggerichte benadering", wat betekent dat bij invulling van de SROI verplichting wordt uitgegaan van de bedrijfsvoering van de werkgever en de kernactiviteiten voortvloeiend uit opdracht(en). Het koppelen van deze "kracht" van leveranciers aan de doelgroepen, sociale infrastructuur en doelstellingen van de gemeente is een gemeenschappelijk streven van leverancier en gemeente.

Enkele voorbeelden van invullingmogelijkheden:

1. Plaatsing van de doelgroep op arbeidsplekken bij de leverancier
2. Koppelen van eigen wervings- en selectiekanaal aan mechanisme van de gemeente Haarlem / Pasmatch;
3. BBL of Leer/werktrajecten voor de Social Return doelgroep in samenwerking met erkende opleidingsbedrijven en Pasmatch
4. Alternatieve invullingmogelijkheden zoals het beschikbaar stellen van ervaren werknemers voor het verschaffen van opleidingen voor de Social Return doelgroep. Denk hierbij aan het

organiseren van taallessen voor Haarlemse werknemers (doelgroep vrijwillige inburgeraars, vluchtelingen) in samenwerking met de gemeente (Educatie en Inburgering)

➤ **Bestrijding voortijdige schooluitval (VSV)**

De landelijke doelstelling is om in 2016 25.000 voortijdig schoolverlaters voorkomen te hebben. De rijksoverheid heeft met de Regionale Meld en Coördinatiepunt (RMC) regio's convenanten afgesloten. Op basis hiervan worden er in de regio Zuid- en Midden-Kennemerland diverse extra maatregelen uitgevoerd. Doelstelling van het regionale onderwijsbeleid is het behalen van een startkwalificatie (minimaal een diploma op MBO niveau 2 of Havo diploma) of eventueel beroepskwalificatie door zoveel mogelijk jongeren van 12 tot 23/27 jaar. Met een startkwalificatie vergroten jongeren immers hun kansen op de arbeidsmarkt en deelname aan het arbeidsproces.

Het streven is in elk geval een vermindering van het aantal nieuwe vsv-ers met 30% ten opzichte van het schooljaar 2011-2012 en 30% meer jongeren een startkwalificatie te laten halen ten opzichte van 2011-2012. Een aantal jongeren is (cognitief) niet in staat om een startkwalificatie te halen, voor hen zijn er andere trajecten. Deze jongeren worden zoveel mogelijk naar een beroepskwalificatie toegeleid.

Als centrumgemeente heeft Haarlem als RMC regio Zuid- en Midden-Kennemerland de regierol voor de bestrijding van voortijdig schoolverlaters. De VSV-aanpak richt zich op het op tijd in beeld krijgen van potentiële schoolverzuimers- en verlaters door tijdige meldingen, aan het bieden van extra begeleiding en het uitvoeren van een preventieve verzuimaanpak samen met de schoolbesturen en andere ketenpartners, zoals de hulpverlening.

Over het schooljaar 2012-2013 zijn volgens de (voorlopige) cijfers van het ministerie OCW 300 jongeren binnen boord gehouden en is de voortijdige schooluitval met ruim 25% verminderd ten opzichte van 2011-2012 (peiljaar).

De afgelopen periode is er veel inzet gepleegd om juist uitval te voorkomen en zoveel mogelijk jongeren aan een diploma helpen. Het gaat dan om maatregelen als preventieve gesprekken door leerplechtambtenaren op de Voortgezet Onderwijsscholen (VO) en MBO-instellingen en intensieve begeleiding van jongeren op een opleiding. Ook de zomercampagne, waaronder een no show actie, van de regio en het ROC NOVA college: 'Elke jongere onder de pannen' bij een passende opleiding is een van de effectieve maatregelen geweest. De meeste jongeren zijn binnen boord gehouden. De uitval in vooral MBO 2, 3 en 4 en ook Havo is nog aan de hoge kant. Hierop zijn al extra maatregelen gezet, zoals intensieve begeleiding van jongeren in de vorm van traject- en jobcoaches in het MBO. Door de recessie zien we wel een teruggang in het aanbod van stages en leerwerkplekken. Dit is een aandachtspunt, vooral bij het toelaten van jongeren tot arbeidsmarktrelevante opleidingen. Ook deelname aan technische opleidingen wordt zoveel mogelijk gestimuleerd.

