

Notitie

Aan

Bestuurlijk overleg arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland
en IJmond, 6 december 2018

Van

Arbeidsmarktregionaal overleg (AMRO)/Annemiek van
Outvorst

Betreft

Ambities regionale arbeidsmarktagenda en voorbereiding
van de uitwerking

Inleiding

In onze arbeidsmarktregio streven we naar een toekomstgerichte arbeidsmarkt waar alle werkzoekenden, ook de groep mensen met grote afstand tot de arbeidsmarkt, een kans hebben op betaald werk en een volwaardige werkplek. Voor het uitvoeren van een effectief ondersteuningsaanbod voor de werkzoekenden voor de gemeenten in de arbeidsmarktregio is het van belang dat de groep werkzoekenden goed in beeld is en de vraag naar arbeid helder is. In 2017 hebben de gemeenten en het UWV besloten om een gezamenlijke regionale arbeidsmarktanalyse te doen. Het resultaat is het rapport 'Alle hens aan dek!' trendrapport voor Zuid-Kennemerland en IJmond (bijlage I).

Samenvatting regionale arbeidsmarktanalyse Zuid-Kennemerland en IJmond

Twee subregio's

De arbeidsmarktregio bestaat uit twee subregio's met elk een specifiek profiel. Zuid Kennemerland is meer georiënteerd op de dienstensectoren en semipublieke sectoren en de IJmond vooral op de industriële sectoren. Een belangrijk aspect van de industrie in de IJmond is de dominantie van één onderneming, namelijk Tata Steel. De subregio's hebben ook gemeenschappelijke kenmerken zoals de intensieve arbeidsmarktrelaties met Amsterdam en Schiphol en de sterke aanwezigheid van zorg en toerisme. De top 3 van werkgelegenheidssectoren in Zuid-Kennemerland bestaat uit de zakelijke dienstverlening, de zorg en de handel (combinatie van detailhandel en groothandel). De top drie in IJmond wordt gevormd door de industrie, de handel en op iets grotere afstand de zakelijke dienstverlening.

Relevante ontwikkelingen en trends

Voor de middellange en lange termijn wordt zowel voor Zuid-Kennemerland als IJmond verwacht dat tekorten op de arbeidsmarkt optreden. Momenteel is de vervangingsvraag groter dan de uitbreidingsvraag naar werk. Door de grote vervangingsvraag en aantrekkende economie zullen in diverse sectoren personeelstekorten ontstaan. Het gaat dan om sectoren zoals het openbaar bestuur, onderwijs en welzijn, de industrie, de logistiek en de bouw. De uitbreidingsvraag wordt verwacht in de duurzame techniek en de zakelijke dienstverlening. Voorbeelden van sectoren in Zuid-Kennemerland die specifieke aandacht behoeven zijn zorg, horeca en detailhandel. Voor Zandvoort in het bijzonder gaat het om sectoren als het toerisme en de horeca. Voor de subregio

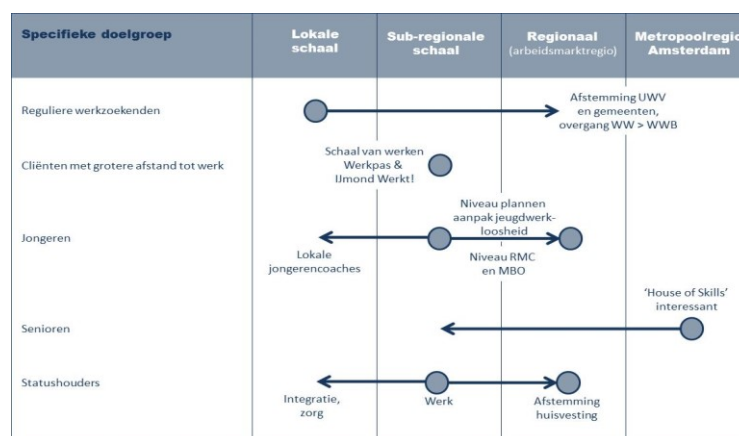
IJmond gaat het om de maakindustrie en in bredere zin de technische sectoren. Aan de hand van de landelijke UWV rapportage kan worden vastgesteld dat er op dit moment veel vacatures openstaan¹. De vacatures hebben vooral betrekking op technische beroepen, op functies in de sector zorg en welzijn en bedrijfseconomische beroepen.

