

RAPPORT ARBEIDSMARKTDIENSTVERLENING NOORD-HOLLAND NOORD

MAART 2024



AUTEUR

Catelijne Zandbergen – Vonk

PROJECTGROEPLEDEN

Mirjam Kinneging – Vonk

Willem Zijlstra – Horizon College

Ben Hoogendam – CNV

Femke Blokker – RPA-NHN

Carina Haakman – Gemeente Hollands Kroon

Annet Hoornsman – Gemeente Texel

Geert van Heijster – Probedrijven

Con Bakker – Gemeente Hoorn

Petra Taams – Gemeente Hoorn

Daniëlle Gelinck – Werksaam

Isabo Oosterholt – Gemeente Alkmaar

Silvie Lambert – Gemeente Alkmaar

Amy Niestadt – Zaffier

Anne Engelbrecht – UWV

INHOUDSOPGAVE

Rapport arbeidsmarktdienstverlening Noord-Holland Noord

Inleiding	5
1. Overzicht arbeidsmarktinfrastructuur NHN	7
2. Arbeidsmarktdynamiek en opgaven in Noord-Holland Noord	9
3. Arbeidsmarktdienstverlening in NHN	11
3.1 Dienstverlening werkgevers	12
3.2 Dienstverlening van werk naar werk	18
3.3 Dienstverlening van uitkering naar werk	24
3.4 Dienstverlening van school naar werk	32
3.5 Dienstverlening van niet werk naar werk	38
4. Resultaat van de dienstverlening Noord-Holland Noord	44
4.1 Inwoners, werkgevers en dienstverlening	44
4.2 Sterke punten dienstverlening	45
4.3 Aandachtspunten en opgaven	46
4.4 GAP-Analyse	47
4.5 Consequenties	48
4.6 Koppeling met kamerbrief	49
5. Proportionaliteit	50
5.1 Analyse van de beroepsbevolking en uitkeringsgerechtigden	51
5.2 Proportionaliteit in beleid en dienstverlening	56
Bijlage 1: Oplossingsrichtingen	58
Bijlage 2: Betrokken organisaties/ gesproken personen	60
Bijlage 3: Clusters dienstverlening	62
Bijlage 4: Cijfermatige data dienstverlening	65

INLEIDING

In een tijdperk waarin de arbeidsmarkt sneller evolueert dan ooit tevoren, staat Noord-Holland Noord (NHN) aan de vooravond van een transformatie. Gedreven door de visie van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) via een recente kamerbrief de onmiskenbare noodzaak voor een adaptieve en inclusieve arbeidsmarkt, bundelt NHN de krachten om zijn arbeidsmarktdienstverlening te hervormen.

Het doel van deze hervorming is het creëren van een toekomstbestendige arbeidsmarktdienstverlening die de kernbehoeften van werkenden, werkzoekenden en werkgevers centraal stelt. Als antwoord op deze richtlijnen van SZW, heeft de arbeidsmarktregio NHN — een samenwerkingsverband van 17 gemeenten, UWV, sociaal ontwikkelbedrijven, sociale partners, onderwijsinstellingen en RPA-NHN¹— een strategische bestuursopdracht gestart. Deze opdracht is bedoeld om een analyse te verrichten van zowel de huidige staat als de beoogde toekomstige richting van de arbeidsmarktdienstverlening in de regio.

Om hiertoe te komen is er een momentopname nodig. Het uitvoeren van een momentopname is belangrijk omdat elke partner een uniek deel van de arbeidsmarktdienstverlening verzorgt. In dit rapport worden de huidige knelpunten en behoeften in kaart gebracht, met betrekking tot de dienstverlening die ondersteunt bij verschillende overgangen: van werk naar werk, van uitkering naar werk, van school naar werk, van niet werkend naar werk en de reis die werkgevers doormaken.

Deze momentopname dient als uitgangspunt voor gerichte verbeteringen en innovaties in de dienstverlening om te komen tot een samenhangende vraaggerichte dienstverlening op de arbeidsmarkt waarbij we rekeninghouden met de uitgangspunten uit de kamerbrief van SZW en ieders rol, taak en verantwoordelijkheid op de arbeidsmarkt.

In dit rapport gaan we nader in op de arbeidsmarktdienstverlening die op dit moment vorm wordt gegeven in de arbeidsmarktregio. Het rapport wordt opgedeeld in twee delen;

- A. Algemene deel, met daarin de opdracht, de samenwerkingsstructuren;
- B. Dienstverleningsroute.