De aanpak is preventief en curatief voor vsv-ers. Er wordt uiteraard nauw samengewerkt met het onderwijsveld (VO, MBO) en zorg- en hulpverlenende instanties in de hele regio. De centrumgemeente Haarlem heeft naast een beleids- en uitvoerende rol van leerplecht en RMC ook een aanjaagrol en signaleringsfunctie. Preventieve maatregelen zijn bijvoorbeeld het houden van verzuimspreekuren voor jongeren door leerplecht/RMC op de VO scholen en alle MBO locaties. Tevens wordt door het onderwijsveld en gemeente nauw samengewerkt met werkgevers en

brancheorganisaties, waar het gaat om opleidingen, stages en leerwerkbanen e.d. Er zijn job coaches op het MBO actief (coproductie met RMC regio Amstel-Meerlanden en in samenwerking met het Werkgeversservicepunt/UWV) om stageplekken (BOL), Beroeps Begeleidend Leren plekken of "proefplaatsingen" te acquireren voor jongeren die dreigen uit te vallen, omdat zij geen leerwerkplek hebben en daardoor hun opleiding niet kunnen afronden. Curatief is bijvoorbeeld het herplaatsen van voortijdige schoolverlaters naar scholing/opleiding, naar combinaties van leren en werken en scholingstrajecten naar zelfstandig ondernemerschap voor voortijdig schoolverlaters.

Belangrijke aandachtspunten zijn:

- Goede begeleiding bij de overdracht van leerlingen uit het VMBO naar het MBO en goede intakes aan de poort
- Intensieve verzuimaanpak (al dan niet in samenwerking met de Onderwijsinspectie)
- Goede en flexibelere doorstroommogelijkheden, heroriëntatietrajecten en maatwerk
- Verbetering van de zorgstructuur binnen de VO scholen en MBO door intensieve studieloopbaanbegeleiding

Op het terrein van onderwijs is sprake van diverse recente en ook nog in te voeren wetswijzigingen, zoals de regelgeving voor het MBO, zoals Focus op Vakmanschap (o.a. invoering Entreeopleiding) en verlenging van de verblijfsduur in het VMBO, uren normen, taal en rekentoetsen, etc. Tevens wordt de wet Passend Onderwijs (voor elke jongere een passend aanbod) in 2014 ingevoerd.

Het kabinet wil dat alle mbo-instellingen goed presteren. Daarvoor dient het Actieplan mbo "Focus op Vakmanschap 2011-2015". Het kabinet stelt als doel dat in het mbo de focus ligt op goed, initieel beroepsonderwijs voor jongeren. Een diploma dat een solide basis biedt voor werk of doorstroom naar een hoger opleidingsniveau is het belangrijkste doel. Mbo-instellingen leveren ieder hun aandeel in het terugdringen van het aantal voortijdig schoolverlaters tot 25.000 in 2016. Het kabinet scheidt de randvoorwaarden door de complexiteit van het MBO-stelsel te verminderen. De gemeente overlegt en werkt samen met de onderwijsinstellingen over de aanpak van Passend Onderwijs en Focus op Vakmanschap en invoering van de Entreeopleiding per augustus 2014. Hierbij legt de gemeente ook de verbanden naar de transitie Jeugdzorg en Participatiewet. De stichting Bedrijf en Samenleving geeft extra begeleiding door middel van mentorprojecten aan jongeren in groep 7 en 8 in het primair onderwijs en aan jongeren in het voortgezet onderwijs en het MBO. Daarnaast voert Bedrijf en Samenleving ook andere projecten op scholen uit, bijvoorbeeld ten behoeve van het maken van een juiste beroepskeuze door jongeren.

De gemeente is sinds schooljaar 2013-2014 ook partner geworden van non-profit organisatie Jinc. Jinc zet zich in om jongeren (in het begin alleen achterstandswijken, maar inmiddels in alle wijken) een goede startpositie op de arbeidsmarkt te geven. Een groot deel van hen slaagt er niet in zijn of haar schoolcarrière succesvol (of tijdig) af te ronden (ca. 35%) en heeft daarmee een slechte startpositie op de arbeidsmarkt. Veel jongeren maken een verkeerde studiekeuze of beëindigen hun stage voortijdig. Juist voor deze groep leerlingen is gericht kiezen belangrijk: het ontbreekt hen vaak aan rolmodellen in hun omgeving, ze weten niet wat er te koop is op de arbeidsmarkt en maken als gevolg van het vmbo-schoolsysteem al op jonge leeftijd keuzes die bepalend zijn voor hun verdere beroepsleven.