Specifieke en kwetsbare doelgroepen

De afstand tot betaald werk lijkt voor bepaalde groepen werkzoekenden toe te nemen. In een toenemend aantal gevallen is directe bemiddeling naar werk niet aan de orde maar moet eerst geïnvesteerd worden in het hanteerbaar maken van problemen op het gebied van gezondheid, schulden of sociale dan wel psychische problematiek. Verder blijkt in de praktijk dat steeds meer mensen niet klaar zijn voor de arbeidsmarkt. Intensieve begeleiding en scholing zijn nodig om mensen werkfit te maken. Het uitgangspunt is dat alle werkzoekenden met een bijstandsuitkering meedoen in de samenleving bij voorkeur door betaald werk. Als dat niet lukt, wordt gezocht naar andere manieren van participeren. In het rapport 'Alle hens aan dek!' worden specifieke doelgroepen voor arbeidsmarktbeleid benoemd:

- de reguliere werkzoekenden (mensen zonder afstand tot de arbeidsmarkt),
- werkzoekenden met een grote maar overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt waaronder mensen met een arbeidshandicap,
- jongere werkzoekenden, meestal nog niet in het bezit van een startkwalificatie
- oudere werkzoekenden (50+),
- de groep migranten waaronder statushouders.

In het rapport is voor de te bedienen doelgroepen toegelicht op welk schaalniveau de betreffende beleidsopgaven het beste kunnen worden opgepakt:



Voor een effectief arbeidsmarktbeleid is het van belang dat de groep werkzoekenden goed in beeld is, de juiste ondersteuning voor handen is en de vraag naar arbeid helder is. Al deze elementen vormen de leidraad voor de ambities van onze regionale arbeidsmarktagenda.

¹ UWV landelijke arbeidsmarktprognose 2017, 30 januari 2017

De ambities regionale arbeidsmarktagenda Zuid-Kennemerland en IJmond

Ambitie 1: Iedereen doet mee: we zorgen dat zoveel mogelijk mensen een goede plek vinden op de arbeidsmarkt.

- De arbeidsmarkt inclusief: we stimuleren de realisatie van de target banenafpraak
- Kwetsbare jongeren verdienen een goede start op de arbeidsmarkt en daar spannen wij ons maximaal voor in
- Statushouders aan de slag. In samenwerking met onze uitvoeringspartners zorgen we voor maatwerk: kijk naar competenties, opleidingsniveau werkervaring en persoonlijke situatie
- Het talent en werkervaring van oudere werkzoekenden (50+) willen we optimaal benutten
- Werkfit-programma voor doelgroep werkzoekenden met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt.

Uitvoering en samenwerking:

Op regionaal niveau zijn diverse initiatieven te benoemen die al een bijdrage leveren aan het verwezenlijken van deze ambities. Zo werken we allen aan een sluitende aanpak van school naar werk voor jonge schoolverlaters VSO/PRO en MBO 1 en hebben we verkennend overleg over gezamenlijk SROI-beleid. In samenwerking met onderwijs zijn de gemeenten, UWV en de uitvoeringspartners IJmond werkt!! en Pasmatch betrokken bij het project 'House of skills' dat zich richt op om- of herscholing van werknemers onder andere in de zorg of de techniek. Een regionale coördinator geeft vorm aan het programma re-integratie statushouders. Het regionaal werkbedrijf fungeert als aanjager voor de realisatie van de target banenafpraak.

Het arbeidsmarktregionaal overleg inventariseert initiatieven en ideeën die bijdragen aan het verwezenlijken van de ambities en zorgt voor verdere uitwerking die wordt voorgelegd aan het Keten MT en BOA.

Ambitie 2: We investeren in de ontwikkeling van mensen en sluiten daarbij zoveel mogelijk aan bij de behoeften van de arbeidsmarkt.

- We stimuleren scholing op maat om zo te kunnen inspelen op vervangingsvraag bij de overheid, het onderwijs, zorg en welzijn, de industrie, logistiek en de bouw
- Aanbod onderwijspartners: onderwijs moet aansluiten op de vraag van de arbeidsmarkt
- Kennis van aanbod en vraag sectoren
- Inventariseren wat de vraag is van werkgevers in de regio
- In overleg met uitvoeringspartners inspelen op de krapte op de arbeidsmarkt. Het anders organiseren van werk, jobcarving of groepsdetachering biedt kansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Werkgevers komen we zo tegemoet
- Gemeenten en UWV faciliteren scholing en opleiding voor werkzoekenden.

Uitvoering en samenwerking:

De regionale arbeidsmarktanalyse 'Alle hens aan dek' biedt handvatten voor de uitwerking van een concrete –vraaggerichte- arbeidsmarktagenda.

Uitvoeringspartners en het UWV kunnen vanuit hun expertise aan de slag met de ambitie om zoveel mogelijk aan te sluiten bij de behoeften van de arbeidsmarkt. Samenwerking met het onderwijsveld, het RMC en het loket leren en werken van het UWV en het Werkgeversservicepunt is hierbij van belang. Het regionaal werkbedrijf vragen we om advies over de invulling van de ambities en we benutten hun kennis en kunde over de sectoren en bedrijven in de regio.

