

Programmaplan



“Iedereen heeft, naar zijn of haar kunnen, recht op werk. Want werk zorgt voor economische en financiële zelfstandigheid, draagt bij aan het gevoel van eigenwaarde en levert een bijdrage aan een sterke, regionale economie. Om iedereen aan het werk te krijgen moeten werkgevers, (toekomstige) werknemers, gemeenten, UWV en onderwijsorganisaties hun krachten bundelen. Dat is wat wij in Noord-Holland Noord doen”.



Datum : 31 oktober 2012

Versie : 1.0

Status : Definitief

Opdrachtgever : Victor Kloos, voorzitter stuurgroep RPA-NHN

Opdrachtnemer : Sharon Smit, RPA-NHN

Programmamanager : Paul Scholtz

Goedkeuringen

Dit document heeft de goedkeuring van de Stuurgroepleden RPA-NHN.

Distributie

Orgaan	Datum	Versie
Algemene Ledenvergadering RPA-NHN	12-10-2012	0.3
Expertgroep RPA-NHN	12-10-2012	0.3
Stuurgroep RPA-NHN	24-10-2012	0.7
Netwerkpartners	01-11-2012	1.0

INHOUDSOPGAVE

1	INLEIDING	4
2	AANLEIDING	5
2.1	De Inclusieve Arbeidsmarkt	6
2.2	De Inclusieve Arbeidsmarkt 'in beeld'	6
3	DE AANPAK	7
3.1	Uitgangspunten	7
4	HET PROGRAMMA	9
4.1	De opbrengst	9
5	DE INITIATIEVEN EN PROJECTEN	10
5.1	Werk naar Werk	11
5.2	School naar Werk	13
5.3	Uitkering naar Werk	15
6	ORGANISATIE EN BESTURING	17
6.1	Organisatie	17
6.2	Besturing	18
6.3	Rapportage- en overlegstructuur	19
7	KWALITEIT	21
8	PLANNING	22
9	KOSTEN EN DEKKINGEN	23
10	RISICO'S, ISSUES EN AANNAMES	24
11	COMMUNICATIE	25
	Bijlage 1 De Inclusieve arbeidsmarkt 'in beeld'	28
	Bijlage 2 Verklarende woordenlijst	38

1 Inleiding

Op 28 september 2012 hebben de partners op de arbeidsmarkt regio Noord-Holland Noord, verenigd in het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid (RPA-NHN), met het ondertekenen van de intentieverklaring een belangrijke stap gezet om gezamenlijk een bijdrage te gaan leveren aan de *Inclusieve Arbeidsmarkt Noord-Holland Noord*.

In het hier voorliggende programmaplan zijn de afspraken beschreven die de partners van het RPA-NHN hebben gemaakt inzake het realiseren van concrete opbrengsten, de manier waarop, met wie en wanneer de resultaten zichtbaar zijn. Dit plan fungeert in die zin als leidraad voor een ieder die een bijdrage levert of wil leveren aan de realisatie van dit programma. Of gewoon geïnteresseerd is in wat de partners in de regio Noord-Holland Noord doen om tot een Inclusieve Arbeidsmarkt te komen.

Met het programma Inclusieve Arbeidsmarkt wordt beoogd een duurzaam arbeidsmarktbeleid te realiseren door:

- Het bundelen en transparant maken van succesvolle bestaande arrangementen
- Het ontwikkelen van nieuwe arrangementen
- Te acteren onder de thema's 'van werk naar werk', 'van uitkering naar werk', 'van school naar werk'

Het is van belang om in deze inleiding direct de manier van werken in het programma Inclusieve Arbeidsmarkt te benadrukken. Hiervoor zijn een paar kernwaarden geformuleerd.

Dit programma (in willekeurige volgorde):

- Realiseert (bestuurlijk) draagvlak voor en door samenwerking op voor de regio Noord-Holland Noord essentiële thema's
- Ondersteunt (sub)regionale en lokale initiatieven om op regionaal niveau aan landelijke eisen te kunnen voldoen
- Bindt en verbindt publieke organisaties en werkgevers die een bijdrage willen en kunnen leveren aan de doelstellingen van het programma
- Levert informatie en kennis op de relevante thema's
- Draagt bij aan 'meer resultaat met minder middelen' (doet geen dingen dubbel)
- Stimuleert en promoot succesvolle initiatieven

Kortom: een *inclusieve arbeidsmarkt* door een *inclusieve aanpak*!

2 Aanleiding

De arbeidsmarkt is continu aan verandering onderhevig. De komende jaren krijgen de partners op de arbeidsmarkt (overheid, onderwijs en ondernemers) te maken met nieuwe uitdagingen:

- op economisch gebied (tekorten aan gekwalificeerd personeel met name in de sectoren zorg en welzijn, maakindustrie, overheid, zakelijke dienstverlening, onderwijs en handel)
- op demografisch gebied (dubbele vergrijzing)
- op financieel gebied (teruglopende budgetten)
- op het gebied van de publieke dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden (verdwijnen van twee van de drie WERKpleinen in de regio per januari 2015)
- op het gebied van de sociale zekerheid (nieuwe wetgeving)

De partijen op de arbeidsmarkt in Noord-Holland Noord (verenigd in het RPA-NHN) realiseren zich dat, gezien de aard en omvang van de ontwikkelingen, intensieve samenwerking de enige manier is om de economie in de regio een stimulans te geven en daardoor meer kansen te creëren voor iedereen die kan werken. Er is een groeiend besef dat de arbeidsmarkt primair een regionale markt is en dat een regionale aanpak op het niveau van Noord-Holland Noord noodzakelijk is. Dit uitgangspunt is ook terug te vinden in de opvattingen van de landelijke politiek, de sociale partners en de VNG.

Belangrijke actuele aanjagers hierbij zijn:

- De landelijke afspraken van de sociale partners (werkgevers en werknemers) over de instroom van werknemers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt en de oproep die zij gedaan hebben voor het beschikbaar stellen van meer stageplaatsen door werkgevers.
- De overeenstemming van VNG, UWV en het ministerie van SZW over de status van Noord-Holland Noord als arbeidsmarktregio.
- De Programmaraad van UWV, VNG en Divosa die in de persoon van een regiocoördinator en 'anjagers regionaal arbeidsmarktbeleid' de partijen in de regio ondersteunt bij de vormgeving van regionaal arbeidsmarktbeleid, het inrichten van één regionaal loket voor werkgevers in de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord en de verdere professionalisering van vakmanschap bij sociale diensten.
- De voorstellen die het ministerie van SZW gedaan heeft voor de hervorming van de arbeidsmarkt die ertoe moeten leiden dat de arbeidsmobiliteit toeneemt.
- De maatregelen die het ministerie van OCW neemt middels het actieplan 'Focus op Vakmanschap' die ertoe moeten leiden dat het MBO een solide basis biedt voor werk of doorstroming naar vervolgonderwijs en maatregelen die het voortijdig schoolverlaten flink terugdringen.
- De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. In diverse sectoren nemen de tekorten aan arbeidskrachten toe, de eisen ten aanzien van competenties van medewerkers worden specifiek en er is een toename van flexibele arbeid.

De partners van het RPA-NHN hebben de afgelopen jaren een succesvolle samenwerking opgebouwd middels het Actieplan Jeugdwerkgelegenheid Noord-Holland Noord en hebben vergaande ambities om genoemde uitdagingen gezamenlijk aan te pakken en om met elkaar te bouwen aan een 'Inclusieve Arbeidsmarkt' in Noord-Holland Noord.

2.1 De Inclusieve Arbeidsmarkt

De Inclusieve Arbeidsmarkt is een arbeidsmarkt waaraan mensen zoveel mogelijk en duurzaam meedoen, niet kijkend naar beperkingen maar naar mogelijkheden. De Inclusieve Arbeidsmarkt is gebaseerd op de principes van het 'Maaslandmodel'. Dit model streeft ernaar om de partijen op de arbeidsmarkt meer te betrekken bij de vormgeving en uitvoering van het arbeidsmarktbeleid en hen ook meer nadrukkelijk eigenaar te laten zijn van de oplossing van vraagstukken op die arbeidsmarkt. Uitgangspunt is dat werkgevers en werknemers de krachten bundelen om iedereen aan het werk te helpen. Er is sprake van een participatierecht (naar vermogen) op de arbeidsmarkt: van baanzekerheid naar werkzekerheid. In een sterk veranderende arbeidsmarkt vraagt dat om innovatie, het ontwikkelen van nieuwe arrangementen en het zoeken naar een nieuwe verantwoordelijkheidsverdeling. De betrokkenheid van werkgevers is hierbij essentieel.

2.2 De Inclusieve Arbeidsmarkt 'in beeld'

De arbeidsmarkt Noord-Holland Noord. Dat is een begrip, maar hoe ziet die er uit? Een korte weergave van de relevante cijfers voor deze regio wordt weergegeven in bijlage 1.

3 De aanpak

De arbeidsmarkt is primair een regionale markt, hetgeen betekent dat een regionale aanpak noodzakelijk is. Dit uitgangspunt is terug te vinden in de opvattingen van de landelijke politiek, de sociale partners (werkgevers en werknemers) en de VNG (Vereniging Nederlandse Gemeenten).

Duurzaamheid, samenhang en samenwerking zijn sleutelbegrippen in een succesvolle aanpak van arbeidsmarktproblemen. Duurzaamheid wordt mede bereikt door het inspelen op de vraag van de werkgevers en verbetering van het scholingsniveau van (toekomstige) werknemers. Maar wordt ook bepaald door een flexibele, transparante en strategische inzet van personeel door werkgevers. Een vergaande betrokkenheid en verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers is daarom essentieel. Daar staat tegenover dat werkgevers moeten kunnen rekenen op een adequate ondersteuning vanuit de publieke partijen.

De 'Inclusieve Arbeidsmarkt' vraagt om een gezamenlijke aanpak door werkgevers, werknemers, overheid en onderwijs, waarbij de kennis, faciliteiten en inzet van diverse organisaties onontbeerlijk zijn. Een gecoördineerde samenwerking tussen de partijen is daarvoor essentieel. Het gaat zowel om centrale en decentrale samenwerking als ook om sectorale, regionale, subregionale en lokale samenwerking.

3.1 Uitgangspunten

Partijen zijn zich ervan bewust dat de ambitieuze doelstellingen vragen om een werkwijze waarin 'samenwerken en doen' leidende motieven zijn. Dit impliceert dat partijen zich niet met allerlei structuur-, vorm-, en zeggenschapsdiscussies wensen bezig te houden.

De belangrijkste uitgangspunten van het programma zijn:

1. De vraag naar arbeid van werkgevers, zowel op de korte als lange termijn is leidend

In dit kader is het van belang dat er goed inzicht wordt verkregen in deze vraag. De provincie Noord-Holland stelt jaarlijks een provinciale monitor arbeidsmarkt-onderwijs op. Bij de activiteiten van het programma Inclusieve Arbeidsmarkt wordt gebruik gemaakt van de gegevens die deze monitor oplevert. Tevens worden andere relevante (lokale en regionale) bronnen benut.