Een van de oorzaken van voortijdige schooluitval is een slechte opleidingskeuze die voortkomt uit het feit dat jongeren onvoldoende weten wat ze willen en kunnen en welke opleiding daarbij hoort. Daar komt nog bij dat veel (allochtone) ouders kinderen vaak onvoldoende kunnen ondersteunen bij hun beroepskeuze. Een deel van de oplossing voor dit probleem is om jongeren vroeg te stimuleren om na te denken over wat voor werk ze later willen doen en om hun een realistisch beeld te geven van beroepen. Dat betekent dat er al op jonge leeftijd geïnvesteerd moet worden in beroepsoriëntatie. Daarnaast geven werkgevers aan dat de werknemersvaardigheden van vmbo leerlingen onvoldoende ontwikkeld zijn om een goede start te maken op de arbeidsmarkt.

De gemeente Haarlem is samen met andere bedrijven (o.a. ABN Amro, Nuon, Shell), onderwijsinstellingen (Paulus Mavo, Haarlem college) en andere gemeenten (zoals Amsterdam en Haarlemmermeer) partner geworden van JINC. , omdat de doelstellingen van de activiteiten van JINC aansluiten bij het gemeentelijke beleid. Als gevolg van de bijdrage van € 10.000 van de gemeente Haarlem voor 2014 verwacht Jinc het komende jaar 400 leerlingen in Haarlem méér te bereiken. In de samenwerkingsovereenkomst is bepaald dat Jinc specifiek voor Haarlem inzet op het voorkomen van voortijdige schooluitval, stimuleren van technisch onderwijs, het aanleren van werknemersvaardigheden en het stimuleren van ondernemerschap.

➤ **Aanpak Jeugdwerkloosheid**

De raad heeft in oktober 2013 het Regionaal Plan van aanpak Jeugdwerkloosheid 2013 en 2014 Zuid- en Midden-Kennemerland⁶ vastgesteld. Doel is extra inzet te leveren om jongeren te stimuleren een opleiding te volgen of te werken en daarmee te voorkomen dat een generatie jongeren als gevolg van de economische recessie langdurig werkloos raakt. Het beoogd effect van de aanpak is dat in totaal 620 jongeren in de arbeidsmarktregio intensiever ondersteund worden bij het vinden van werk of een opleiding.

Hierbij wordt er gefocust op drie onderwerpen:

- Intensivering van de bemiddeling van school naar werk voor jongeren met een beroepskwalificatie.
- Loonkosten- en stimulerings-subsidies en vouchers voor werkgevers, voor beide doelgroepen, alsmede scholings-adviezen.
- Uitstroomtrajecten voor jongeren zonder startkwalificatie, die extra begeleiding nodig hebben.

➤ **Versterking ondernemingsklimaat voor bedrijven**

De doelstelling in de Economische Agenda 2012/2016 is een met de G 32 concurrerend ondernemingsklimaat in 2016. Hieronder wordt ingegaan op een deel van de activiteiten.

Relatiebeheer en ondernemingsklimaat

Door het afsluiten van convenanten tussen de gemeente en het bedrijfsleven waarin afspraken en ambities worden weergegeven wordt de samenwerking tussen ondernemers en overheid bekrachtigd. Zowel bestuurlijk als ambtelijk worden op regelmatige basis bezoeken afgelegd aan bedrijven in de gehele stad. Daarnaast is de Haarlemse inzet lokaal gericht op een versterking van de

⁶ SZW/PO Reg.nr. 2013/307113

dienstverlening aan het Haarlemse bedrijfsleven door de aanstelling van accountmanagers en de instelling van een ondernemersloket. Na vaststelling van de Kadernota 'Minder regels, meer service 2010-2014' is het aantal regels voor ondernemers verkleind. Er zijn vergunningen afgeschaft en vergunningstelsels zijn omgezet in algemene regels, al dan niet met meldingsplicht. Het gaat om terrassen, uitstallingen, splitsing, innemen openbare grond, reclame, openbreken van de openbare weg en gevelreiniging. Ook is de vrije koopzondag ingevoerd met een toename van het aantal banen in de super- en bouwmarkten met ruim 200. Daarnaast wordt vanaf 2014 een ondernemerspanel opgericht om individuele bedrijven/ondernemers ook digitaal te bereiken. Het ondernemerspanel kan een effectief middel worden bij het peilen van beleidsvoornemens die het ondernemersklimaat raken.

Een van de ambities van de Economische Agenda is een met de G32 concurrerend ondernemingsklimaat. Om de voortgang hierin te meten verdient een vergelijking met de meting van voorgaande jaren de voorkeur. Door de G32 (platform van 32 grootste gemeenten in Nederland) pijler economie en werk -waarin ook Haarlem is vertegenwoordigd- is besloten tot een nieuwe meting van het ondernemingsklimaat per gemeente in 2014. Om uitvoering te geven aan de aanbeveling van de Rekenkamercommissie doet ook Haarlem mee met het onderzoek. Er is dan weer sprake van een duidelijke effectindicator voor het meten van het ondernemersklimaat in Haarlem.