Dit rapport laat de complexiteit en dynamische aard van de arbeidsmarkt in NHN zien, met een specifieke focus op het faciliteren van de toegang tot ondersteuning en antwoorden voor zowel inwoners als werkgevers, in lijn met het “no wrong door” principe. Het erkent dat een volledige opsomming van initiatieven onhaalbaar is, gezien de diversiteit en omvang van activiteiten op dit gebied.

De nadruk ligt op het belang van flexibiliteit, openheid, en een continue dialoog tussen alle betrokken partijen om duurzame en inclusieve oplossingen te vinden. Dit streven naar toegankelijkheid en begrip, in combinatie met het realiseren van de uitdagingen in het vangen van de arbeidsmarkt in een statisch beeld, dient als fundament voor onze aanpak en toekomstige strategieën in de arbeidsmarktdienstverlening.

¹ Het onderzoek is uitgevoerd onder de partijen van het RPA-NHN, daardoor ligt de focus dat wat er in het publieke domein gebeurt en minder op de sectoren. Voor een deel is dan onvermijdelijk, want er gebeurt zoveel in sectoren en branches dat het ondoenlijk is alles op te sommen.

Het proces van het vaststellen van de uitgangssituatie voor de arbeidsmarktdienstverlening in NHN heeft niet alleen nuttige inzichten opgeleverd, maar ook de samenwerking tussen betrokken partijen versterkt. Deze toegenomen samenwerking heeft geleid tot een dieper begrip en waardering voor de diverse rollen en uitdagingen binnen de regio. Belangrijk is nu dat deze samenwerking wordt bestendig en onafhankelijk van individuele personen wordt voortgezet, om zo een duurzame en effectieve aanpak van arbeidsmarktproblemen te waarborgen.

MAATSCHAPPELIJKE IMPACT VAN DE ARBEIDSMARKTDIENSTVERLENING

De inspanningen binnen de arbeidsmarktdienstverlening in NHN zijn veelomvattend en streven naar een adaptieve en inclusieve arbeidsmarkt. Deze inspanningen omvatten onder meer:

1. **Arbeidsmarktdienstverlening in NHN:** Gericht op het verbinden van onderwijs met de arbeidsmarkt, ondersteuning van kwetsbare groepen richting werk, en het bevorderen van leren en ontwikkeling.
2. **Economische en sociale Voordelen:** De inzet verbetert economische stabiliteit en welvaart, bevordert sociale inclusie door drempels voor arbeidsparticipatie te verlagen en ondersteunt een diverse en competente beroepsbevolking.
3. **Duurzaamheid en inclusiviteit:** Focus op duurzame werkplaatsen en gerichte ondersteuning draagt bij aan een veerkrachtige en inclusieve samenleving.

CONCLUSIE

De versterking van arbeidsmarktdienstverlening en gerichte inzet op inclusieve maatregelen leiden tot aanzienlijke maatschappelijke voordelen, zoals economische groei, sociale inclusie, en verbeterd individueel welzijn. Samenwerking tussen stakeholders is essentieel voor het maximaliseren van deze voordelen.

1 OVERZICHT ARBEIDSMARKTINFRASTRUCTUUR NHN

In de regio NHN werken partijen samen op het gebied van arbeidsmarktbeleid². Dit is vormgegeven in de netwerkorganisatie onder de naam van Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid (RPA-NHN). Daarnaast bestaat er in regio NHN het Ontwikkelingsbedrijf NHN. Zij spelen een rol in de economische vooruitgang in de regio.

- RPA-NHN: Dit is een netwerkorganisatie van werkgevers, werknemers, UWV, onderwijsinstellingen, SBB en gemeenten. Het doel is om met elkaar toe te werken naar een duurzame, ontwikkelingsgerichte en inclusieve arbeidsmarkt, waar iedereen die kan en wil werken, werkt. Projecten en programma's van het RPA-NHN zijn gericht op het vergroten van werkgelegenheid en het stimuleren van de lokale economie.

**ARBEIDSMARKTINFRASTRUCTUUR
VERWIJST NAAR HET GEHEEL AAN
SYSTEMEN, PROCESSEN, ORGANISATIES
EN BELEID DAT DE WERKING VAN
DE ARBEIDSMARKT ONDERSTEUNT,
FACILITEERT EN REGULEERT.**

- Ontwikkelingsbedrijf NHN: Deze uitvoeringsorganisatie zet zich in voor de economische groei van NHN door ondernemers en investeerders te ondersteunen op het gebied van innovatie en duurzaamheid. Het speelt een belangrijke rol in het aantrekken van investeringen en het stimuleren van sleutelsectoren zoals agribusiness en energie. De samenwerking met partners op verschillende niveaus versterkt de economische structuur en maakt NHN aantrekkelijk voor bedrijven.