2. Er wordt zoveel mogelijk aangesloten op de huidige infra- en overlegstructuren van de regio

De voornaamste zijn de economische speerpuntsectoren van de regio (agri, leisure, health, energy en maritime), de (sub)regionale samenwerking sociale diensten en SW-bedrijven, bestuurlijke en ambtelijke overleggen Sociale Zaken, Onderwijs en Economische Zaken, het Platform Regionale Economie en de Brancheservicepunten.

3. De partners blijven verantwoordelijk voor hun (wettelijke) taakstelling en zijn bereid om met elkaar samen te werken en voor elkaar te werken.

Andere uitgangspunten zijn:

- gelijkwaardigheid van partijen
- mandaten vooraf geregeld
- evenredige inbreng en inzet
- transparantie en ontschotting in de uitvoering
- delen van resultaten en successen
- gezamenlijk extern optreden
- het nemen van ieders verantwoordelijkheid om te komen tot gezamenlijke resultaten

4 Het programma

Om te komen tot een gecoördineerde aanpak om de Inclusieve Arbeidsmarkt vorm te geven is in nauwe afstemming met de samenwerkende partijen een programma ontwikkeld. Het programma Inclusieve Arbeidsmarkt heeft tot doel het privaat eigenaarschap te versterken en te verbinden met succesvolle elementen van het publieke arbeidsmarktbeleid. Het programma beoogt een duurzaam regionaal arbeidsmarktbeleid te ontwikkelen. Daartoe worden succesvolle bestaande initiatieven gebundeld en transparant gemaakt en nieuwe initiatieven ontwikkeld, binnen de thema's van werk naar werk, van school naar werk en van uitkering naar werk. Hiermee wordt eigenaarschap en 'trekkracht' als volgt belegd:

- Van werk naar werk: werkgevers en werknemers
- Van school naar werk: onderwijs en werkgevers
- Van uitkering naar werk: overheid en werkgevers

Het programma Inclusieve Arbeidsmarkt richt zich specifiek op de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord, bestaande uit de subregio 's Noord-Kennemerland (regio Alkmaar), Kop van Noord-Holland en West-Friesland. Bij de uitvoering van het programma wordt zoveel mogelijk aangesloten op de huidige infrastructuur van de regio. Dat houdt in dat gebruik gemaakt wordt van de bestaande overleg- en infrastructuren op het gebied van economie, onderwijs, sociale zaken en arbeidsmarkt. Daarnaast zal gebruik gemaakt worden van regionale en sectorale afspraken tussen werkgevers, werknemers, overheids- en onderwijsorganisaties.

4.1 De opbrengst

Het programma levert een bijdrage aan:

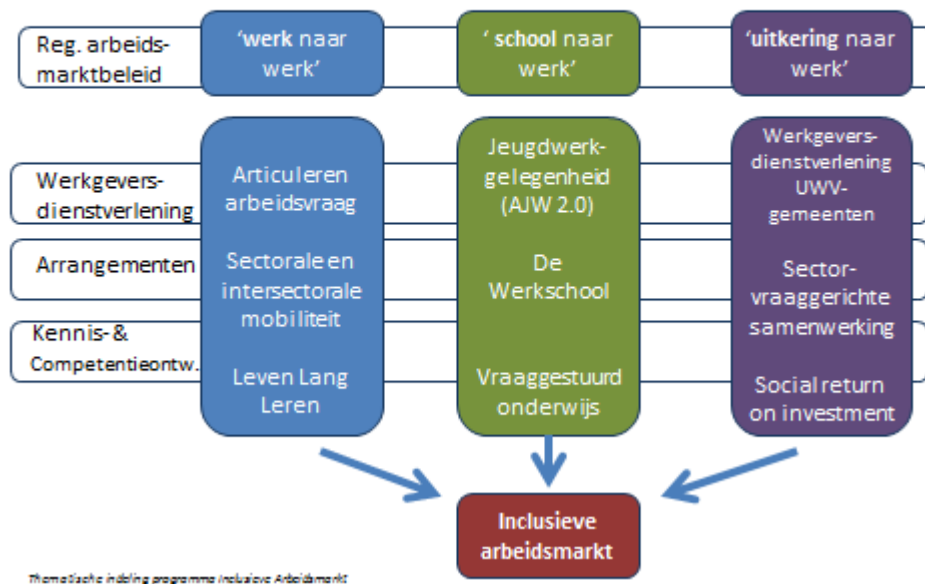
- Het voorkomen van werkloosheid door met werkgevers faciliteiten te creëren om werknemers te begeleiden van werk naar werk.
- Een goed opgeleide beroepsbevolking door het creëren van een opleidingsaanbod dat zoveel mogelijk aansluit op de toekomstige vraag van werkgevers in de regio.
- Een optimale benutting van het arbeidspotentieel door het creëren van een sluitende aanpak van (kwetsbare) jongeren en medewerkers met een arbeidscapaciteit van minder dan 80% richting de arbeidsmarkt en het inzetbaar houden van (oudere) medewerkers - zowel werkend als werkzoekend.
- Toeleiding van zoveel mogelijk mensen met een uitkering naar werk door een stroomlijning van de werkgeversdienstverlening vanuit de publieke organisaties samen.

Het programma Inclusieve Arbeidsmarkt levert winst op voor alle partijen:

- *Winst voor de werkgever, want meer arbeidspotentieel en minder premie*
- *Winst voor de werknemer, want minder werkloosheid*
- *Winst voor de overheid, want minder uitkeringen*
- *Winst voor het onderwijs, want minder schooluitval*

5 De initiatieven en projecten

Het programma hanteert een thematische indeling waarlangs de doelen worden gerealiseerd. Zo heeft ieder thema zijn eigenheid in eigenaarschap, dynamiek, prioritering en tijdpad. De onderlinge afhankelijkheid is beperkt tot 'indien gewenst/noodzakelijk'. In dit hoofdstuk wordt per thema het projectportfolio beschreven dat wordt uitgevoerd om de vooraf gedefinieerde opbrengst te realiseren. Dit betekent niet dat het aantal projecten en initiatieven statisch is. Immers, het programma ondersteunt (sub)regionale en lokale initiatieven die een bijdrage leveren aan de doelstelling van dit programma. De opbrengst van de projecten die hier zijn beschreven leveren in die zin de minimale opbrengst op.



In het schema worden de 'hoofdactiviteiten' genoemd. Het programma kan tevens toegevoegde waarde bieden aan samenwerkingsprojecten die bijdragen aan de Inclusieve Arbeidsmarkt, bijvoorbeeld in de vorm van beschikbaar stellen kennis, expertise, projectmanagement, (bestuurlijk) commitment en onderzoeken financieringsmogelijkheden (bijvoorbeeld bij O&O-fondsen). Deze projecten kunnen worden ingediend bij het programmabureau. Na beoordeling door de sponsorleden wordt het project voorgelegd aan de stuurgroep RPA-NHN.

5.1 Werk naar Werk

Bedrijven zijn gebaat bij goed gekwalificeerde, gemotiveerde en gezonde medewerkers. Dit wordt bereikt door het stimuleren van mobiliteit van werknemers tussen bedrijven en het investeren in scholing en duurzame inzetbaarheid .

Van Werk naar Werk is een cluster van projecten en initiatieven die een bijdrage leveren aan:

1. Het voorkomen van werkloosheid door faciliteiten te creëren om werknemers te begeleiden van werk naar werk.
2. Het optimaal benutten van het arbeidspotentieel door activiteiten te ondernemen gericht op het inzetbaar houden van werknemers en scholing richting kansrijke sectoren.

Het thema waar werkgevers en werknemers de trekkkracht vormen.

De activiteiten in het thema van Werk naar Werk leveren het volgende op:

- a) Er is inzicht in de arbeidsvraag per sector (**articuleren arbeidsvraag**)
- b) Er is sectorale en intersectorale mobiliteit gerealiseerd (**sectorale en intersectorale mobiliteit**)
- c) Er is inzicht in de (scholings-)mogelijkheden ter ondersteuning van de van werk naar werk- en inzetbaarheidstrajecten (**Leven Lang Leren en duurzame inzetbaarheid**)

Initiatieven die bij de realisatie hiervan benut worden zijn het Ondernemersplein i.o., regionale mobiliteits- en HR-netwerken en het Leerwerkloket Noord-Holland Noord. Hieronder worden de opbrengsten nader toegelicht.

a) Articuleren arbeidsvraag

De aantrekkelijkheid van de arbeidsmarkt is een kwestie van goed werkgeverschap en vooral ook ondernemerschap. Het benutten van talenten van medewerkers vergt strategische personeelsplanning. Hierdoor krijgen bedrijven inzicht in hun personeelsbehoefte op termijn. Dit is nodig om de van werk- naar werk trajecten effectief vorm te kunnen geven.

Rol programma IA:

- *inzichtelijk maken van de arbeidsvraag van werkgevers om van werk- naar werk trajecten mogelijk te maken*

b) Sectorale en intersectorale mobiliteit

Sectorale en intersectorale mobiliteit is een middel om de personeelsbehoefte van bedrijven en organisaties op de korte en middellange termijn flexibel te kunnen invullen. Om dit te bevorderen is een aantal mobiliteitsnetwerken van werkgevers in de regio actief. Het doel van de netwerken is het realiseren van instroom, doorstroom en behoud van gemotiveerd personeel. De netwerken zijn vooral sectoraal ingericht. In Noord-Holland Noord opereren tevens diverse HR-netwerken, zowel sectoraal als intersectoraal. De netwerken zijn vooral gericht op kennisdeling tussen HR-medewerkers. Vanuit de verschillende netwerken van werkgevers bestaat de behoefte om intersectorale mobiliteit te realiseren.

Rol programma IA:

- *opzetten en/of uitbreiden van mobiliteitsnetwerken*
- *intersectorale kennisdeling/uitwisseling tussen de verschillende netwerken*

c) Leven Lang Leren en duurzame inzetbaarheid

Om de van werk naar werktrajecten goed te kunnen vormgeven is een overzicht van alle scholingsmogelijkheden en financieringsstromen nodig. Daarbij kunnen EVC (Erkenning van Verworven Competenties) en duale trajecten (leerwerktrajecten) helpen om het opleidingsniveau van de beroepsbevolking te verhogen. Deze instrumenten worden ontwikkeld in het kader van een Leven Lang Leren. De activiteiten op het gebied van een Leven Lang Leren worden in de regio ondernomen door het Leerwerkloket.