Acquisitie van bedrijven en bezoekers

Er lopen talrijke projecten die bijdragen aan het versterken van de internationale concurrentiepositie van de Metropoolregio Amsterdam (MRA). Overheden, bedrijfsleven en kennisinstellingen werken daarbij nauw samen en dit is organisatorisch opgezet binnen de Amsterdam Economic Board. Gezamenlijk met Haarlem Marketing en ondernemersverenigingen Haarlem Centraal en de Industrie Kring Haarlem wordt gewerkt aan op welke manier we Haarlem als vestigingsplaats beter op de kaart kunnen zetten. De gemeente wil dit nadrukkelijk doen met de ondernemers in de stad, omdat zij als geen ander de kwaliteiten van Haarlem als aantrekkelijke ondernemersstad kunnen benoemen.

De promotie van de MRA, waar Haarlem actief aan bijdraagt, als één toeristisch gebied vindt plaats via het project 'Amsterdam Bezoeken, Holland Zien' (ABHZ). Door middel van het project ABHZ worden onder andere bezoekers aan Amsterdam bij het VVV kantoor bij Amsterdam Centraal al gewezen op een bezoek aan Haarlem. In samenwerking met Amsterdam Marketing wordt de Metropoolregio méér bij de bezoekers onder de aandacht gebracht. Dit heeft onder andere geleid tot méér buitenlandse bezoekers aan Haarlem in de afgelopen jaren⁷.

Tevens zet de gemeente in op het werven van meer bezoekers via het water via de samenwerking Amsterdam Cruise Port (ACP). De riviercruisevaart is nog een markt waar veel valt te winnen voor Haarlem. Haarlem is bij uitstek een stad die zich leent voor het trekken van bezoekers over het water. Deze werving wordt ook regionaal opgepakt in samenwerking met ACP.

Een internationaal concurrerende regio moet zichzelf nadrukkelijk in het buitenland presenteren. Amsterdam Marketing is de marketing- en promotieorganisatie van de MRA die zich richt op het werven van toeristen. In de Economische Agenda is het toerisme benoemd als speerpuntsector voor Haarlem en daarom is de gemeente partner van Amsterdam Marketing. De inzet op de sector toerisme om meer bezoekers naar Haarlem te trekken is in lijn met de Economische Agenda en komt ten goede aan voornamelijk de detailhandel, horeca, hotels en culturele instellingen in de stad. Dit is

⁷ Zie ook: Bezoekersprofiel Haarlem, STZ/EC Reg.nr. 2012/430196

van belang omdat van toerisme afhankelijke sectoren verhoudingsgewijs arbeidsintensief zijn en relatief veel laag- en midden geschoolde werkgelegenheid creëren.

“Onderdeel van de arbeidsmarkt is ook de beschikbaarheid van banen. Dat betekent dat er bedrijven moeten komen en blijven. De gemeente zou meer kunnen doen aan de acquisitie van bedrijven. Je zou hierin regionaal kunnen optrekken samen met andere grote gemeenten in de Metropool Regio Amsterdam. Meer bedrijven in of om de stad is goed voor de werkgelegenheid en daarom verdient acquisitie aandacht van de gemeente.”
Laurette van Halen, Kamer van Koophandel.

Jaarlijks vestigen zich meer dan 100 nieuwe buitenlandse bedrijven in de MRA. Voor de acquisitie van buitenlandse bedrijven werken een viertal gemeenten in de MRA samen via Amsterdam In Business (AIB). De gemeenten Amsterdam, Haarlemmermeer, Amstelveen en Almere hebben zich financieel als in manuren verbonden aan deze organisatie om via promotie van de MRA buitenlandse bedrijven te verleiden zich te vestigen in de regio. AIB gaat zowel actief naar het buitenland toe om de MRA als vestigingslocatie op de kaart te zetten en vormt tevens het ‘loket’ voor buitenlandse bedrijven die zichzelf melden in onze regio met betrekking tot vragen over vestigingsvragen. Een concreet voorbeeld van de dienstverlening van AIB is het Expatcenter gevestigd op de Zuidas. Kennismigranten die informatie over Nederlandse huisvesting, belastingen, regelgeving, etc. hebben worden hier op één centrale locatie geholpen en begeleid bij al hun vragen over wonen en ondernemen in de Metropool Regio Amsterdam.

