

# marktbewerkingplan 2015

## deel D cijfers & feiten

### arbeidsmarktregio haaglanden





---

## Inhoud

1. Inleiding.....	1
2. Werkgeversdienstverlening .....	2
3. Profielen Ambassadeurs werkbedrijven namens de werkgeversorganisaties VNO-NCW, MKB-Nederland en LTO Nederland .....	8
3.1. Profiel Ambassadeur ‘bestuurder’ werkbedrijven.....	8
3.2. Profiel <i>Ambassadeur</i> werkbedrijven .....	9
4. Regionale Toolbox .....	11
5. Diverse kengetallen Arbeidsmarktregio Haaglanden.....	13
5.1. Aanvullende kengetallen WWB, SW en Wajong .....	14
5.2. Kengetallen bedrijven en Banenafpraak.....	17
6. Regio in Beeld 2014.....	20



## 1. Inleiding

Deel D omvat de bijlagen waarnaar in eerdere delen verwezen werd.

Bij deel C hoort de algemene beschrijving van de werkgeversbenadering zoals die in de arbeidsmarktregio Haaglanden gehanteerd wordt. Vanuit de Werkgevers-ServicePunten (Den Haag, Delft, Rijswijk, Westland en UWV) wordt zo veel mogelijk op een gelijke manier gewerkt aan de matching van werkzoekenden en werkgevers met een vraag naar werknemers.

Bij deel A hoort de volledige publicatie 'Regio in beeld' van het UWV, die in deel A is aangevuld met gegevens over de beroepsbevolking, de WWB en de SW.

Bij deel B hoort de aanvullende informatie over de Wajong, SW en een eerste kwantitatief inzicht in het bedrijven en sectoren van wie verwacht mag worden dat zij zich inzetten voor de invulling van de Banenafpraak.

Naar de regionale Toolbox werd in deel B en C verwezen.

.

## 2. Werkgeversdienstverlening

### Inleiding

Werkzoekenden aan het werk helpen en tegelijkertijd krapte op de regionale arbeidsmarkt verminderen, dat is het doel van werkgeversdienstverlening. Adequate dienstverlening aan werkgevers is cruciaal voor het invullen en vergroten van de werkgelegenheid in de regio. Gemeenten en UWV investeren dan ook stevig in hun relaties met werkgevers.

Om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen zijn twee dingen nodig. Allereerst werkzoekenden ondersteuning bieden om hun werknemersvaardigheden en zelfvertrouwen te ontwikkelen en effectief naar werk te zoeken. Maar daarmee krijgen ze nog niet meteen een baan. Ze komen maar moeilijk in beeld bij werkgevers. Die hebben de neiging om vooral te zoeken onder werkenden of degenen die nog maar kort werkloos zijn.

Daarnaast is dus contact met werkgevers nodig. Zij beschikken over de (leerwerk)banen. De regio kiest daarbij voor het opbouwen van duurzame relaties met werkgevers.

Voor de werkgeversservicepunten in de regio is de werkgever de klant. De werkgeversbenadering is er op gericht werkzoekenden een betere toegang tot de arbeidsmarkt bieden en dan met name hen die het op eigen kracht niet redden. De vraag van de werkgever centraal stellen om dit doel te bereiken, heeft de afgelopen jaren bewezen een effectieve manier te zijn. Werkgevers als partner en klant winnen vraagt een professionele organisatie met een marktgerichte benadering en vakbekwame professionals die methodisch werken.

### Werkwijze binnen de regio

Om werkgevers een centraal aanspreekpunt te bieden, hebben de publieke partijen zich gebundeld. Zij bieden zoveel mogelijk een eenduidig dienstenpakket. Het regionale Werkbedrijf versterkt deze reeds ingezette eenduidige werkgeversdienstverlening.

De regionale werkgeversaanpak benadert ondernemers gecoördineerd en biedt een herkenbaar en eenduidig pakket aan diensten (regionale Toolkit). Vanuit deze regionale effectieve samenwerking verwacht Haaglanden mensen die een beroep doen op de Participatiewet beter te kunnen ondersteunen bij het vinden van werk.

De werkgeversbenadering is gebaseerd op de pijlers:

- 🌀 **Transparantie:** De regio en de aanspreekpunten zijn transparant voor werkgevers. Dankzij heldere communicatie weet de werkgever bij wie hij moet zijn en wat hij moet doen om personeel te vinden en weet wat hij van de samenwerkende partijen in de regio kan verwachten. Gemeenten en UWV gebruiken

een gezamenlijk systeem waarin alle vacatures voor werkzoekenden te vinden zijn. Op werk.nl zijn de werkzoekenden voor werkgevers te vinden.