Rol programma IA:

- *inzichtelijk maken en uitdragen van de mogelijkheden met betrekking tot scholing en duurzame inzetbaarheid, subsidiemogelijkheden e.d. voor werkgevers, werkenden en werkzoekenden*

5.2 School naar Werk

In verschillende sectoren wordt een tekort aan gekwalificeerd personeel verwacht. Enerzijds heeft dat te maken met de beperkte instroom van studenten richting die sectoren en anderzijds met het opleidingsaanbod dat niet goed aansluit op de vraag vanuit het bedrijfsleven.

Van School naar Werk is het cluster van projecten die een bijdrage leveren aan:

1. Een goed opgeleide beroepsbevolking door het creëren van een opleidingsaanbod dat aansluit op de vraag van werkgevers in de regio.
2. Een optimale benutting van het arbeidspotentieel door het creëren van een sluitende aanpak van (kwetsbare) jongeren richting de arbeidsmarkt en het uitbreiden van plaatsingsmogelijkheden.

Het thema waar onderwijs en werkgevers de trekkracht vormen.

De activiteiten in het thema van School naar Werk leveren het volgende op:

- a) Het opnieuw inzetten van eerder gebleken succesvolle instrumenten om jongeren beter naar een werksituatie toe te leiden (**AJW 2.0**)
- b) Een netwerk van scholen, UWV, gemeenten en (vertegenwoordigers van) werkgevers waarin kwetsbare jongeren begeleid worden naar een werksituatie (**de Werkschool**)
- c) Een opleidingsaanbod dat aansluit op de (toekomstige) vraag van werkgevers (**vraaggericht onderwijs**)

Om dit te realiseren wordt gebruik gemaakt van de successen van AJW 1.0, de netwerken van praktijkscholen en speciaal onderwijs en de economische speerpuntsectoren in de regio. Hieronder worden de opbrengsten nader toegelicht.

a) Actieplan Jeugdwerkgelegenheid (AJW) 2.0

Het Actieplan Jeugdwerkgelegenheid (AJW) is de afgelopen jaren in de regio succesvol uitgevoerd. Er zijn door de samenwerkende partijen (overheid, onderwijs en ondernemers) 9625 jongeren geplaatst op een leerbaan of stage. Met name het inzetten van Plaatsingsbonussen, extra coaching en begeleiding van de jongere en het genereren van maatschappelijke projecten zijn succesvolle elementen geweest. Uit de evaluatie van het AJW is tevens gebleken dat in de subregio's waar het meest is samengewerkt de resultaten ook het meest positief hebben uitgepakt. De samenwerking in het AJW is de opmaat geweest voor het programma Inclusieve Arbeidsmarkt. Eén van de doelen van het programma IA is de borging van de opbrengsten van AJW én het realiseren van nog niet behaalde doelen. De voorbereidingen om het vervolg op AJW onder de werknaam AJW 2.0 op te pakken worden momenteel uitgevoerd.

Rol programma IA:

- *borgen van de opbrengsten van AJW 1.0*
- *realiseren van nog niet behaalde doelen*
- *ontwikkelen van AJW 2.0 met een duidelijke inbreng van verschillende onderwijsinstellingen*
- *het opnieuw inzetten van eerder gebleken succesvolle instrumenten als de Plaatsingsbonus en dienstverlening richting jongeren*

b) De Werkschool

De Werkschool richt zich op de aanpak van het probleem dat een deel van jongeren van het Pro (praktijkonderwijs) en Vso (voortgezet speciaal onderwijs) ondervindt bij het vinden en behouden van werk. De Werkschool slaat bruggen tussen betrokken partijen en bewaakt een sluitende aanpak. De jongeren en hun werkgevers worden gevolgd en indien nodig ondersteund. De Werkschool verbindt leerlingen, ouders, scholen, werkgevers en ondersteunende partijen aan deze ambitie en ondersteunt hen bij de uitvoering ervan. Landelijk wordt een aantal pilots uitgevoerd. De instroom voor de Werkschool in Noord-Holland Noord bestaat uit naar verwachting zo'n 300 leerlingen per jaar.

Rol programma IA:

- *uitvoeren pilot Werkschool*
- *leggen van verbindingen met de landelijke pilots*

c) Vraaggericht onderwijs

Het ministerie van OCW heeft een aantal maatregelen genomen middels het actieplan 'Focus op Vakmanschap'. Dit houdt in dat het MBO over de hele linie goed onderwijs en een solide basis dient te bieden voor werk of doorstroming naar het vervolgonderwijs. Onderwijsinstellingen moeten samen met het regionale bedrijfsleven keuzes maken voor een helder aanbod aan opleidingen dat is afgestemd op de behoefte van het bedrijfsleven in de economische speerpuntsectoren. Onder de vlag van het programma IA zal in twee sectoren een pilot uitgevoerd worden om te onderzoeken welke vraag er is in het bedrijfsleven en hoe dat gematcht kan worden met de instroom van studenten/scholieren. Voorgesteld wordt om de mogelijkheid onderzocht de ervaringen van Seed Valley toe te passen bij één van de economische ontwikkelclusters, bijvoorbeeld Agriboard. Omdat de clusters in de regio Noord-Holland Noord slechts 20% van de totale werkgelegenheid omvatten, wordt daarnaast de sector techniek en/of zorg belicht. De mogelijkheden met betrekking tot de ontwikkeling rond het studentvolgsysteem, dat de Dienst Uitvoering Onderwijs in samenspraak met het ministerie van OCW ontwikkelt, worden hierin meegenomen.

Rol programma IA:

- *onderzoeken vraaggericht onderwijs in minimaal twee sectoren (agri en techniek en/of zorg)*
- *onderzoeken mogelijkheden van DUO met betrekking tot invoeren van een studentvolgsysteem*

5.3 Uitkering naar Werk

In de regio Noord-Holland Noord staan te veel mensen buiten het arbeidsproces. Dit kost de samenleving veel geld. Uitkering naar Werk is het cluster van projecten die een bijdrage leveren aan toeleiding van zoveel mogelijk mensen uit een uitkering naar werk. De stroomlijning van de werkgeversdienstverlening vanuit de publieke organisaties samen is hierbij speerpunt.

Van Uitkering naar Werk is het cluster van projecten die een bijdrage leveren aan:

1. Een optimale benutting van het arbeidspotentieel door toeleiding van zoveel mogelijk mensen met een uitkering naar werk

Het thema waar overheid en werkgevers de trekkraft vormen.

De activiteiten in het thema van Uitkering naar Werk leveren het volgende op:

- a) Gezamenlijke werkgeversdienstverlening van UW en gemeenten
(werkgeversdienstverlening UWV-gemeenten)
- b) Sector-vraaggerichte samenwerking tussen publieke en private organisaties **(sector-vraaggerichte samenwerking)**
- c) Invulling van Social Return on Investment (SROI) met mensen uit de doelgroep werkzoekenden **(SROI)**

Om dit te realiseren wordt gebruik gemaakt van bestaande initiatieven op het gebied van samenwerking Sociale Diensten en SW-bedrijven en de Brancheservicepunten. Hieronder worden de opbrengsten nader toegelicht.

a) **Werkgeversdienstverlening UWV-gemeenten**

De dienstverlening aan werkgevers door UWV en gemeenten is onvoldoende en onvolledig. Bovendien vindt het gescheiden plaats. Werkgevers vinden daardoor moeilijk de weg naar potentiële werknemers en informatie vanuit UWV en gemeenten. Gezien de huidige economische en demografische ontwikkelingen is deze situatie niet langer vol te houden. Vanuit de rijksoverheid (SUWI-wetgeving) hebben gemeenten en UWV de opdracht gekregen om te komen met een gezamenlijk dienstverleningsconcept. Zij moeten vanuit één gezicht optreden naar werkgevers. Om dit te bereiken moeten UWV en gemeenten op regionaal niveau één publiek aanspreekpunt voor werkgevers inrichten met betrekking tot de vraag naar arbeid en beschikbaar arbeidspotentieel.

Rol programma IA:

- *initiëren samenwerking werkgeversdienstverlening UWV-gemeenten op regionaal (Noord-Holland Noord) niveau*

b) Sector-vraaggerichte samenwerking

In verschillende sectoren ontstaat op termijn een vraag naar personeel. Om meer instroom vanuit UWV en gemeenten richting deze sectoren te genereren is een aantal brancheservicepunten in de regio opgezet. Het brancheservicepunt zorg & welzijn heeft haar meerwaarde inmiddels bewezen. Daarbij wordt getracht op basis van de vraag van werkgevers een aantal zij-instromers en werkzoekenden in de sector zorg & welzijn in te laten stromen. Hiervoor is een coördinator aangesteld namens de werkgevers in de sector, de gemeenten en het UWV.

Rol programma IA:

- *initiëren publiek-private samenwerking in de Brancheservicepunten*
- *intersectorale kennisdeling tussen de Brancheservicepunten*

c) Social Return on Investment (SROI)

Een groot aantal gemeenten heeft reeds de social return paragraaf in het inkoop en/of aanbestedingsbeleid verankerd. Deze paragraaf verplicht de opdrachtnemer tot het inzetten van een percentage (5%-8%) uit de doelgroep werkzoekenden bij de uitvoering van de opdracht. Hierdoor komt meer werk voor deze doelgroep beschikbaar. Lang niet alle mogelijkheden worden echter nog benut. Sturing op volledige benutting door middel van creatieve ondersteuning, handhaving van de contractafspraken, snelle levering van kandidaten, zichtbaarheid van resultaten en onderlinge competitie is nodig.

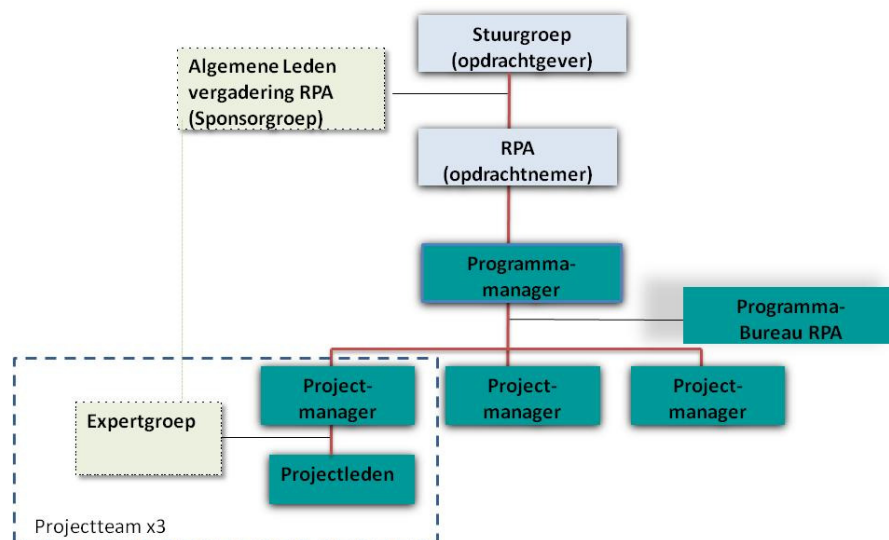
Rol programma IA:

- *ontwikkelen regionaal model voor een effectieve invulling van SROI met de brede doelgroep werkzoekenden*

6 Organisatie en besturing

Het programma Inclusieve Arbeidsmarkt wordt uitgevoerd onder de vlag van het RPA-NHN. In het RPA-NHN zijn de meest essentiële op de arbeidsmarkt betrokken partijen vertegenwoordigd om de Inclusieve Arbeidsmarkt vorm te kunnen geven. Deze gedachte sluit aan op de doelstelling van het RPA-NHN, namelijk het realiseren van duurzame samenwerkingsverbanden ten behoeve van een optimale aansluiting tussen vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt.