De Haarlemse beroepsbevolking, waarvan de meeste buiten Haarlem werken, profiteert van de inzet van de MRA op het gebied van de acquisitie van buitenlandse bedrijven. Los van de forse financiële investering (circa € 180.000,- per jaar per gemeente) die door AIB wordt gevraagd voor het partnership kiest het Haarlemse college voor investeringen in de acquisitie van bezoekers via Haarlem Marketing omdat hier een grotere meerwaarde voor het bestaande bedrijfsleven en de stad van wordt verwacht. Bovendien is partnership van AIB niet de enige voorwaarde om buitenlandse bedrijven te trekken naar Haarlem. De grootste werkgevers in de Waarderpolder zijn van buitenlandse origine (MSD, Teva Pharma) en het in het voorjaar van 2013 heeft zich een Japans printbedrijf (DNP IMS) met 76 arbeidsplaatsen (verwachting is groei naar 100+) gevestigd in de Waarderpolder. Belangrijke voorwaarden voor vestiging in de Waarderpolder bleken te zijn: het te betrekken pand bleek goed aan te sluiten bij de ruimtevraag van DNP IMS en de bereikbaarheid van de locatie in de Waarderpolder werd als goed beoordeeld. Veel van het personeel komt uit Haarlem en dit was ook een graadmeter om zich te vestigen in Haarlem.

➤ **Regionale samenwerking in de arbeidsmarktregio**

In januari 2014 wordt naar verwachting de intentieovereenkomst getekend in het kader van de bestuurlijke regionale samenwerking in de arbeidsmarktregio Zuid- en Midden Kennemerland. Aanleiding voor de regionale samenwerking is de Wet SUWI. Deze wet omvat regels tot vaststelling van een structuur voor de uitvoering van taken met betrekking tot de arbeidsvoorziening en sociale verzekeringswetten.

Artikel 10 van de wet stelt: UWV en gemeenten werken samen ten aanzien van de registratie van werkzoekenden en vacatures met behulp van elektronische voorzieningen, en werken samen in regio's bij dienstverlening aan werkgevers en het verrichten van taken met betrekking tot de regionale arbeidsmarkt.

Samen aan de slag, met behoud van eigenheid – onder dat motto willen de gemeenten de samenwerking versterken. Nu de werkloosheid ook in deze regio flink toeneemt, groeit de urgentie voor een effectievere aanpak. Samenwerking en leren van elkaar kan daaraan bijdragen, zonder dat samenwerking een doel op zich is. De maatstaf is, naast voldoen aan de wettelijke opdracht, meer mensen aan het werk.

De aanpak van IJmond Werkt! is een van de elementen waar we in de regio van kunnen leren. Wat is het effect en resultaat van de integratie van (gemeentelijke) dienstverlening? Ook van de voorstellen die uit de werkgroepen Werkplein komen, wil de gemeente beoordelen of deze verbreed kunnen worden naar de gehele regio.

Als het doel is een effectievere arbeidsmarkt en meer mensen aan het werk, dan is het nodig om heldere resultaatdoelstellingen te formuleren waaraan we het succes van de samenwerking afmeten. De rapportages van het UWV kunnen daarvoor als basis dienen (arbeidsmarktcijfers, prognoses en statistieken).

➤ **Verbinden van onderwijs en bedrijfsleven**

Het Platform Arbeidsmarkt en Onderwijs (PAO) is de verbindende schakel tussen werkgevers, onderwijsinstellingen en overheden in de arbeidsmarktregio Zuid- en Midden-Kennemerland. Aan het PAO nemen deel vertegenwoordigers van HBO instelling Inholland, NOVA college, werkgeversorganisatie VNO-NCW, MKB Haarlem, UWV en kenniscentra SBB en de gemeente Haarlem en Velsen. De gemeente Haarlem vertegenwoordigt de subregio Zuid-Kennemerland en de gemeente Velsen de subregio Midden-Kennemerland. Onderwijs en bedrijfsleven hebben de meeste belangen bij een zo goed mogelijke aansluiting op elkaar. De gemeente faciliteert hierin.

Onderwerpen die aan bod komen:

- Het strategisch aansluiten en afstemmen tussen de subregio's Zuid- en Midden-Kennemerland en de Haarlemmermeer (ook wel te duiden als de westflank van de MRA) binnen het metropoolgebied Amsterdam, met als doel meer inhoudelijke samenwerking op Arbeidsmarkt en Onderwijs gebied en meer afgestemd participeren in de metropoolregio Amsterdam.
- Kennisontwikkeling en kennisdeling: onderzoek en kennisuitwisseling over de arbeidsmarkt.
- Bedenken van arrangementen tussen overheid, scholen en bedrijven: studie- en beroepskeuze begeleiding op scholen en bedrijven aan jongeren op het VO (o.a. VMBO) en MBO, aanpak voortijdig schoolverlaters, samenwerken met bedrijven (gezamenlijke loopbaanbegeleiding, gastlessen, docentenstages, ouderavonden, excursies, stages en praktijkexamens, sectorale, kleinschalige instroomtrajecten).