- 🌀 **Vraaggericht:** de regio is primair gericht op de vraag van werkgevers, voor zover passend bij ons aanbod van werkzoekenden. We onderzoeken en analyseren de arbeidsmarkt zowel regionaal als lokaal en signaleren mogelijkheden voor werkzoekenden en knelpunten voor werkgevers. Met ons aanbod proberen we zo goed mogelijk in te spelen op de vraag.
- 🌀 **Samenwerkend:** we zijn gericht op samenwerking om optimaal gebruik te kunnen maken van kennis, producten en dienstverlening van derden zoals intermediairs, werkgevers, branches, scholingsinstituten en kenniscentra.
- 🌀 **Regionale coördinatie:** De vijf gemeenten en het UWV in Haaglanden kiezen nadrukkelijk voor regionale coördinatie en één gezicht naar werkgevers. Dat betekent dat er een gezamenlijk portal is voor de vraag van werkgevers (regionale website) en een transparante toolbox om - waar nodig - de afstand tussen vraag en aanbod te overbruggen. De managers WSP opereren als regionaal team. Binnen regionale kaders en afspraken blijft er ruimte voor dienstverlening 'op maat'.
- 🌀 **Efficiënt:** we gaan efficiënt om met (beperkte) publieke middelen en kunnen hierdoor voldoende inzet en dienstverlening aanbieden. Uitgangspunten daarbij zijn:
  - Zo simpel mogelijk
  - Zo min mogelijk administratieve rompslomp voor werkgevers
  - Instrumenten alleen inzetten als het echt nodig is.

### Ambitie van de werkgeversdienstverlening

De ambitie van de werkgeversdienstverlening richt zich op het versterken van acquisitie en relatiebeheer én het versterken van de matching van kandidaten. Haaglanden kent een aantal sectoren die door hun omvang, samenstelling of ontwikkeling van groot belang zijn voor de werkgelegenheid in de regio. Gemeenten en UWV geven met elkaar invulling aan de werkgeversbenadering in deze sectoren. Hierbij zijn per sector trekkers vanuit UWV en gemeenten actief. Sommige sectoren worden regionaal opgepakt, anderen in samenwerking met regio Zuid-Holland Centraal.

### Sectorale aanpak

Met de regionale, sectorale aanpak is de coördinatie van werkgeversdienstverlening vergroot. In de branches zijn de accounts verdeeld zodat met weinig mensen veel contacten onderhouden kunnen worden. En toch blijft verder vergroten van het markt bereik noodzakelijk. De regio wil het markt bereik gericht vergroten, er zijn immers meer contacten met werkgevers nodig om de doelgroep van de Participatiewet aan werk te helpen. Dat gebeurt lokaal en regionaal, met alle partijen die een steentje kunnen bijdragen. Dus ook met de SW-bedrijven en de uitzend-

bureaus. De sector- en projectteams bouwen gericht de contacten uit. Dit doen zij bijvoorbeeld door:

- 🌀 per (relevante) branche een top 10 van kansrijke werkgevers op te stellen
- 🌀 contacten met bestaande netwerken te onderhouden en uit te bouwen
- 🌀 expertmeetings te organiseren voor het netwerk
- 🌀 werkgeverspanels te organiseren om aan te blijven sluiten bij de behoefte van werkgevers
- 🌀 sectorplannen te benutten
- 🌀 een regionale agenda met bijeenkomsten met werkgevers.

De ervaring met diverse grote winkelbedrijven heeft geleerd dat het regionaal optrekken meerwaarde oplevert in het proces van bouwen van het arrangement inclusief de inzet van instrumenten tot en met de uitvoering van speedmeets, training en plaatsing, en nazorg om uitval te voorkomen.

In 2015 wordt opnieuw ingezet op het bouwen van lokale en regionale arrangementen met werkgevers die meerdere mensen kunnen plaatsen.

#### *Landelijke sectorplannen benutten*

Het kabinet heeft € 600 miljoen aan cofinanciering beschikbaar gesteld voor sectorale plannen om mensen aan het werk te helpen en te houden. Doel van de regeling is het stimuleren en behouden van werkgelegenheid door middel van (inter)sectoraal maatwerk. De cofinanciering geldt voor een periode van maximaal twee jaar. Maatregelen die voor subsidie in aanmerking komen hebben onder andere betrekking op arbeidsinstroom en begeleiding van jongeren, behoud oudere vakkrachten, arbeidsinstroom van personen met afstand tot de arbeidsmarkt en van-werk-naar-werk van werknemers op sectoraal en intersectoraal niveau.

Er is geïnventariseerd welke landelijke sectorplannen specifiek kansen bieden. De sectortrekkers leggen contact met de partijen die de landelijke afspraken hebben gemaakt. Het vertalen naar de regio blijkt nog niet eenvoudig.

<i>Instreamkansen</i>	Bouw	Schilders en afbouw	Proces industrie	Transport en logistiek	ICT	Hoveniers
Leerwerkplek BBL < 27	2500	1335	750	1250	500	300
Scholing + baangarantie < 27			200			
langdurig werkloos < 27	250					
Extra stageplekken			250			
Idem 27-55	500			1000		
Wajong	70					
Afstand tot arbeidsmarkt				200		
Instream uit andere sectoren			300			



In januari 2015 gaat de 3e tranche van start. Bij de derde tranche is er specifiek aandacht voor regionale sectorplannen. Mogelijk biedt dit kansen voor de regio.