De regio heeft een gezamenlijke Human Capital Agenda (HCA)³ voor de regio NHN. Dit ondersteunt een gezamenlijke benadering voor het aanpakken van arbeids- en economische opgaven.

In NHN werken verschillende organisaties samen om werkzoekenden en werkgevers met elkaar te verbinden, waaronder in het WerkgeversServicepunt NHN, LeerWerkLoket NHN⁴, NHN Werkt Door en Jongerenloketten. Deze netwerken richten zich op het benutten van het lokale arbeidspotentieel en het aanpakken van specifieke arbeidsmarktopgaven. Jongerenloketten en de regionale aanpakken voorkomen voortijdig schoolverlaten (VSV) spelen een unieke rol door zich specifiek te richten op de ondersteuning van jongeren tussen de 16 en 27 jaar, een cruciale doelgroep die de toekomst van de arbeidsmarkt vormt.

Daarnaast hebben de 17 gemeenten, UWV, sociaal ontwikkelbedrijven (Probedrijven, WerkSaam, Zaffier, De Bolder), sociale partners, vakbonden, onderwijsinstellingen en SBB ook een rol op deze arbeidsmarkt, ieder met andere taken, verantwoordelijkheden en rollen. In hoofdstuk 3 zijn dit de partijen die hierin worden meegenomen.

² Arbeidsmarktbeleid omvat de strategieën, programma's en maatregelen die door overheden en andere stakeholders worden ontworpen en geïmplementeerd om de arbeidsmarkt te reguleren en te verbeteren.

³ Human Capital Agenda NHN - ONHN

⁴ LeerWerkLoket is apart benoemd omdat er een andere aansturing- en financieringslijn is dan het Regionaal Mobiliteit Team (RMT). LeerWerkLoket werkt samen met het RMT



De arbeidsmarkt in NHN is levendig en vol dynamiek met veel veranderingen die mensen gedurende hun werkzame leven doormaken. Dit gaat van de overgang van onderwijs naar werk, het wisselen tussen verschillende banen, tot aan de veranderingen in werkloosheidsstatus. Werkenden en werkzoekenden vinden hun weg in een omgeving waar persoonlijke inzet en keuzes voorop staan. Dit complexe speelveld biedt zowel kansen als opgaven, maar benadrukt vooral de vitaliteit en het potentieel van de regionale arbeidsmarkt in NHN.

2 ARBEIDSMARKTDYNAMIEK EN OPGAVEN IN NOORD-HOLLAND NOORD⁵

De arbeidsmarkt⁶ in NHN staat voor een periode van significante transitie tussen 2023 en 2035, gekenmerkt door een breed scala aan kansen en opgaven die voortkomen uit zijn specifieke beroepsbevolking, de diversiteit aan sectoren, en regionale economische ontwikkelingen. Met een totale beroepsbevolking van 378.000, waarvan 367.000 werkzaam en 11.000 werkloos, toont NHN een relatief lage werkloosheid vergeleken met het nationale gemiddelde. De regio, met een forse meerderheid van MKB-bedrijven die de bedrijfsstructuur uitmaken, benadrukt het belang van deze sector voor de veerkracht en flexibiliteit van de arbeidsmarkt, ondanks specifieke opgaven waarmee deze bedrijven worden geconfronteerd.

De arbeidsmarkt diversiteit in NHN, met sterke vertegenwoordiging in sectoren zoals landbouw, bouw, horeca, techniek, detailhandel, dienstverlening, openbaar bestuur, en zorg & welzijn, biedt veel werkgelegenheidsmogelijkheden maar vereist ook voldoening aan specifieke sectorale vaardigheidsvereisten. De traditioneel sterke arbeidsmoraal in NHN, met een laag ziekteverzuim en een harde werkeethiek, wordt uitgedaagd door de vergrijzing die leidt tot grote personeelstekorten in kritieke sectoren.

De komende jaren zal de arbeidsmarkt krap blijven, een situatie die naar verwachting zal aanhouden. Een stabiele periode met beperkte beschikbare arbeidskrachten is aangebroken. Deze ontwikkeling wordt verergerd doordat talent naar Amsterdam trekt, wat leidt tot een krimp en verschraling van de beroepsbevolking in NHN. Daarnaast is er een toename van werkloosheid, een groeiend aantal jongeren met ondersteuningsbehoeften op het gebied van school en werk, en een stijgend aantal inwoners dat niet kan deelnemen aan deze arbeidsmarkt.