Het afgelopen jaar hebben bestuurders met economische zaken in portefeuille van de gemeenten Haarlemmermeer, Velsen en Haarlem een conferentie namens het PAO georganiseerd met bestuurders van grote zorginstellingen uit de regio (onder andere de Hartenkamp Groep, Spaarne Ziekenhuis, Viva Zorggroep). Vraagstelling was onder andere of de overheid een rol heeft binnen de zorgsector om de verbinding met het onderwijs te leggen? Dit bleek niet het geval te zijn; de zorg heeft korte lijnen met de opleidingsinstellingen en bepaalt mede het curriculum van de studenten. Daarnaast bleek dat als gevolg van gewijzigd rijksbeleid veel banen op laag niveau in Nederland geschrapt zullen worden bij zorginstellingen.

Een concreet voorbeeld waar onderwijs en werkgevers elkaar ontmoeten is het arbeidsmarktevenement Waarderpolder Werkt (reeds besproken in het hoofdstuk 'Behaalde resultaten'). De inzet is om van de Waarderpolder Werkt een jaarlijks terugkerend evenement te maken. Daarbij zal nog meer inzet worden verlangd van het onderwijs en bedrijfsleven bij de organisatie van het evenement.

➤ **Stimuleren van technisch onderwijs**

De gemeente zet zich in om jongeren te stimuleren om een technische opleiding te kiezen. De cijfers van het UWV⁸ geven in de regio Zuid- en Midden-Kennemerland aan dat hier 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 maakt afspraken 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 zal binnen Provinciaal en MRA verband meewerken met acties gericht op het terugdringen van het tekort aan bèta en technisch personeel. Deze initiatieven zullen de gemeente voornamelijk bereiken via PAO-verband. Binnen het PAO zal de gemeente zich tevens inspannen om bij te dragen aan projecten die bijdragen aan het enthousiasmeren van scholieren en studenten voor het kiezen van een technische opleiding. De initiatieven hiertoe zullen echter voornamelijk vanuit het onderwijs en het bedrijfsleven dienen te komen.

De gemeente ziet de mogelijkheden die 3D printing biedt aan het bedrijfsleven als een voorbeeld voor de vernieuwing van de maakindustrie. De verwachtingen rondom de toekomst van 3D printing voor het bedrijfsleven zijn wisselend, maar voor jongeren kan het dienen als inspiratiebron in de keuze in welke richting ze gaan studeren. 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 schaft een tiental 3D printers aan in 2014 die op scholen worden geplaatst en waar jongeren mee aan de slag kunnen. Samen met vertegenwoordigers uit het onderwijs worden de randvoorwaarden voor het gebruik opgesteld.

Ook Jinc (zie hiervoor bestrijding voortijdig schooluitval) heeft als opdracht meegekregen om in te zoomen op bedrijven met een technisch profiel. De gemeente heeft afgesproken dat via bliksemstages met scholieren technische bedrijven extra worden bezocht, opdat jongeren kennis maken met werken in de techniek.

"Haarlem kan vanuit haar historische grafische achtergrond een belangrijke positie innemen op het gebied van 3D printing. De gemeente kan de innovatie door Haarlemse bedrijven stimuleren door middel van het ondersteunen van een 3D kenniscentrum in de Waarderpolder. Daarnaast kan zij actie ondernemen voor de totstandkoming van het WAVE stagebureau in de Waarderpolder."

Bruno Giebels, voorzitter IKH Waarderpolder

⁸ Regio in beeld, arbeidsmarktschets Zuid-Kennemerland 2013

➤ Stimuleren van ondernemerschap

Een gezonde arbeidsmarkt betekent naast meer mensen aan de slag, een betere aansluiting van het onderwijs op de markt ook meer ondernemerschap. Door meer ondernemerschap neemt de flexibiliteit in de arbeidsmarkt namelijk toe. Een zzp-er is meestal niet afhankelijk van dezelfde opdrachtgevers en vaak opdrachten op dezelfde, regelmatige basis. Verschillende opdrachtgevers en piek- en dal periodes horen bij het zelfstandig ondernemen. Het ondernemerschap in Haarlem heeft zich de afgelopen tien jaar sterk ontwikkeld. Tussen 2001-2012, is het aantal bedrijven met bijna 1.900 gegroeid in Haarlem. In 2013 telde Haarlem 11.700 ondernemingen en hiervan zijn maar liefst 7.300 ondernemers die zelfstandig werken! Vooral in de bouw, informatie/communicatie (de creatieve sector) en in de zakelijke en overige dienstverlening zijn relatief veel vestigingen van zzp-ers.