6.1 Organisatie



Figuur 6.1: Programma organisatie IA

De stuurgroep RPA-NHN

De opdrachtgever voor de uitvoering van het programma is de stuurgroep RPA-NHN. In de stuurgroep RPA zijn vertegenwoordigd:

namens de gemeenten:

- wethouder Kloos van de gemeente Alkmaar (voorzitter)
- wethouder Binnendijk van de gemeente Heerhugowaard
- wethouder Ruppert van de gemeente Hoorn
- wethouder Visser van de gemeente Den Helder

namens UWV:

- mevr. M. van Vuren, regiomanager UWV Noord-Holland Noord

namens de werkgeversorganisaties:

- dhr. T. Pennink, directeur Kamer van Koophandel Noordwest Holland
- dhr. J. Veerman, bestuurder VNO-NCW

namens de onderwijsorganisaties:

- dhr. J.H.G. van de Langenberg, voorzitter College van Bestuur van het Horizon College

De leden van de stuurgroep nemen de besluiten rondom het programma Inclusieve Arbeidsmarkt, zetten daar waar nodig hun achterban in ten behoeve van de resultaten en treden op als ambassadeur voor het programma. Elk stuurgroep lid neemt het eigenaarschap van één van de thema's binnen het programma (van werk naar werk, van school naar werk of van uitkering naar werk) op zich.

De Algemene Vergadering en Expertgroep van het RPA-NHN

De Algemene Vergadering en Expertgroep van het RPA-NHN dienen als klankbord voor het programma Inclusieve Arbeidsmarkt. In deze geledingen zijn werkgevers-, werknemers- en onderwijsorganisaties, de gemeenten en UWV vertegenwoordigd. De individuele leden treden op als 'sponsoren' voor het programma. Dit houdt in dat zij actief betrokken worden bij de sturing van de activiteiten in de verschillende themagebieden. Tijdens de Algemene Vergadering RPA-NHN en de overleggen van de Expertgroep RPA-NHN zullen de voortgang en de resultaten van het programma gepresenteerd en besproken worden. Per thema wordt daar waar nodig een beroep gedaan op de individuele leden.

6.2 Besturing

Het eigenaarschap en de besturing van het programma als geheel is in onderstaande figuur weergegeven. De **sponsoren** zijn, als lid van de stuurgroep, eigenaar van een thema, bepalen geadviseerd door 'hun' sponsorgroep, de agenda en treden op als opdrachtgever naar de programmamanager en projectmanager van het thema.

De **sponsorgroepen** zijn samengesteld uit de bestuurlijk vertegenwoordigers van de partners die direct betrokken zijn bij het thema. Zij leveren input voor de agenda, zijn sparringpartner voor de sponsoren, stellen het netwerk en waar nodig capaciteit beschikbaar, beoordelen de geleverde resultaten en zijn verantwoordelijk voor de implementatie van de projectresultaten.

De **expertgroep RPA** is samengesteld uit vertegenwoordigers van de materiedeskundigen uit het werkveld. Zij leveren inhoudelijke ondersteuning, leveren een bijdrage aan de ontwikkeling van resultaten; toetsen deze aan beoogd effect en praktische toepasbaarheid; beoordelen/bewaken deze in samenhang met de afzonderlijke thema's/resultaten en dragen zorg voor de het leggen van de 'dwarsverbanden' in het programma.

Voorzitter stuurgroep	Victor Kloos	Opdrachtnemer	Sharon Smit	Programmamanager	Paul Scholtz
	werk naar werk		school naar werk		uitkering naar werk
Stuurgroep/ sponsors	Jeroen Veerman Thijs Pennink Kees Visser		John vd Langenberg Simon Binnendijk		Maud van Vuren Aart Ruppert
Sponsor groep	Ondernemers, werknemers Kvk, Uvw, BD Gem. EZ (PRE)		ROC Kop, Clusius Coll., InHolland, Horizon Coll., Bedrijfsscholen, Ondernemers, Gem. OCV		Branche vert., SW-bedrijf Gem. SZ (reg. Samenw, Pora) UWV
Projectmanager	ntb		ntb		José Tiessing

Figuur 6.2 : eigenaarschap en besturing

Het Kennis- en Adviescentrum RPA-NHN

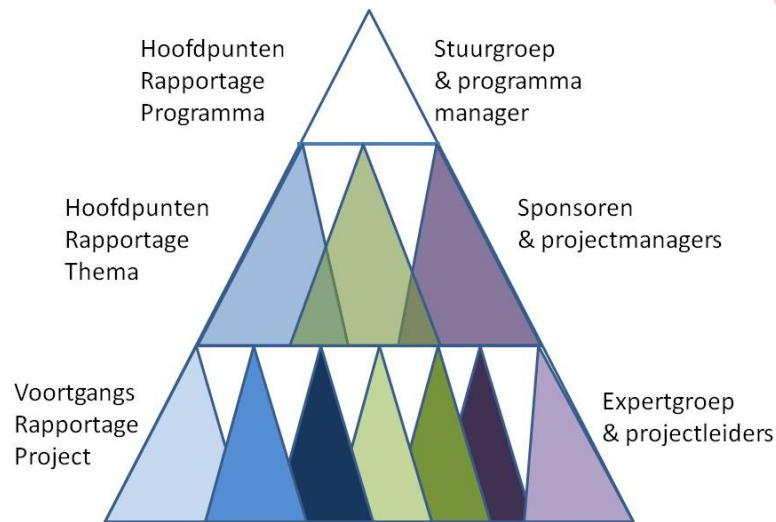
Het Kennis- en Adviescentrum RPA-NHN ondersteunt de projectleiders en stuurgroep met advies, communicatie, organisatie, administratie en netwerk.

Programmamanager, projectmanagers en projectteams

De programmamanager is verantwoordelijk voor de coördinatie van het volledige programma. Voor elk thema wordt een projectmanager aangesteld. De projectmanagers geven sturing aan en leggen verbindingen tussen de verschillende projecten die binnen een thema plaatsvinden, houden het overzicht en zorgen voor de verbinding met andere thema's.

6.3 Rapportage- en overlegstructuur

De gelaagdheid in het programma voorziet in een minimum aan overlegmomenten en een heldere verantwoordelijkheidsverdeling. Het programma hanteert de principes van opdrachtgever- en opdrachtnemerschap wat betekent dat het programma- en projectmanagement acteert met mandaat volgens de vastgestelde projectplannen en mijlpalen.



Figuur 6.3: rapportagestructuur

Hoofdpuntenrapportage programma en stuurgroepvergaderingen

Naar de frequentie van de stuurgroepvergaderingen rapporteert de programmamanager aan de stuurgroep aan de hand van de hoofdpuntenrapportage de realisatie van de programmadoelen en beheersing van de beschikbaar gestelde middelen. Tussentijds (minimaal 1 maal per 3 weken) vindt afstemming plaats met de voorzitter van de stuurgroep, de opdrachtnemer en de programma manager.

Frequentie stuurgroepvergadering: 3 maal per jaar.

Hoofdpunten- en voortgangsrapportage thema

Voorafgaand aan de frequentie van de stuurgroepvergaderingen rapporteert de programmamanager aan de sponsoren van het thema de voortgang van de realisatie van vastgestelde resultaten en beheersing van beschikbaar gestelde middelen. Deze hoofdpuntenrapportage is gebaseerd op de maandelijkse voortgangsrapportage per thema die door de projectmanager wordt geleverd. Minimaal 2-maandelijks vindt afstemming plaats tussen de sponsoren en de projectmanager.

Frequentie sponsoroverleg: 4 maal per jaar

Voortgangsrapportage projecten

De sturing en beheersing van de projecten vindt plaats onder verantwoordelijkheid van de projectmanager. Deze methode van projectmanagement is gebaseerd op Prince2 en wordt in termen van intensiteit toegepast afhankelijk van het type project. Het programma omvat immers een reeks aan initiatieven die eerder een vorm van monitoring/ volgen van de ontwikkeling omvatten dan een strakke sturing van initiatieven die als project worden bestuurd en beheerst. Welke wijze van besturing wordt toegepast wordt bepaald door de programmamanager in overleg met de projectmanager.

De voortgangsrapportage projecten vindt 4-wekelijksplaats en wordt geleverd door de projectmanager aan de programmamanager.

7 Kwaliteit

Interne review

Binnen de programma-onderdelen en projecten wordt de kwaliteit geborgd door tussentijds en bij oplevering van producten een review uit te voeren door vertegenwoordigers van het werkveld. Op programmaniveau fungeert de Expertgroep als reviewgroep. Op projectniveau is een klankbord of afgeleide van de expertgroep verantwoordelijk voor de toetsing van (tussentijdse) resultaten.

Externe review

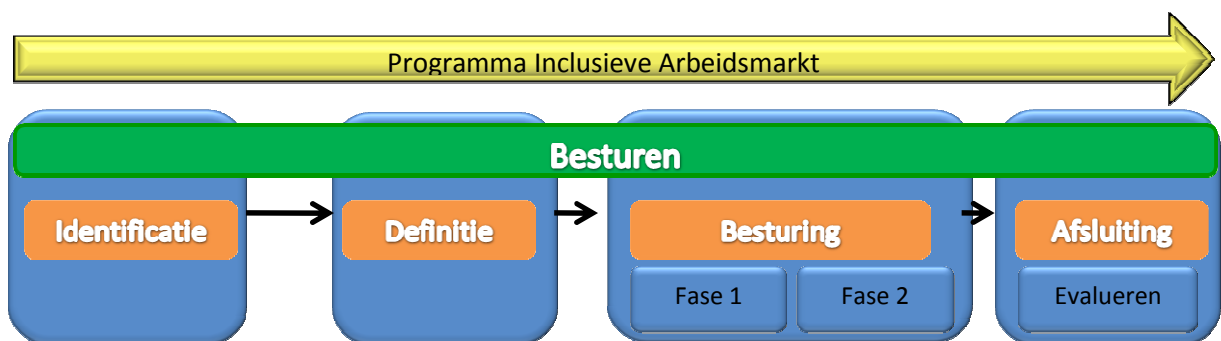
Daarnaast wordt de kwaliteit van het programma geborgd door onder meer de inzet van Peer Group reviews. Deskundigen van binnen én buiten de regio worden betrokken en kijken mee naar het proces per project of naar het totaal. Daarnaast zal gezocht worden naar een review methode om uiteindelijk een wetenschappelijk oordeel te kunnen vormen over de effectiviteit van het programma. Zo zijn de Universiteit van Amsterdam en de Universiteit van Tilburg betrokken bij het programma, zij leveren een bijdrage vanuit een wetenschappelijke invalshoek. Ook een Tweede Kamerlid is betrokken bij de activiteiten van het programma.