#### *Samen met EZ meer markt bereik*

In 2015 zal meer samenhang met economische zaken gezocht worden. Voor werkgevers is het interessant als de gemeente meer als één organisatie opereert, dus niet alleen vacatures komt halen maar ook informatie en advies komt brengen. We zullen verkennen of en op welke manier de gemeenten een steviger gesprekspartner voor ondernemers kunnen worden. Versterken van de samenhang vergroot waarschijnlijk ook het markt bereik van het WSP.

#### *Inzicht in het aanbod*

Het matchen van kandidaten uit de brede doelgroep van de Participatiewet vraagt om inzicht in mogelijkheden en beperkingen van kandidaten. De vraag wordt inmiddels gecoördineerd opgehaald, zeker voor de groep mensen met een arbeidsbeperking moeten we ook gecoördineerd zicht krijgen op het aanbod. Een goede match en goede begeleiding in de beginfase zijn voorwaardelijk voor een succesvolle plaatsing en dus ook voor duurzame relatie met de werkgever.

#### **Nieuwe focus werkgeversdienstverlening**

Vanwege de afspraken in het Sociaal Akkoord worden de werkgevers nog nadrukkelijker betrokken bij de werkgeversdienstverlening. Dat betekent dat gemeenten en UWV niet alleen via acquisitie banen voor werkzoekenden verwerven maar dat werkgevers ook zelf hun verantwoordelijkheid nemen en onderzoeken waar mogelijkheden zijn voor invulling van de Banenafpraak.

De toezeggingen van de werkgevers en de kenmerken van de nieuwe doelgroep vragen een andere werkwijze van het werkgeversservicepunt. Mensen met een arbeidsbeperking die langere tijd of structureel een loonwaarde onder het minimumloon hebben, kunnen niet zomaar in bestaande vacatures geplaatst worden. Zij voldoen in eerste instantie niet aan de eisen die een werkgever aan een nieuwe werknemer stelt. Om hen toch te plaatsen zullen functies aan hun mogelijkheden aangepast moeten worden. Daar waar de re-integratie voorheen het geschikt maken van de werkzoekende voor een baan was, wordt nu het geschikt maken van een baan voor een werkzoekende een nieuwe taak.

Voor die extra focus op werkzoekenden met een arbeidsbeperking hebben de WSP ook nieuwe tools en expertise ter beschikking. Er is voor deze groep immers een andere deskundigheid vereist om werk te vinden. We noemen er een paar:

### *Functiecreatie*

Gemeenten en UWV leiden professionals op om advies te kunnen geven over functiecreatie. Dat kan met een quickscan zo nodig gevolgd door een uitgebreider bedrijfsadvies functiecreatie. De accountmanager bekijkt welke (eenvoudige) werkzaamheden uit het takenpakket gehaald kunnen worden om samen te voegen tot één nieuwe functie die geschikt is voor een medewerker met een arbeidsbeperking. De ondernemer ontvangt een helder rapport en bespreekt met de medewerker van het WSP hoe hij concreet invulling kan geven aan het advies.

### *Loonwaardemeting*

Bij een gecreëerde of gewone vacature kan op de werkplek loonwaardemeting plaatsvinden. Op basis van de objectieve meting, compenseert de gemeente de ondernemer voor de verminderde productiviteit van de medewerker. Hoe lager de loonwaarde, des te hoger de loonkostensubsidie. Referentiepunt is het wettelijk minimumloon. De loonwaardemeting vindt op de werkplek plaats, meestal in de proefperiode als de medewerker 4 tot 6 weken bezig is en zich de werkzaamheden enigszins heeft eigen gemaakt.

Alle gemeenten in Haaglanden en ZHC én het UWV gebruiken het loonwaarde instrument van Dariuz.

### *Ontzorgen*

Is er eenmaal een passende plek gevonden, dan vraagt het 'ontzorgen' van de werkgever zeker in de eerste periode aandacht. Naast de bekende no-riskpolis zorgen gemeenten dat er ook arbeidskundige expertise is om de belasting en belastbaarheid van de medewerker te kunnen duiden, jobcoaches om persoonlijke ondersteuning en begeleiding op de werkvloer te bieden, bijvoorbeeld ten aanzien van de communicatie tussen werkgever, medewerker en collega's, of het omgaan met kritiek en stress situaties op de werkvloer. Soms wordt een werkvoorziening ingezet om het werk te kunnen uitvoeren (bijvoorbeeld een aanpassing van de werkplek).

Een overzicht van alle instrumenten die de gemeenten vanuit de regionale Toolbox inzetten staat in de bijlage.

### **Kansen verzilveren**

Voor de verschillende groepen die onder de Participatiewet vallen, liggen er kansen bij werkgevers, we zullen daar oog voor moeten hebben en die kansen moeten pakken.

Die kansen zijn te verdelen in drie groepen:

#### Kansen vanuit vacatures

Daar waar werkgevers moeite hebben om vacatures te vervullen liggen natuurlijk kansen. Te denken valt aan sectoren als de techniek en handel waar over het algemeen veel vraag naar personeel is. Bij die reguliere vraag zal ook

gekeken worden hoe de inzet van mensen met een arbeidsbeperking die vraag kan verlichten, bijvoorbeeld via jobcarving.