Haarlem heeft een gediversifieerde economie die een ideale broedplaats is voor nieuwe bedrijven. De dynamiek in bedrijven qua oprichtingen en opheffingen laat zien dat Haarlem beter bestand is tegen het effect van de laagconjunctuur. Het feit dat ondernemingen in Haarlem beter door de laagconjunctuur komen kan wijzen op de betere kwaliteit van ondernemers in Haarlem.

Zzp-ers hebben de economische crisis voor een belangrijk deel opgevangen waardoor het officiële werkloosheidspercentage in Haarlem relatief laag bleef. Dat heeft ook een keerzijde: verborgen werkloosheid en mogelijk armoede onder deze groep.

Ter stimulering van het ondernemerschap is de gemeente Haarlem al jaren aanwezig op de jaarlijkse startersdag van de KvK in Amsterdam en zal dit ook in de komende jaren voortzetten. De grote opkomst bij dit soort bijeenkomsten bevestigt de behoefte aan persoonlijk contact. We willen daarom onderzoeken in hoeverre de gemeente van betekenis kan zijn voor startende zelfstandigen. Is er een behoefte aan bijvoorbeeld een maandelijkse (mini) startersdag in onze regio op het nieuw te vormen Werkplein? Kan de KvK wellicht incidenteel hierbij aansluiten? En waar ontstaat hierin meerwaarde bij regionale samenwerking?

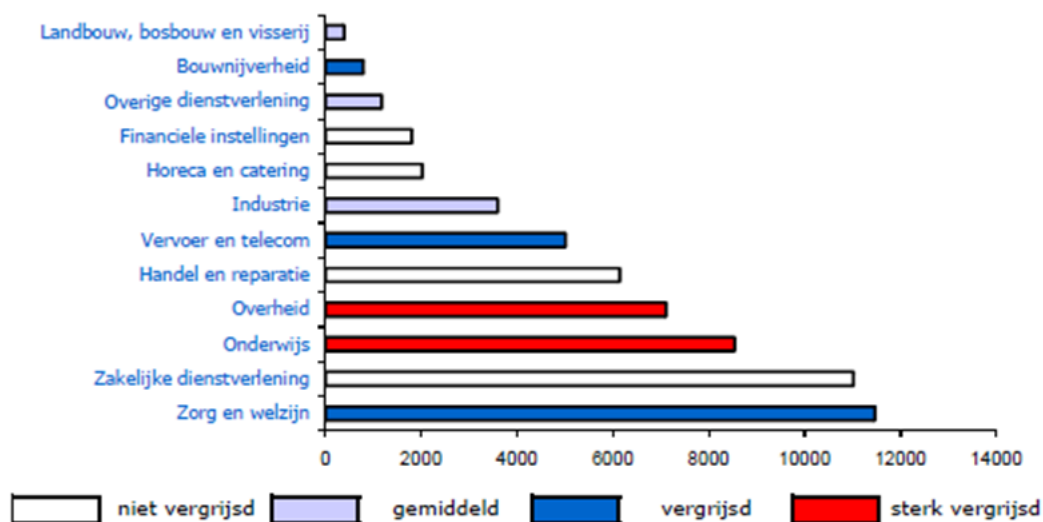
In het afgelopen jaar is het aantal startende zelfstandigen voor het eerst afgenomen. De afgelopen jaren (tot 2012) groeide het aantal starters, in 2011 bedroeg dit aantal 1.423. De meeste Haarlemse zzp-ers zijn werkzaam in de bouwsector, ICT en zakelijke dienstverlening. Van belang is deze zzp-ers te monitoren en na te gaan hoe het met deze groep vergaat. Deze monitoring kan plaats vinden in samenwerking met de Kamer van Koophandel, de provincie en mogelijk partners binnen de MRA. De gemeente wenst deze specifieke groep op de arbeidsmarkt zo goed mogelijk te bedienen en waar mogelijk als aanjager op te treden. Het rapport “Beleving van ondernemers van gemeentelijke dienstverlening in Haarlem” (uitgevoerd door de KvK, 2012) biedt handvaten voor verbetering en hier is het afgelopen jaar actief opvolging aan gegeven binnen de eigen organisatie. Via sessies met dienstverleners, vergunningverleners en gebiedsverbinders zijn de aanbevelingen besproken en afspraken voor ondernemersdienstverlening in de toekomst gemaakt.