Ambitie 3: Van ideeën naar uitvoering: een effectieve samenwerking in de arbeidsmarktregio

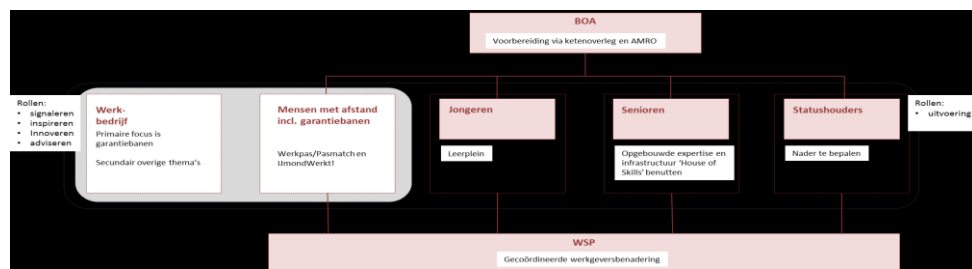
Het afgelopen jaar hebben we gewerkt aan een betere samenwerking in de arbeidsmarktregio. Voor een effectief en doelmatig arbeidsmarktbeleid is het belangrijk dat in de regio c.q. de sub regio's sprake is van een optimale verdeling van verantwoordelijkheden en taken.

De volgende uitgangspunten zijn hierbij van belang

- Besluitvorming wordt slagvaardig, effectief en doelmatig uitgevoerd
- Er is één gremium (BOA) dat beleid bepaalt en coördineert
- De rolverdeling in taken en verantwoordelijkheden tussen de partijen is duidelijk voor alle betrokkenen
- De huidige samenwerkingsstructuur met daarbinnen opgebouwde expertise en ingerichte organisaties moeten optimaal worden benut
- Alle partijen uit diverse geledingen zijn vertegenwoordigd in de overlegstructuur: gemeenten, UWV, onderwijs en werkgevers.

Uitvoering en samenwerking:

De samenwerkingsstructuur in de arbeidsmarktregio ziet er dan als volgt uit.



De voorbereiding van regionaal beleid vindt plaats in het arbeidsmarktregionaal overleg. In dit overleg zijn gemeenten, UWV, publieke uitvoeringspartners en het regionaal werkbedrijf vertegenwoordigd. Het BOA coördineert regionaal beleid. Het regionaal werkbedrijf heeft besloten om in 2018 door te gaan in zijn huidige vorm met als belangrijke opdracht het aanjagen van de garantiebanen in de regio. Het werkgeversservicepunt zorgt voor de invulling van de garantiebanen en een eenduidige werkgeversbenadering voor de werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Groslijst concretisering arbeidsmarktagenda

- Concretisering arbeidsmarktbehoefte Zuid-Kennemerland en IJmond
 - Vervangingsvraag

- Scholing
- Innovaties (jobcarving², anders organiseren van werk)
- Scholing op maat: voorbeeld individueel scholingsbudget
- Regionale samenwerking GGZ en W&I: het bevorderen van arbeidsparticipatie voor burgers met psychische aandoeningen in betaalde functies.
- Regionale aanpak programma statushouders (coördinator Haarlem via Divosa)
- Regionale aanpak jonge schoolverlaters VSO/PRO/MBO1
- 50 plus aanpak
- Werkfit programma voor mensen met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt
- Verkenning gezamenlijk SROI beleid
- House of skills: om of herscholing van werknemers (zorg, techniek)
- Realisatie target banenafpraak (Regionaal werkbedrijf en Werkgeversservicepunt).

Vervolgafspraken

4. Vervolg

De uitwerking vindt in 2018 plaats in de arbeidsmarkt regionale beleidswerkgroep. De werkgevers in de regio, het regionaal werkbedrijf³ en het Werkgeversservicepunt worden betrokken. De regionale afspraken worden besproken met het Keten MT en het BOA⁴. De uitwerking van de regionale arbeidsmarktagenda 2018 wordt gedeeld met de gemeenteraden van de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond.

² Door jobcarving worden bestaande functies opgesplitst in gespecialiseerd en ongeschoold werk. Functies worden zo bereikbaar gemaakt voor mensen met een beperking.

³ In het regionaal werkbedrijf werken de sociale partners, het UWV en gemeenten samen. Het doel van deze samenwerking is realisatie van garantiebanen voor de doelgroep werkzoekenden met een arbeidsbeperking.

⁴ Het keten MT is het regionaal overleg op managementniveau van de gemeenten en het UWV in de arbeidsmarktregio. Het BOA is het bestuurlijk overleg arbeidsmarktregio. Wethouders van de gemeenten uit de arbeidsmarktregio en het UWV nemen hier aan deel.