 Kansen vanuit specifiek werk

Bepaalde soorten werk lenen zich beter voor het vervullen door mensen met een arbeidsbeperking dan andere. Op basis van een nadere analyse van deze groep kan gericht gezocht worden naar passend werk. We weten dat productiemedewerker, magazijnmedewerker, huishoudelijk medewerker, keuken assistent en medewerker cafetaria de top 5 uitstroom beroepen zijn voor Wajongers. Dit kan meegenomen worden in de keuze van bedrijven met wie we in gesprek gaan.

 Kansen vanuit Banenafpraak, MVO en Social Return

Deze kansen hebben met elkaar gemeen dat ze niet direct voortkomen uit de vraag vanuit de werkgever. Het kan wel zijn dat er vraag naar arbeid is maar de werkgever is op voorhand bereid iemand met een arbeidsbeperking een kans te geven. Dat kan vanuit een intrinsieke motivatie zijn, om invulling te geven aan de afspraken in het sociaal akkoord of vanuit omdat de werkgever zich maatschappelijk verantwoord wil gedragen.

Er kan ook een meer verplichtend karakter zijn vanwege een verleende opdracht door de gemeente waarin social return is opgenomen. Of om eerder in aanmerking te komen voor een opdracht. In elk geval is de setting hier anders omdat er niet geconcurrereerd moet worden met het reguliere aanbod op de arbeidsmarkt.

### Versterken werkgeverscommunicatie

De regio heeft tijdelijk een communicatieadviseur aangesteld om de regionale communicatie een impuls te geven. Doel is werkgevers goed te informeren over de dienstverlening van de WSPs, good practices breed uit te meten en het relatienetwerk verbreden en verdiepen. Middelen die worden ingezet zijn o.a. de regionale website; LinkedIn; regionale bijeenkomsten zoals de Werktop Haaglanden.

Bij regionale communicatie kiezen we voor een regionale stijl. Eerder werd de 'woosh' van het UWV al regionaal overgenomen. Vanaf 2015 is gekozen voor de regionale pay-off 'Ondernemen met je hart'. Dat past goed bij een regio waar zakelijk en sociaal samen opgaan en waar steeds meer werkgevers een inclusieve arbeidsmarkt de normaalste zaak vinden.

Om te komen tot eenduidige communicatie naar werkgevers wordt ook geïnvesteerd in vakmanschap van accountmanagers, zodat zij een vergelijkbare boodschap kunnen uitdragen.

### 3. Profielen<sup>1</sup> Ambassadeurs werkbedrijven namens de werkgeversorganisaties VNO-NCW, MKB-Nederland en LTO Nederland

In het Sociaal Akkoord van voorjaar 2013, is afgesproken dat werkgevers de komende jaren extra werkplekken beschikbaar stellen voor mensen met een beperking. VNO-NCW, MKB-Nederland en LTO Nederland zijn op zoek naar ambassadeurs (ondernemers) in de regio's die zich in hun gebied willen inzetten om samen met gemeenten, werknemersorganisaties en anderen deze extra werkplekken te vinden en te creëren. De regionale werkbedrijven krijgen de taak om met de ambassadeurs en de bovengenoemde partijen plannen te maken om de markt te bewerken voor dit doel. Dit doen zij in overleg met wethouders, vakbondsbestuurders en de ambassadeurs werkbedrijven (lees: ondernemers). Per arbeidsmarktregio zal dit plan vorm moeten krijgen. Sleutelbegrippen zijn: pragmatische aanpak, netwerkorganisatie, samenwerking en oplossingsgericht werken. De uitvoering van het zogenoemde marktbeperkingsplan komt in handen van publieke en private intermediairs. Per arbeidsmarktregio komt een basispakket beschikbaar van arbeidsmarktinstrumenten zoals loonkostensubsidie, werkplekaanpassing, jobcoaching, no-riskpolis enzovoort. De focus van de plannen is zoals boven geschetst gericht op het werven van extra werkplekken in de regio en deze beschikbaar te stellen aan mensen met een beperking.

#### 3.1. Profiel Ambassadeur 'bestuurder' werkbedrijven

- ☉ Is ondernemer, werkgever (m/v) die affiniteit heeft met de doelgroep (werkzoekenden met een functionele beperking Wajong en WSW), is verbonden met VNO-NCW en of MKB-Nederland en of LTO Nederland of bereid die verbintenis aan te gaan. Die verbintenis kan rechtstreeks zijn, maar ook via een lokale of regionale organisatie die lid is van (een van) de koepels of hier een nauwe band mee heeft;
- ☉ Herkent zich in de standpunten, werkwijze en cultuur van werkgevers;
- ☉ Beschikt over (bestuurlijke) ervaring en is bereid een aantal keer per jaar bestuurlijk overleg te voeren in het werkbedrijf;
- ☉ Wil en kan zich op dit betreffende thema - het creëren van extra plaatsen voor mensen met een beperking - in zijn of haar arbeidsmarktregio presenteren in overige regionale overlegvormen;
- ☉ Is bereid op dit thema op te treden in de media;
- ☉ Heeft de afgelopen jaren ervaring opgedaan met de betreffende doelgroep binnen zijn of haar bedrijf, sector of regio;
- ☉ Is in staat samen met de andere partijen op regionaal niveau een plan van aanpak te maken. Wil samen zorg dragen voor de afspraken.