De instroom van jonge mensen die een onderneming willen starten geeft vitaliteit aan het ondernemerschap. Het al op school stimuleren van ondernemerschap is daarom belangrijk. Via het Platform Arbeidsmarkt en Onderwijs zal de gemeente hier aandacht aan blijven besteden samen met het onderwijs en werkgeversorganisaties. Er is in toenemende mate aandacht voor het stimuleren van ondernemerschap in de woonomgeving. De woningcorporaties dragen daaraan bij, voornamelijk

met het oog op de verbetering van het leefklimaat in de wijken. In de Zomerzone⁹ en Schalkwijk zijn daarvoor diverse initiatieven opgestart. De inspanningen richten zich voor een belangrijk deel op de ontwikkeling van actieve ondernemersnetwerken die kunnen bijdragen aan de versterking van het ondernemerschap in de wijken. Ze bieden een mogelijkheid om een brug slaan naar de bewoners waardoor de bekendheid en daarmee de kansen voor de dienstverlening binnen het eigen leefgebied toenemen. Het ondernemersnetwerk biedt daarnaast een platform waarbinnen onder meer business-to-business informatie kan worden uitgewisseld en kennisoverdracht kan worden georganiseerd.

Bijlagen:

Vergrijzing per bedrijfssector, Groot Amsterdam 2012-2022



Bron: UWV

Hoewel de economische recessie het vinden van werk bemoeilijkt, blijft dynamiek op de arbeidsmarkt aanwezig. Dit blijkt uit de reden voor het beëindigen van de WW-uitkering. Bijna de helft van de WW-uitkeringen in Zuid-Kennemerland eindigt met een werkherovating. Dit onderstreept dat er nog steeds redelijke kansen zijn om vanuit de WW-uitkering werk te vinden. Ook in de zeer ruime arbeidsmarkt ontstaan vacatures; vooral door vervangingsvraag. In totaal verlaten de komende tien jaar in Zuid-Kennemerland ruim 23.000 mensen en in de Metropoolregio Amsterdam (MRA) 138.000 mensen (ruim 10% van het aantal banen in de MRA) de arbeidsmarkt als gevolg van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. In de meest vergrijpsde sectoren betekent dit dat tot een kwart van de werknemers met pensioen gaat. Hoewel niet alle personeel dat met pensioen gaat vervangen wordt, kan vergrijzing in Zuid-Kennemerland en de MRA voor een aanzienlijke vervangingsvraag zorgen.

Bron: UWV Arbeidsmarktschetsen oktober 2013

⁹ Zie ook: toelichting bij Behaalde resultaten, overige wijken.

Kerngegevens Arbeidsmarkt Haarlem*

Inwoners (1 jan. 2013)	153.000
Beroepsbevolking	102.000
Werkzame beroepsbevolking	73.400
Opleiding Werkzame beroepsbevolking (jan.2012)	
Lager onderwijs	21%
Middelbaar onderwijs	35%
Hoger onderwijs	44% (32% Haarlem 2001) (35% landelijk 2012)
Werkzame beroepsbevolking buiten Haarlem	41.400 (56%)
Werkzame beroepsbevolking in Haarlem	32.000 (44%)
Aantal banen	65.700
Aantal bedrijfsvestigingen	11.700
Openstaande vacatures UWV	
Jan. 2011	483
Jan. 2012	318
Jan. 2013	300
Werkloosheid % van de beroepsbevolking	6% (peildatum november 2013)
Niet werkende werklozen (NWW)	
Jan. 2012	3.717
Jan. 2013	4.500
Nov 2013	6.166
Uitkering WWB	
Jan. 2011	2.882
Jan. 2012	2.837
Okt. 2013	3.370
Opleiding NWW (jan. 2012)	
Lager onderwijs of minder VMBO	923 (25,4%)
MBO/Havo/VWO	657 (18,1%)
HBO/WO	1.265 (34,8%)
	786 (21,6%)
Leeftijd NWW (jan 2012)	
15-27 (jeugdwerkloosheid)	408 (730: (beroepsbevolking 15-27 van) 20.700= 3,5% november 2013)
27-50	2.006
50+	1.187
Voortijdige schoolverlaters (VSV)	
2010/2011	1.037 (3,7% landelijk excl. oude VSV-ers)
2011/2012	730
Kansrijke clusters Haarlem	Creatieve industrie, zakelijke dienstverlening, zorg, toerisme & congressen
Kansrijke clusters Metropoolregio Amsterdam	Creatieve industrie, zakelijke dienstverlening, zorg, toerisme & congressen, handel & logistiek, ICT en voedsel & bloemenindustrie

*Bronnen: afdeling O&S gemeente Haarlem, Economische Verkenningen Metropoolregio Amsterdam (2012) en www.werk.nl.