De resultaten van de reviews worden met de eindproducten aan de stuurgroep/sponsorsoren voorgelegd en maken hiermee deel uit van de besluitvorming.

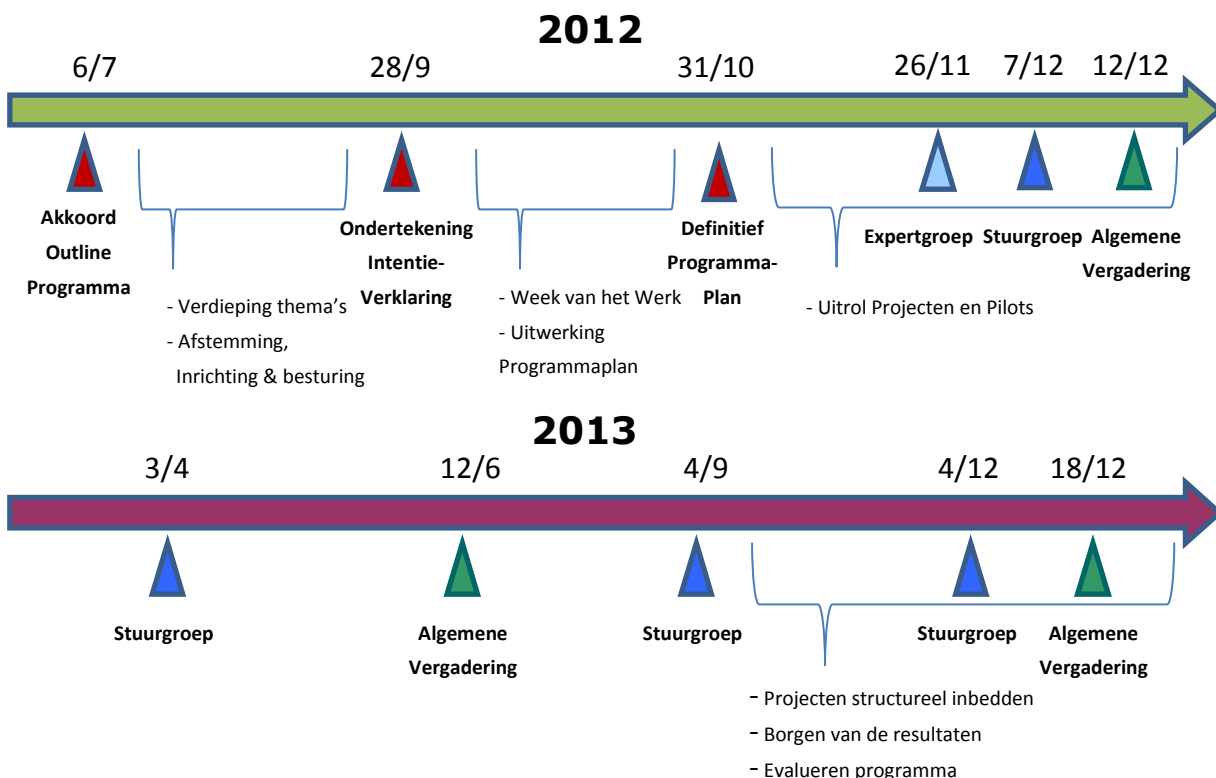
8 Planning

Het programma hanteert een planning gebaseerd op de wijze van besturing zoals eerder beschreven.

Met de accordering van het programmaplan op 31 oktober 2012 start de fase 1 van de besturing zoals hieronder weergegeven. De fase start per 1 november 2012 voor de duur van 12 maanden tot 1 november 2013. Twee keer per jaar vindt er een evaluatiemoment plaats over de beoogde opbrengst en inzet van middelen tijdens een stuurgroepvergadering. Eind 2013 vindt de beoordeling van het programma plaats en wordt bepaald op welke manier het programma wordt gecontinueerd. De planning per project worden in de projectplannen beschreven.



Daarnaast zijn er in 2012 en 2013 een aantal stuurgroepvergaderingen en algemene ledenvergaderingen ingepland, zoals weergegeven in onderstaand overzicht. Ook de tot nu toe bereikte mijlpalen zijn erin opgenomen.



9 Kosten en dekkingen

De kosten met betrekking tot het programmamanagement en –ondersteuning worden gedekt vanuit het beschikbaar gestelde budget van € 580.000,-.

De realisatie van projecten wordt binnen het programma uitgevoerd nadat in additionele financiering voor die projecten is voorzien.

Begroting programma Inclusieve Arbeidsmarkt	
Programmamanagement	€ 100.000,00
Programmabureau	€ 100.000,00
Reservering projecten	€ 315.000,00
Materiële kosten (communicatie & bijeenkomsten)	€ 30.000,00
Overig (huisvesting, telefoon, reiskosten e.d.)	€ 25.000,00
Onvoorzien	€ 10.000,00
Totaal	€ 580.000,00
Financiering	
Reservering gelden programma Inclusieve Arbeidsmarkt vanuit AJW	€ 580.000,00

10 Risico's, issues en aannames

Hieronder worden de belangrijkste risico's van het programma beschreven en vermeld wie verantwoordelijk zijn voor deze risico's en welke maatregelen zullen worden getroffen om deze risico's te kunnen voorkomen of op te lossen.

Risico	Verantwoordelijk	Maatregel
<u>Tijd:</u> Afgesproken tijdpad met de Stuurgroep wordt niet gehaald	Programmamanager & Sponsors	Tussentijdse voortgang wordt gerapporteerd en besproken met de sponsors
<u>Draagvlak:</u> Partnerorganisaties tonen onvoldoende betrokkenheid	Programmamanager & Sponsors	Bij ontbreken draagvlak binnen het programma doorzetten naar de verantwoordelijke sponsors
<u>Opbrengst:</u> Onvoldoende opbrengst voor de uitvoering van de projecten	Programmamanager & Sponsors	Bij onvoldoende opbrengst binnen het programma doorzetten naar de verantwoordelijke sponsors
<u>Capaciteit:</u> Onvoldoende capaciteit voor de uitvoering van de projecten	Programmamanager & Sponsors	Tussentijdse evaluatie van beschikbare capaciteit en voldoende middelen voor het aanwenden van kwalitatieve capaciteit

11 Communicatie

Om het programma Inclusieve Arbeidsmarkt structureel onder de aandacht te brengen van de aangesloten partners en andere belanghebbende partijen wordt een operationeel communicatieplan opgezet. In dit programmaplan beperken we ons tot de kaders van het communicatieplan op basis van de reeds vastgestelde communicatiestrategie.

Communicatiestrategie

De communicatiestrategie die gevoerd wordt voor het programma Inclusieve Arbeidsmarkt realiseert geleidelijk een bewustwording van het programma door een verschuiving in kennis, houding en gedrag bij alle belanghebbende partijen (stakeholders). De strategie bestaat uit drie fasen, te weten; duidelijkheid, inzicht en verwachtingen.

1. Fase 1: Duidelijkheid (kennis)

Duidelijkheid creëren over de meerwaarde en rol van het programma naar alle belanghebbende partijen: **het programma Inclusieve Arbeidsmarkt verbindt, informeert, deelt kennis & kunde en stimuleert.**

2. Fase 2: Inzicht (kennis/houding)

De belanghebbende partijen inzicht geven in de drie thema's met daarin de korte en lange termijn verwachtingen. Van projecten tot opbrengsten.

Thema	Korte termijn	Lange termijn
Werk naar Werk	<ul style="list-style-type: none"> • Informeren • Kennis delen • Stimuleren 	<ul style="list-style-type: none"> • Verbinden in regionaal netwerk • Brug tussen privaat en publiek
School naar Werk	<ul style="list-style-type: none"> • Verbinden • Stimuleren 	<ul style="list-style-type: none"> • Brug tussen onderwijs en bedrijfsleven
Uitkering naar Werk	<ul style="list-style-type: none"> • Verbinden • Stimuleren 	<ul style="list-style-type: none"> • Bundelen publieke diensten • Brug tussen publiek en privaat

3. Fase 3: Verwachtingen (houding/gedrag)

De belanghebbende partijen inzicht geven in de specifieke kansen (en verwachtingen) die er voor/van iedere individuele partij zijn.

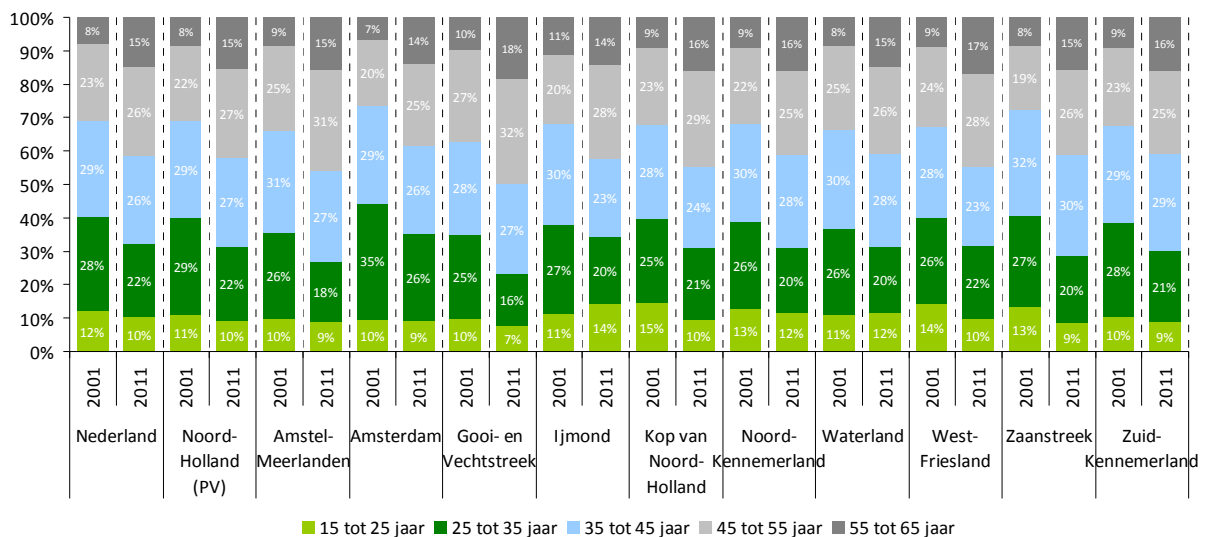
Uitwerking communicatieplan

Het operationele communicatieplan wordt 7 december 2012 tijdens de stuurgroep bijeenkomst RPA-NHN gepresenteerd en is gericht op de structurele inzet van communicatie in 2013.