---

<sup>1</sup> Deze profielen moeten nog aan de orde komen in de ambtelijke werkgroep Werkbedrijf en het bestuurlijk platform Werkbedrijf.

### 3.2. Profiel *Ambassadeur* werkbedrijven

- ☉ Is ondernemer, werkgever (m/v) die affiniteit heeft met de doelgroep (werkzoekenden met een functionele beperking Wajong en WSW), is verbonden met VNO-NCW en of MKB-Nederland en of LTO Nederland of bereid die verbintenis aan te gaan. Die verbintenis kan rechtstreeks zijn, maar ook via een lokale of regionale organisatie die lid is van (een van) de koepels of hier een nauwe band mee heeft;
- ☉ Herkent zich in de standpunten, werkwijze en cultuur van werkgevers;
- ☉ Beschikt over een breed netwerk en is bereid om dat netwerk aan te spreken voor het realiseren van de afspraken;
- ☉ Is in staat en bereid andere ondernemers te enthousiasmeren om werkzoekenden met een functionele beperking te plaatsen;
- ☉ Is bereid op verschillende bijeenkomsten op te treden om deze boodschap uit te dragen;
- ☉ Heeft de afgelopen jaren ervaring opgedaan met de betreffende doelgroep binnen zijn of haar bedrijf, sector of regio.

#### Tot slot

Aan de betrokkenheid van een ambassadeur ligt geen formele afspraak ten grondslag. Het uitgangspunt is dat de ambassadeur de gelegenheid/tijd heeft om de rol op te pakken en beschikbaar is voor evenementen, acties en media. Alles binnen redelijke grenzen en in goed overleg. Dit voor een periode van drie jaar. Na deze periode eindigt de rol als ambassadeur werkbedrijven, tenzij beide partijen besluiten om de samenwerking voort te zetten.



## 4. Regionale Toolbox

De regionale Toolbox is ontwikkeld om de bemiddeling van werkzoekenden met een arbeidsbeperking naar baan soepel te laten verlopen is. Uitgangspunten: inzetten als het echt nodig is (géén recht op ...)<sup>2</sup>, zo simpel mogelijk, in de hele regio (en in ZHC) dezelfde naam, inhoud en criteria. De gemeente bepaalt hoe vaak een instrument wordt ingezet. Dit laatste heeft mn met beschikbaar budget te maken.

naam	inhoud	criteria	opmerkingen
<b>Werkgeverscheque</b>	Overbrugging vraag-aanbod. Max € 2.250 bij 6 mnd Max € 4.500 bij 12 mnd Afrekening naar rato na 6 mnd Indien de kosten aantoonbaar hoger zijn bv bij een specifieke opleiding, dan is meer vergoeding mogelijk op basis van factuur.	AO 6 mnd AO 12 mnd Min 32 uur pw; Eventueel flexibel in te zetten bij kortere contracten; Max 12 mnd	Niet voor WW-kandidaten
<b>Proefplaatsing</b>	Werken met behoud van uitkering Loonwaardemeting nodig? Zo ja, in laatste mnd	Zo kort mogelijk In principe max 2 mnd, tenzij 3 mnd noodzakelijk is  Minder dan 1 mnd werkloos dan max 1 mnd	Bij Wajongers max 6 mnd proefplaatsing
<b>Loonwaardemeting</b>	Meting op de werkplek in laatste maand proefperiode	Inschatting gemeente: niet in staat zelfstandig 100% WML te verdienen	Jaarlijks bij Banenafpraak
<b>Loonkostensubsidie</b>	Compensatie beperktere loonwaarde, aanvulling tot WML a) met indicatie UWV b) zonder indicatie	Na vaststelling loonwaarde voor Banenafpraak, Beschut of Incidenteel regulier	Bij Wajong loondispen-satie na loonwaarde meting
<b>No-riskpolis</b>	dekt groot deel van loonkosten zieke werknemer	Indien niet in staat tot 100% WML evt bij verwacht hoog verzuim	
<b>Werkvoorziening</b>	a)Intermediair (doventolk) b)Aanpassing werkplek c)Vervoersregeling d)jobcoach	Kandidaat met arbeidsbeperking	
<b>Doelgroepverklaring</b>	Fiscale premiekorting	< 27 jaar > 55 jaar	
<b>Detachering</b>	Vanuit SW-bedrijf of via PPS	Indien loondienst (nog) niet haalbaar is	
<b>Inzet Jobcoach Wajong via UWV</b>	Zie profiel Periode max 2a3 jaar, tenzij overdracht begeleiding naar werkgever niet lukt	Kandidaat met arbeidsbeperking en niet in staat tot 100% WML Obv advies na LW-meting icm voortraject	
<b>Inzet expert</b>	-advies begeleiding en aanpassing op werkplek -training on the job -functiecreatie	Afhankelijk van noodzaak	
<b>Eén vast contact persoon en nazorg</b>	Accountmanager onderhoudt periodiek contact	(Potentie tot) plaatsing	
<b>Scholingsvoucher</b>	Max 1000 subsidie opleiding nieuwe werknemer	>=50 jaar	Alleen voor WWers

<sup>2</sup> De budgethouder bepaalt of een instrument ingezet wordt. In de meeste gevallen is dat gedelegeerd naar het WerkgeversServicePunt. Bij fiscale maatregelen bepaalt het Rijk de regelgeving.





## 5. Diverse kengetallen Arbeidsmarktregio Haaglanden

Onderstaande tabel geeft een algemeen beeld van de regio.

	Delft	Den Haag	M Delfland	Rijswijk	Westland	Totaal
Inwoners per 1 jan. 2014	100.046	508.940	18.456	47.634	103.241	778.317
Inwoners jonger dan 27 jaar per 1 jan. 2014	37.125	167.422	6.126	12.221	33.937	256.831
Aantal huishoudens per 1 jan. 2014	45.391	197.196	5.378	16.490	31.285	295.740
Beroepsbevolking 2011-2013	45.800	239.000	8.200	21.300	49.900	364.200
Netto participatiegraad*	59,9 %	63,3 %	72,9 %	65,8%	72,4 %	66,9 %
% laag opleidingsniveau beroepsbevolking 2011-2013	13,5 %	23,2 %	22,2 %	19,0%	26,0 %	20,9 %
% middelhoog opleidingsniv. beroepsbevolking 2011-2013	36,7 %	36 %	40,7 %	38,9 %	46,7 %	39,8%
% hoog opleidingsniveau beroepsbevolking 2011-2013	49,8 %	42,5 %	31,9 %	42,2 %	27,4 %	38,8 %
Omvang bestand WWB per 1 jan. 2014	2.760	21.500	110	1.165	920	26.455
Bijstandsdichtheid** per 1 jan. 2014	6,1 %	10,9	2 %	7 %	2,9	5,8 %

\* aandeel van de werkzame beroepsbevolking in de potentiële beroepsbevolking 2011-2013

\*\* aantal huishoudens in bijstand gedeeld door het totaal aantal huishoudens in gemeente

## 5.1. Aanvullende kengetallen WWB, SW en Wajong

### Participatiewet

Vanaf 1 januari 2015 is de Participatiewet een feit. Het doel van de Participatiewet, is dat meer mensen, ook mensen met een arbeidsbeperking, aan de slag komen bij werkgevers.

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor mensen met arbeidsvermogen die ondersteuning nodig hebben. Voor 2015 viel deze groep onder verschillende regelingen: de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en de Wet werk en bijstand (WWB). Vanaf 2015 zijn deze regelingen vervangen door één regeling voor mensen met arbeidsvermogen: de Participatiewet.

gemeente	aantal WWB uitkeringen naar leeftijd per augustus 2014				Aug. 2013
	< 27 jaar	27 - 50 jaar	> 50 jaar	Totaal	
Delft	220	1.602	1.074	2.896	2.813
Den Haag	2.325	12.385	7.644	22.354	20.977
M Delfland	5	62	30	97	80
Rijswijk	66	716	463	1.245	1.171
Westland	79	588	324	991	903
Totaal	2.695	15.353	9.535	27.583	25.944

De Wajong is vanaf 2015 alleen toegankelijk voor jonggehandicapten die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. Wie vóór 1 januari 2015 recht had op Wajong, blijft een Wajonguitkering ontvangen. Wel volgt een herbeoordeling van deze groep door UWV.

Gemeenten kunnen vanaf 2015 werkgevers compenseren met loonkostensubsidie, als ze iemand in dienst nemen die niet in staat is het minimumloon te verdienen. Op basis van een loonwaardemeting op de werkplek kunnen gemeenten vaststellen voor welk percentage zij werkgevers moeten compenseren met loonkostensubsidie. De werknemer ontvangt een normaal salaris en de werkgevers krijgt het verschil tussen loonwaarde en minimumloon terug van de gemeente. Elk jaar meet een loonwaarde-specialist of de medewerker zich binnen de taken heeft ontwikkeld en of het loonwaarde percentage moet worden bijgesteld.

De sociale werkvoorziening (Wsw) is vanaf 1 januari 2015 afgesloten voor nieuwe instroom. Gemeenten krijgen de mogelijkheid om zelf beschut werk te organiseren voor mensen die alleen met begeleiding kunnen werken. Landelijk zijn dit 30.000 beschutte werkplekken. In de regio 64 plekken in 2015.

## Aantal werkzame SW'ers in de arbeidsmarktregio Haaglanden in 2013

(Bron: benchmark Cedris).