Bijlage 1 De inclusieve arbeidsmarkt ‘in beeld’

De arbeidsmarkt in Noord-Holland Noord kenmerkt zich door een hoge arbeidsmarktparticipatie, een relatief lage werkloosheid maar ook een relatief hoog WAO-percentages en een groot aandeel laag opgeleiden. De arbeidsmarkt in Noord-Holland Noord zal de komende jaren vergrijzen, zie figuur 1.1 . De groep 55 tot 65 jaar is in alle 3 de subregio's (evenals de andere regio's in Noord-Holland) behoorlijk gestegen. In de regio Noord-Kennemerland (regio Alkmaar) en de Kop van Noord-Holland van 6 naar 16% en in West-Friesland van 6 naar 17%. Vooral in de zorgsector slaat de vergrijzing de komende jaren hard toe¹. In de komende 10 jaar gaan er in de regio zo'n 41.000 mensen met pensioen.

Figuur 1.1 Vergrijzing beroepsbevolking

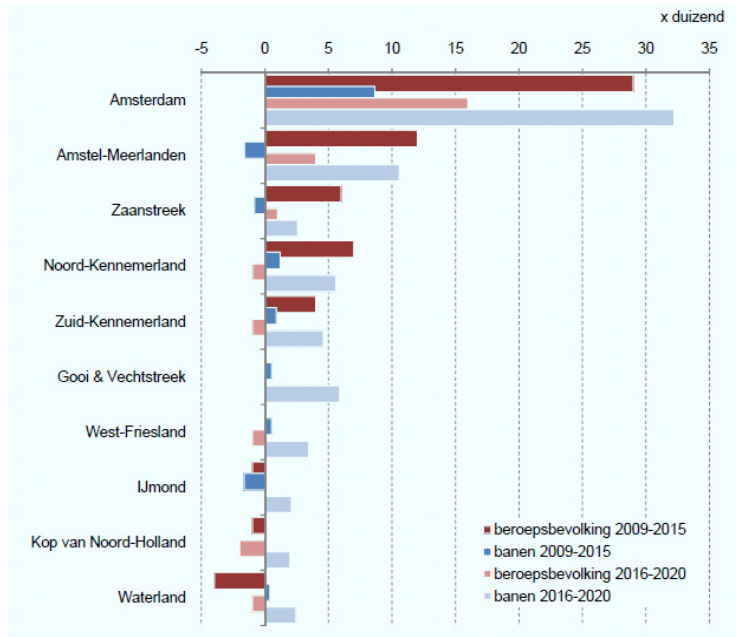


Bron: Enquête Beroepsbevolking CBS, 2001 en 2011, bewerking I&O Research

Er is in Noord-Holland Noord momenteel sprake van een ruime arbeidsmarkt en krimp van de werkgelegenheid. Op de lange termijn zullen er echter tekorten ontstaan, zoals hieronder weergegeven. Onder het thema van Werk naar Werk zal nader worden ingegaan op de sectoren waar tekorten gaan ontstaan. Vanaf 2013 zal er een lichte groei zijn van het aantal vacatures en in 2014 zal de arbeidsmarkt zich weer gaan herstellen. Een trend is dat er meer tijdelijke en kortere contracten worden afgesloten met werknemers.

¹ Bron: UWV

Figuur S 2 Groei beroepsbevolking en aantal banen 2009-2015 en 2016-2020 per regio



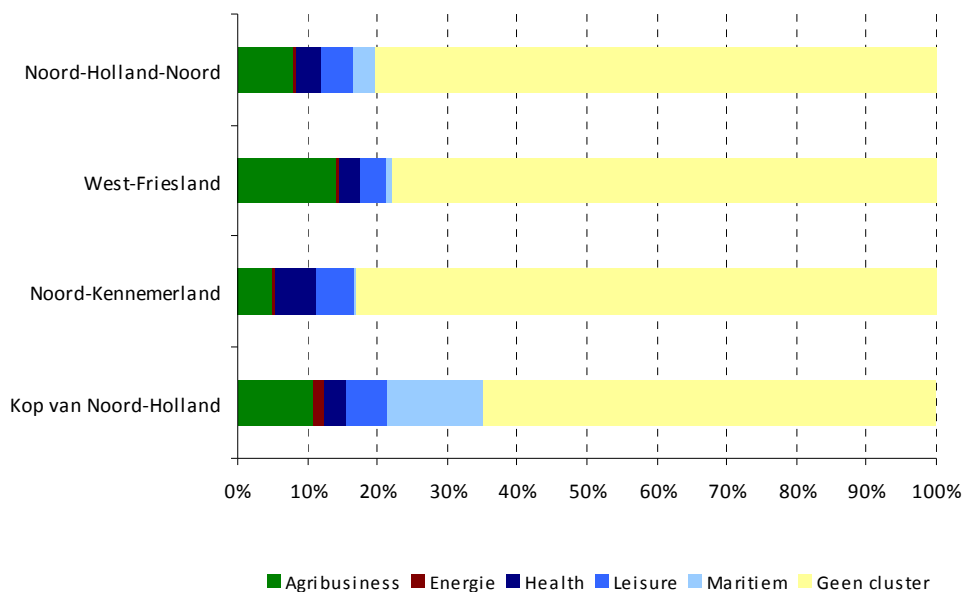
Bron: Raming SEO Economisch Onderzoek

Thema van Werk naar Werk

Werkgelegenheid

In figuur 2.2 staat weergegeven hoe de verdeling van de werkgelegenheid is onder de sectoren in de regio Noord-Holland Noord. Daarin is te zien dat de 5 speerpuntsectoren van de regio in totaal zo'n 20% vertegenwoordigen van de totale werkgelegenheid. Een groot deel van de werkgelegenheid betreft dus andere sectoren (zie figuur 1.2).

Figuur 1.2: clusters regio Noord-Holland Noord



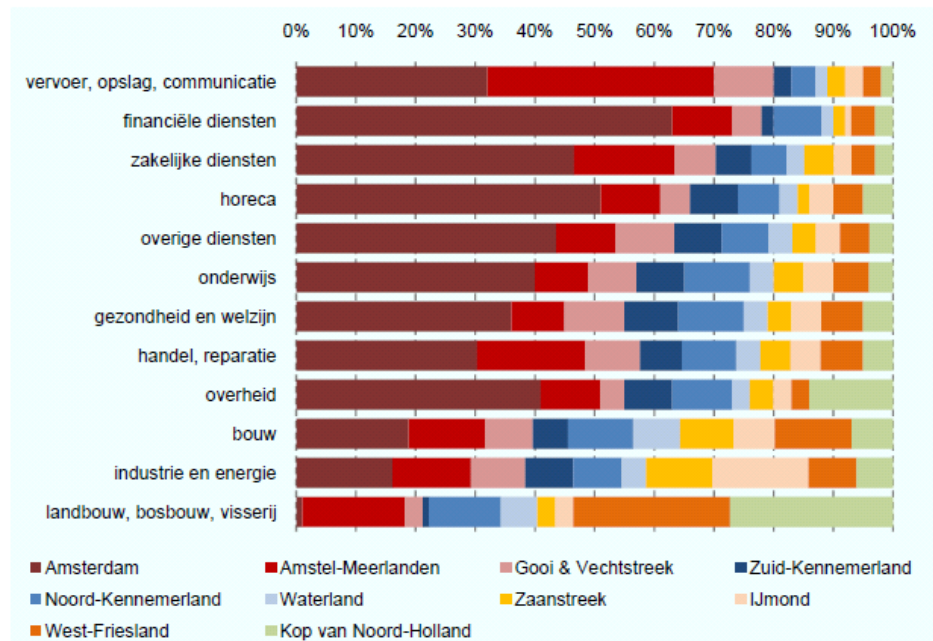
Bron: LISA, Vestigingsregisters Noord-Holland, bewerking I&O Research

In de regio's West-Friesland en Kop van Noord-Holland komt verhoudingsgewijs veel landbouw voor. In Noord-Kennemerland is er relatief meer zakelijke dienstverlening en aanbod van financiële diensten. De bouwsector wordt in geheel Noord-Holland Noord sterker vertegenwoordigd dan de overige regio's in Noord-Holland. Tenslotte zijn seizoenswerk (agrarische- en horecasector) en consumentendiensten sterk vertegenwoordigd².

² Bron: UWV

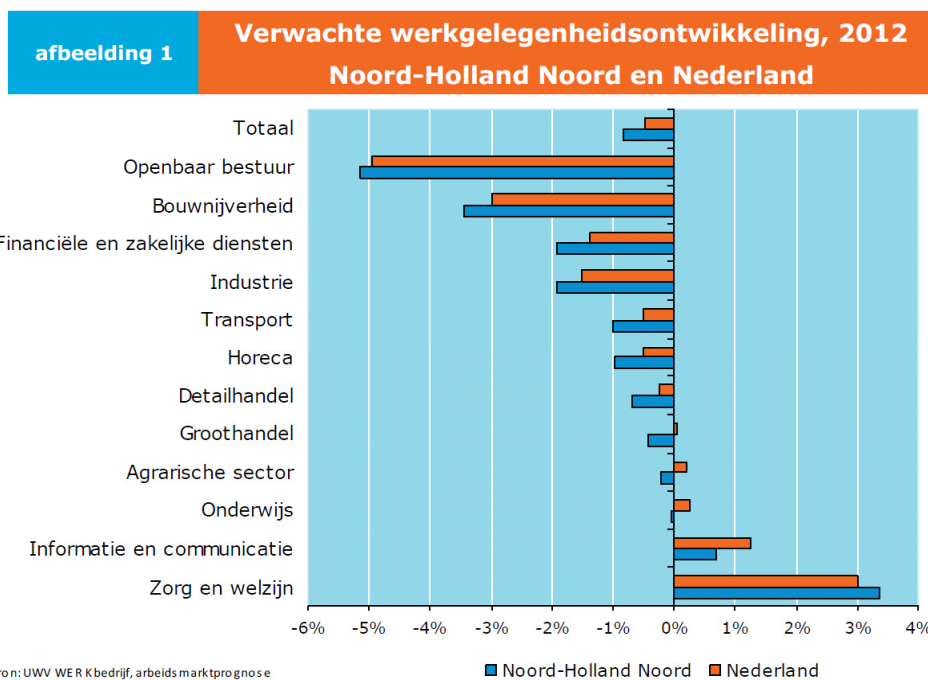
Figuur 1.3 Regionale structuur per sector

Figuur 2.6 Regionale structuur per sector



Bron: LISA

In Noord-Holland Noord liggen de kansen voor werkgelegenheid de komende jaren vooral in de zorgsector. Binnen de overheid en bouwnijverheid zal op korte termijn minder werk zijn in verband met bezuinigingen en de economische crisis. Daarnaast worden er op korte termijn tekorten verwacht in technische beroepen, die in alle sectoren voorkomen .