<i>Sw-bedrijf</i>	<i>Taak-stelling (SE)</i>	<i>Realisatie (SE)</i>	<i>Realisatie (pers.)</i>	<i>Realisatie Woon-gemeente (SE)</i>	<i>Realisatie Buiten-steeds (SE)</i>	<i>WachtlIJst (pers.)</i>
<b>HaegheGroep</b>	1.942	1.950	2.202			310
<b>Werkse!</b>	523	518	707	489	137	30
<b>Patijnenburg</b>	305	306				48
<b>DSW Rijswijk</b>	581		690	472	93	

## Aantallen beschut per gemeente in Haaglanden op basis van % P budget 2015

	% P budget	Gemiddeld aantal 2015	Gemiddeld aantal 2016	Gemiddeld aantal 2017	Gemiddeld aantal 2018	Gemiddeld aantal struct
Delft	0,839	7	23	36	48	257
Den Haag	6,407	53	173	321	355	1.960
Midden Delfland	0,019	0	0	1	1	6
Rijswijk	0,340	3	9	15	20	104
Westland	0,173	1	5	8	10	53
totaal	7,778	64	210	381	434	2.380

### Instroom Wajong in de periode 2009 t/m 2013 Haaglanden

De totale instroom is met 42% gestegen van 652 Wajongers in 2012 naar 930 Wajongers in 2013. De ontwikkelingen/decentralisaties in het sociaal domein zijn van invloed op de groeiende instroom in de Wajong op dit moment. Het is daarom raadzaam ook naar de gemiddelde trend over de afgelopen 5 jaar te kijken, zie onderstaande tabel voor Haaglanden.

Gemeenten	2009	2010	2011	2012	2013	gemiddelde trend	Waarvan arbeidsvermogen
Delft	114	101	93	70	137	103	60
Den Haag	508	437	488	469	651	510	296
Mid. Delfland	12	6	9	8	9	9	5
Rijswijk	27	36	25	32	57	35	20
Westland	59	44	67	73	76	64	37
Totaal	720	624	682	652	930	721	418

Bron: Sociale Atlas 2012 van het UWV en product Wajong gegevens voor gemeenten, 28 maart 2014

Aantallen met arbeidsvermogen per gemeente zijn gebaseerd op de landelijke ramingen door het UWV / uitgangspunten Participatiewet: totaal 240.000 Wajongers, waarvan 100.000 volledig en duurzaam arbeidsongeschikt en 140.000 met arbeidsvermogen.

### Huidig Wajongbestand met arbeidsvermogen

	met arbeidsvermogen	waarvan aan het werk (43%)	waarvan aan het werk reguliere werkgever (25%)	waarvan aan het werk SW bedrijf (18%)	waarvan niet aan het werk (57%)
Delft	721	310	180	130	411
Den Haag	3.456	1.486	864	622	1.970
M Delfland	60	26	15	11	34
Rijswijk	295	127	74	53	168
Westland	628	270	157	113	358
Totaal Haaglanden	5160	2219	1290	929	2.941

Bron: product Wajong gegevens voor gemeenten, 28 maart 2014

## 5.2. Kengetallen bedrijven en Banenafpraak

Om een beeld te krijgen van het aantal bedrijven dat gevolg moet geven aan de afspraak in het Sociaal Akkoord is in het LISA gekeken naar het aantal bedrijven met 25 medewerkers of meer. Dit bleek niet beschikbaar, er is gekozen voor het overzicht van bedrijven met meer dan 20 medewerkers. Om een beeld te krijgen van de verdeling naar sector, is gebruik gemaakt van gegevens van Stadsgewest Haaglanden, dus inclusief een deel van ZHC (Zoetermeer, Leidschendam-Voorburg, Pijnacker-Nootdorp).

Aantal bedrijven met 20 of meer werknemers in Haaglanden, 2013

	20-49 werknemers	50-99 werknemers	100-199 werknemers	200-499 werknemers	>500 werknemers	totaal
Delft	134	61	39	27	9	270
Den Haag	555	299	208	102	59	1.223
M Delfland	18	14	1	1	2	36
Rijswijk	83	69	22	20	4	198
Westland	238	98	47	22	2	407
Haaglanden	1.028	541	317	172	76	2.134

Aantal bedrijven met 20 of meer medewerkers in Stadsgewest Haaglanden per sector

Aantal medewerkers	20-49	50-99	100-199	200-499	> 500	Totaal
Landbouw, bosbouw en visserij	75	20	8	5	0	108
Winning van delfstoffen	0	4	2	2	0	8
industrie	60	26	14	12	5	117
Winning/ distributie van water, afval(water) beheer	2	7	3	5	0	17
Productie, distributie, handel in electra en gas	1	1	0	2	0	4
bouwnijverheid	66	30	8	4	1	109
Groot-en detailhandel, reparatie van auto's	197	126	53	19	2	437
Logies, maaltijd-en drankverstrekking	99	28	6	0	0	133
Vervoer en opslag	35	36	25	10	3	109
Informatie en communicatie	59	30	16	11	7	123
Verhuur van en handel in onroerend goed	17	17	8	0	0	42
Financiële instellingen	35	14	9	8	3	69
Advisering, onderzoeken, special. Zakelijke dienstverlening	140	54	32	9	10	255
Verhuur onroerende goederen, overige zakelijke dienstverlening	78	39	9	9	6	141
Openb. Bestuur, overheid, soc. verzekeringen	45	33	57	37	29	201
onderwijs	187	82	31	10	2	312
Gezondheids-en welzijnzorg	140	77	65	41	17	340
Cultuur, sport en recreatie	54	19	8	4	0	85
Overige dienstverlening	35	20	12	12	0	79
Extraterritoriale organisaties en lichamen	13	3	1	3	3	23
Totaal	1.338	666	407	213	88	2.712

Stadsgewest Haaglanden is Arbeidsmarktregio Haaglanden plus Zoetermeer, Leidschendam-Voorburg en Pijnacker-Nootdorp

Landelijk is een verwachte verdeling van de Banenafpraak naar sectoren gemaakt. De werkgeversservicepunten en de werkgeversorganisaties kunnen deze informatie benutten bij het realiseren van de Banenafpraak in deze regio.

Landelijke verdeling aantal arbeidsplekken t/m 2016 Banenafpraak naar sectoren

Marktsectoren		Overheid	
Landbouw, bosbouw en visserij	200	Openbaar bestuur en overheid	3.200
Industrie	1.650	Onderwijs	3.300
Bouwnijverheid	700		
Handel	2.800		
Vervoer en opslag	750		
Horeca	750		
Informatica en Communicatie	500		
Financiële dienstverlening	500		
Verhuur en onroerend goed	250		
Specialistische zakelijke diensten	1.000		
Verhuur en overige zakelijke diensten	1.500		
Gezondheids- en welzijnszorg	2.800		
Cultuur, sport en creatie	300		
Overige dienstverlening	300		
<b>Totaal</b>	<b>14.000</b>		<b>6.500</b>

bron VNG: verdeling op basis van de werkgelegenheid bij bedrijven, werkloosheid en vacatureontwikkeling in de komende jaren.

Grijze arcering: de belangrijkste sectoren in de arbeidsmarktregio Haaglanden.

Uit onderstaand overzicht van het UWV blijkt overigens dat niet alleen 25+ bedrijven mensen met een arbeidsbeperking in dienst nemen. Ook 5 procent van de bedrijven met minder dan 10 medewerkers heeft Wajongers in dienst.

reguliere bedrijven met Wajongers in dienst, landelijk per 2012 (geen SW-bedrijven)

aantal werknemers	verdeling in % werkgevers	aandeel in % met Wajongers in dienst	aantal Wajong-dienstverbanden per 10.000 dienstverbanden
minder dan 10	74	5	72
10-34	18	7	53
35-99	5	17	43
100-499	2	32	28
500-1.399	0,4	65	25
1.400 en meer	0,2	92	32

### *Belangrijkste uitstroomberoepen Wajongers*

Landelijk zijn 103 beroepen geteld waar Wajongers naar zijn uitgestroomd. De top 5 van uitstroom beroepen naar sector, geeft het volgende beeld:

<b>belangrijkste uitstroomberoepen Wajong</b>	<b>sector</b>
productiemedewerker	uitzendbureaus
magazijnmedewerker	groot- en detailhandel, reparatie van auto's
huishoudelijk medewerker (hotel, instelling)	uitzendbureaus
medewerker cafetaria, counter	logies-, maaltijd-, en drankverstrekking
keukenassistent	Informatie- en communicatie

## 6. Regio in Beeld 2014

**Een van de taken van UWV is transparantie bieden op de arbeidsmarkt. Dit geldt zowel voor de vraagzijde (banen en vacatures) als voor de aanbodzijde (beschikbaarheid van personeel) van de arbeidsmarkt. Een keer per jaar brengt UWV de regio in beeld uit: en regionale schets van de arbeidsmarkt voor 35 arbeidsmarktregio's in Nederland.**

Informatie over de regio Haaglanden is interessant voor een breed publiek, zeker omdat het de situatie op de arbeidsmarkt beschrijft van zowel de vraagzijde als van de aanbodzijde. Daarnaast bevat het rapport de nieuwste arbeidsmarktprognoses van UWV. Het rapport is interessant voor beleidsmakers. Het biedt aanknopingspunten voor het formuleren van regionaal arbeidsmarktbeleid. Werkgevers in Haaglanden zijn veelal geïnteresseerd in de beschikbaarheid van personeel op de arbeidsmarkt. Intermediairs en werkzoekenden zijn geïnteresseerd in informatie over de kansen en mogelijkheden op de arbeidsmarkt, nu en in de toekomst. Deze regionale arbeidsmarktschets van Haaglanden wordt, samen met de schetsen voor de 34 andere arbeidsmarktregio's in Nederland, gepubliceerd op [www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie](http://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie).

Regio in Beeld 2014 Haaglanden is als bijlage bij dit deel van het marktbeperkingsplan gevoegd.