Thema van School naar Werk

Instellingen Beroepsonderwijs en Hoger Onderwijs in de regio Noord-Holland Noord

Het Horizon College biedt beroepsonderwijs (VMBO en MBO Beroeps Opleidende Leerweg en Beroeps Begeleidende Leerweg) aan bijna 12.500 leerlingen (schooljaar 2011-2012), het ROC Kop van Noord-Holland aan bijna 3.000 leerlingen en het Clusius College aan bijna 5.500 leerlingen (waarvan ruim 1.800 in het MBO en ruim 3.600 in het VMBO). Daarnaast bieden de scholen ook volwassenenonderwijs en/of bedrijfsopleidingen aan.

Het Horizon College en ROC Kop van Noord-Holland bieden opleidingen richting meerdere sectoren, terwijl het Clusius College zich voornamelijk richt op de groensector. Daarnaast is er in de regio 1 HBO-instelling: Hogeschool Inholland in Alkmaar. Hieronder een overzicht van de leerling-/studentaantallen per sector.

Horizon College		ROC Kop v. N-H		Clusius College (alleen MBO**)		Inholland Alkmaar (geen aantallen bekend)	
Economie	2280	Economisch-Administratief	192	Animal	422	Management, Finance en Recht	700
Gezondheidszorg	1988	ICT	168	Food	260		
Handel & Dienstverlening	2643	Detailhandel	173	Machines	147	Marketing, Toerisme en	400
Techniek	2543	Horeca	149	Design	284		
Welzijn & Educatie	2244	Techniek	606	Nature	516	Gezondheid, Sport en Welzijn	850
Overig*	664	Zorg & Welzijn (incl. Kappers)	1046	Business	72		
		Defensie & Maritiem	133	Health	38	Onderwijs en Leren	475
		Sport & Bewegen	97	Overig*	78		
		Orde & Veiligheid	262			Techniek, Ontwerp en Informatica	1025
		Overig*	108				

Aantal leerlingen per opleidingsrichting/sector naar beroeps- en hoger onderwijsinstelling in NHN okt. 2011

*Onder overig vallen de AKA-opleidingen of zeer specifieke opleidingen die niet onder een richting vallen

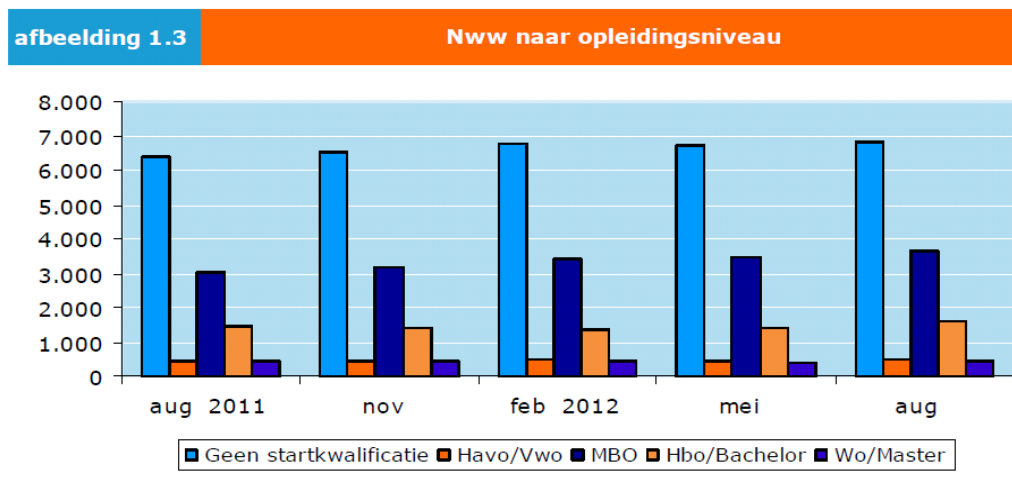
**Alleen het Clusius College biedt naast MBO ook VMBO onderwijs aan

Naast het reguliere beroepsonderwijs is er in de regio een aantal bedrijfsscholen waarin werkgevers samenwerken. Voorbeelden zijn: Espeq (bouw), Installatiewerk NH (installatietechniek), Tatrix (metaal) en SPG (infra). Tevens is er een aantal bedrijven die zelf een bedrijfsschool zijn gestart, zoals Martin Schilder (autotechniek), Vezet (agri) en Magenta (zorg).

Opleidingsniveau

In Noord-Holland Noord zijn er bijna 190.000 jongeren (tot 27 jaar), dat is 31% van de bevolking in de regio. 35.670 mensen zijn studierend in het voortgezet onderwijs³. Jongeren maken een klein deel uit van het totaal aantal werkzoekenden in Noord-Holland Noord, namelijk 11%. Daarnaast is het NWW (niet-werkende werkzoekenden)-percentage voor jongeren laag vergeleken met Nederland, namelijk 2,4% t.o.v. 4,4% landelijk. In de periode 2009 tot 2012 zijn er door het Actieplan Jeugdwerkgelegenheid Noord-Holland Noord 9.625 jongeren geplaatst op een baan, leerwerkbaan of stage. De jeugdwerkloosheid was in 2011 in de regio de op één na laagste van Nederland.

Bijna de helft van de werkzoekenden in de regio Noord-Holland Noord heeft géén startkwalificatie (MBO-2 niveau).

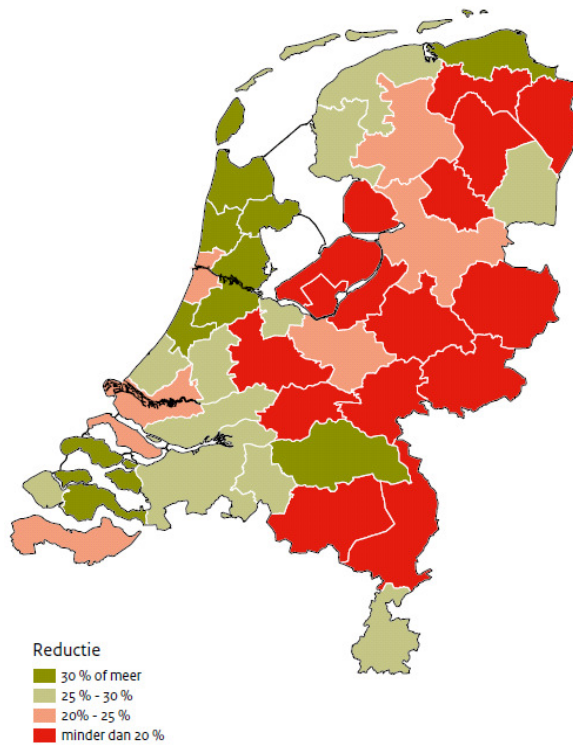


Voortijdig schoolverlaters (vsv)

Regio West-Friesland heeft één van de hoogste vsv-reducties behaald in het schooljaar 2010-2011. Ten opzichte van het schooljaar 2005-2006 is het aantal voortijdig schoolverlaters gedaald met 35,6% (van 4,5% naar 2,8%). Maar ook de regio's Noord-Kennemerland en Kop van Noord-Holland hebben een reductie van meer dan 30% in 5 jaar tijd behaald. In alle 3 de regio's ligt het vsv-percentages lager dan het gemiddelde voor RMC-regio's (RMC staat voor Regionaal Meld- en Coördinatiepunt). Daarmee doet de regio Noord-Holland Noord het uitstekend om het aantal voortijdig schoolverlaters te reduceren, in vergelijking met de rest van Nederland. Zie het figuur op de volgende pagina voor de resultaten per RMC-regio.

³ Bron: CBS

Figuur 2: RMC-regio's, realisatie reductie nieuwe vsv'ers in 2010-2011 ten opzichte van 2005-2006
Bron: DUO



Doelgroep De Werkschool (zie p. 15)

Van de bijna 400 leerlingen die in de tabel staan weergegeven komen zo'n 300 leerlingen in aanmerking voor de Werkschool in regio Noord-Holland Noord (op grond van de huidige netwerkoverleggen).

Leerlingen PRO (praktijkonderwijs) en VSO (speciaal onderwijs):

Schooltype	Uitstroom per jaar	Toeleiding naar werk	Jobcoaching
Praktijkonderwijs (6 scholen)	255	55	48
VSO Rec4 (? scholen)	40 naar werk	20	30
VSO Rec3 (3 scholen)	20 naar werk	20	15
ROC/AOC	30 afkomstig van Pro, zonder BOL diploma	20	10
Ex leerlingen	50 afkomstig van Pro en Vso	50	30
Totaal	395	165	133

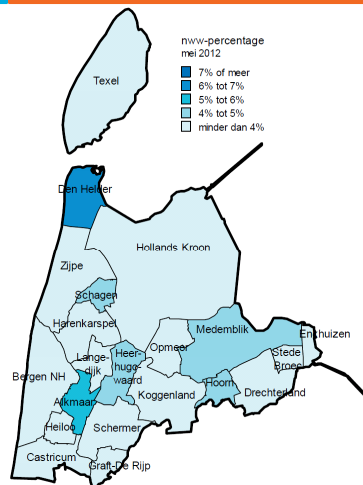
Thema van Uitkering naar Werk

Werkzoekenden

In de regio Noord-Holland Noord is het aantal werkzoekenden het afgelopen jaar flink gestegen, namelijk met 18%. Landelijk is dit 13%. Daarentegen is het NWW (niet-werkende werkzoekende)-percentage één van de laagste in Nederland (4,8% t.o.v. 6,8%), zie afbeelding 7.

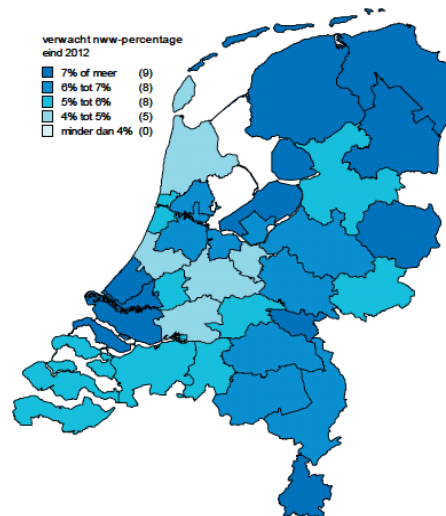
Het aantal WW-uitkeringen is in een jaar tijd met 14% toegenomen.

afbeelding 6 Nww-percentage per gemeente in Noord-Holland Noord ultimo mei 2012



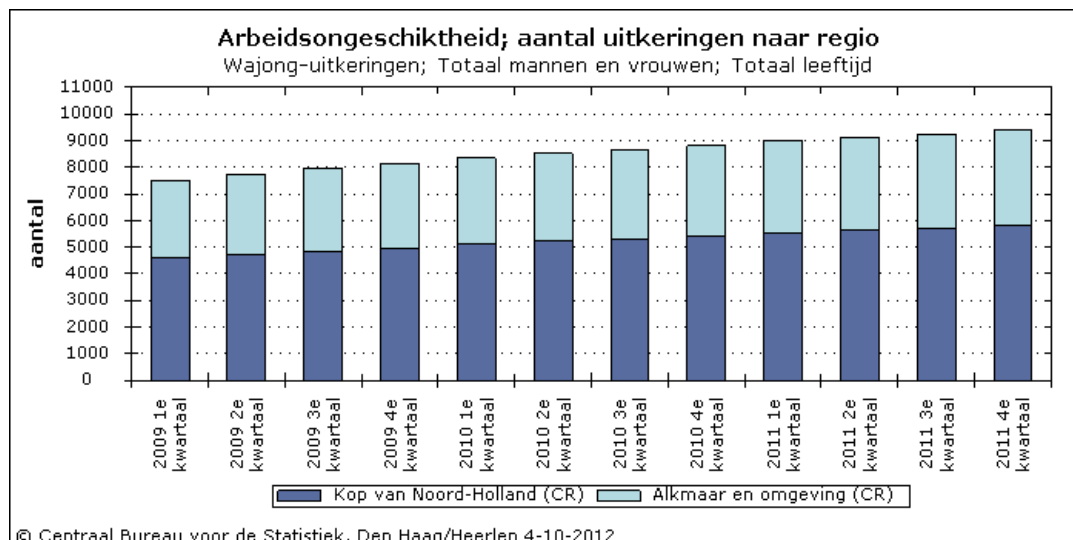
Bron: UWV

afbeelding 7 Verwacht nww-percentage per regio eind december 2012



Bron: UWV WERKbedrijf

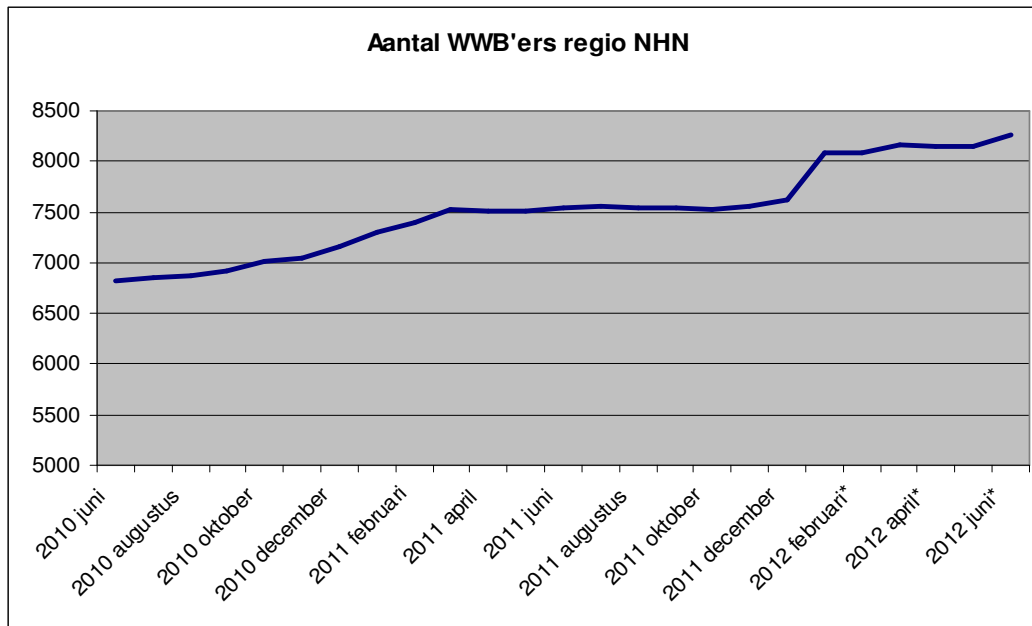
Het aantal Wajong-uitkeringen is de afgelopen jaren flink gestegen, zoals hieronder is weergegeven. Dit is echter ook een landelijke ontwikkeling en komt mede door de nieuwe wet Wajong die in 2010 is ingegaan⁴.



NB: Corop-regio Kop van Noord-Holland = Kop van Noord-Holland en West-Friesland samen

⁴ Bron: UWV

Het aantal WWB'ers (bijstandgerechtigden) in de regio Noord-Holland Noord is de afgelopen jaren ook gestegen, zoals hieronder is te zien. Van minder dan 7.000 halverwege 2010 tot meer dan 8.200 in 2012. Ook dit is een landelijke ontwikkeling. Dit komt deels doordat de economie niet voldoende hersteld is om de vraag naar mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt een kans te bieden en alsmede door de invoering van de wet WIJ (Wet Investeren in Jongeren), welke meegenomen wordt in de WWB-populatie. De toename lijkt vooral te wijten aan een toenemende instroom, niet aan een afnemende uitstroom⁵.



Algemene bijstand; uitkeringen op grond van de WWB

Gewijzigd op 28 september 2012. Verschijningsfrequentie: per maand.

Regio's	Perioden	Geslacht	Totaal mannen en vrouwen		
		Leeftijd	Totaal leeftijd		
Onderwerpen		Totaal aantal WWB uitkeringen	Uitkeringsduur		
		aantal	Duur korter dan één jaar	Duur van één jaar of langer	
Alkmaar	2012 juni*		1990	490	1490
Bergen (NH.)	2012 juni*		220	60	160
Castricum	2012 juni*		200	60	140
Drechterland	2012 juni*		90	20	70
Enkhuizen	2012 juni*		260	70	190
Graft-De Rijk	2012 juni*		20	10	20
Harenkarspel	2012 juni*		110	40	70
Heerhugowaard	2012 juni*		560	180	380
Heiloo	2012 juni*		170	50	120
Den Helder	2012 juni*		1650	450	1210
Hollands Kroon	2012 juni*		450	170	280
Hoorn	2012 juni*		1170	260	910
Koggenland	2012 juni*		110	40	70
Langedijk	2012 juni*		210	60	150
Medemblik	2012 juni*		340	100	230
Opmeer	2012 juni*		70	30	30
Schagen	2012 juni*		240	70	180
Schermer	2012 juni*		40	10	30
Stede Broec	2012 juni*		160	60	110
Texel	2012 juni*		100	20	70
Zijpe	2012 juni*		100	40	70

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen 12-10-2012

⁵ Bron: UWV

SW-populatie

De regio Noord-Holland Noord bestaat uit drie SW-bedrijven welke hieronder worden beschreven.

WNK Bedrijven

WNK Bedrijven is het SW-bedrijf voor de regio Noord-Kennemerland en is gevestigd met meerdere locaties in Alkmaar. Het bedrijf biedt beschermd werk aan mensen in onder andere de groensector, postsector, schoonmaak, personenvervoer en de verpakkingsector. Daarnaast worden mensen met een SW indicatie bij reguliere werkgevers geplaatst via detachering of met een loonkostensubsidie. Tevens is WNK Bedrijven een re-integratiebedrijf waar mensen met een WWB, Wajong of WIA/WAO uitkering begeleid worden naar een baan.

Op/Maat

Op/Maat is het SW-bedrijf in de regio West-Friesland en is gevestigd in Hoorn. Op/Maat biedt, net als WNK Bedrijven, leerwerkplekken aan in onder andere de buitenruimte service, post-mailing-printing, schoonmaak en verpakken. Circa 40% van de Wsw medewerkers zijn gedetacheerd of in een “begeleid werken” constructie aan de slag bij externe werkgevers.

Noorderkwartier N.V.

Noorderkwartier N.V. is het SW-bedrijf in de regio Kop van Noord-Holland en gevestigd in Schagen en Den Helder. Noorderkwartier biedt werk in de groenvoorziening, het industrieel centrum (o.a. schoonmaak, verpakken en techniek) en het grafisch centrum / post. Daarnaast plaatst Noorderkwartier haar medewerkers bij het reguliere bedrijfsleven in de vorm van Begeleid Werken, Detacheren en Werken op Locatie. Circa 200 personen werken op locatie.

SW-bedrijf	Bezetting (momentopname)	Wsw indicatie (totaal regio)	WachtlIJst	Instroom (alleen WWB)	Uitstroom
WNK Bedrijven	957	1215	230	95	75
Op/Maat	760	880	90	79	68
Noorderkwartier N.V.	725	850	125	33	52

Cijfers zijn uitgedrukt in aantal personen en hebben betrekking op het jaar 2011.

Bron: Jaarverslagen 2011

Opmerking: De kolom Wsw indicatie zijn het aantal personen in respectievelijk de regio Noord-Kennemerland (WNK), West-Friesland (Op/Maat) en Kop van Noord-Holland (Noorderkwartier) die een Wsw indicatie hebben. Dit betekent niet dat al deze personen daadwerkelijk bij een SW-bedrijf aan de slag zijn, wat terug is te zien in de cijfers.

Bijlage 2 Verklarende woordenlijst

Accordering:	Goedkeuring
AJW:	Actieplan Jeugdwerkgelegenheid
AKA:	Arbeidsmarkt Gekwalificeerd Assistent (mbo niveau-1 opleiding)
Divosa:	Vereniging van gemeentelijke managers op het terrein van participatie, werk en inkomen (Vereniging van Directeuren voor Sociale Arbeid)
DUO:	Dienst Uitvoering Onderwijs
EVC:	Erkenning van Verworven Competenties
EZ:	Economische Zaken
HBO:	Hoger Beroepsonderwijs
HR:	Human Resources
IA:	Inclusieve Arbeidsmarkt
KvK:	Kamer van Koophandel
MBO:	Middelbaar Beroepsonderwijs
NHN:	Noord-Holland Noord
NWW:	Niet-werkende werkzoekende
O&O:	Opleiding- en Ontwikkelingsfonds
OCW:	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Pro:	Praktijkonderwijs
Review:	Kwaliteitsbeoordeling
RMC:	Regionaal Meld- en Coördinatiepunt
ROC:	Regionaal Opleidingscentrum
RPA-NHN:	Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid Noord-Holland Noord
SROI:	Social Return On Investments
SW:	Sociale Werkvoorziening
SUWI:	Wet Structuur Uitvoering Werk en Inkomen
SZ:	Sociale Zaken

SZW:	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
UWV:	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
VMBO:	Vorbereidend Middelbaar Beroepsonderwijs
VNG:	Vereniging Nederlandse Gemeenten
VNO-NCW:	Werkgeversorganisatie (Verbond van Nederlandse Ondernemingen en Nederlands Christelijk Werkgeversbond)
Vso:	Vorbereidend speciaal onderwijs
Vsv:	Voortijdig schoolverlaten
Wajong:	Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten
WAO:	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
WIJ:	Wet investeren in jongeren
WWB:	Wet werk en bijstand
Wsw:	Wet sociale werkvoorziening
WW:	Werkloosheidswet