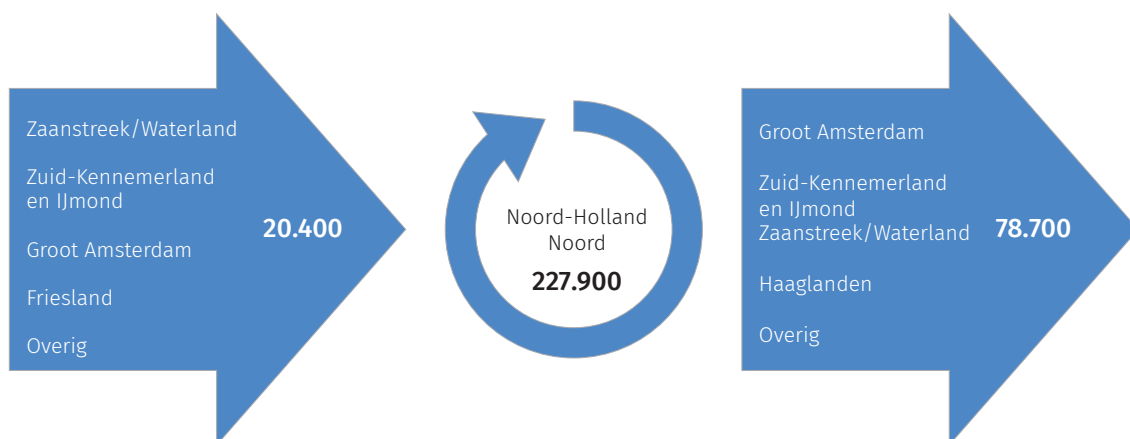
Deze transitieperiode roept op tot een maatschappelijke verschuiving waarin afscheid genomen moet worden van het vertrouwde en nieuwe benaderingen omarmd moeten worden. Het vereist keuzes over welke sectoren en functies te behouden, het heroverwegen van traditionele organisatiestructuren en een proactieve houding tegenover de voorspelbare veranderingen in de beroepsbevolking. Het aanpakken van deze opgaven en het anticiperen op toekomstige arbeidsmarktbehoeften is essentieel voor het behoud van een dynamische en inclusieve arbeidsmarkt in NHN, waarbij leren en aanpassen centraal staan in deze transitie.

Binnen de context van de voortdurende evolutie van de arbeidsmarkt in NHN speelt de integratie van nieuwkomers een cruciale rol. Hoewel het proces van het aan het werk krijgen van nieuwkomers tijdsintensief kan zijn, vertegenwoordigen zij een aanzienlijk onbenut potentieel. Deze groep brengt een diversiteit aan vaardigheden, perspectieven en innovatieve ideeën met zich mee die essentieel kunnen zijn voor de toekomstige groei en veerkracht van de regionale economie. Het efficiënt benutten van dit potentieel vereist een gerichte aanpak en investering in taalonderwijs, beroepsopleidingen en integratieprogramma's. Door de focus te leggen op het versnellen van deze integratieprocessen, kan NHN niet alleen de huidige personeelstekorten aanpakken maar ook een meer inclusieve en dynamische arbeidsmarkt creëren die klaar is voor de uitdagingen en kansen van morgen.

⁵ *Regio In Beeld 2023, publicatie UWV*

⁶ *De arbeidsmarkt is het domein waar vraag (werkzoekende) naar en aanbod (arbeidsorganisaties) van arbeid samenkomen. Het omvat alle beschikbare banen en de individuen die werk zoeken binnen een bepaald geografisch gebied of sector.*

De meeste uitgaande pendel (50,7%) gaat naar de regio Groot Amsterdam. Naar Zuid-Kennemerland en IJmond (20,7%) en Zaanstreek/Waterland reizen, ondanks de meestal kortere reistijd minder mensen.



Bron: CBS, bewerking door UWV

Afbeelding 2.9 **Pendel naar, binnen en vanuit Noord-Holland Noord**
Noord-Holland Noord, 2021

KNELPUNTEN OP DE ARBEIDSMARKT IN NHN

- **Mismatch tussen vaardigheden en banen:** Er is een discrepantie tussen de vaardigheden van werkzoekenden en de eisen van beschikbare banen. Dit kan veroorzaakt worden door een gebrek aan ervaring, relevante opleiding of training en/of geen zicht hebben op competenties en vaardigheden. Dit kan ook liggen in de mismatch tussen de eisen van werkgevers en de mogelijkheden/wensen van werknemers.
- **Seizoensgebonden werkgelegenheid:** In bepaalde sectoren, zoals de landbouw of het toerisme, is er sprake van seizoensgebonden werk, wat leidt tot periodieke werkloosheid.
- **Opgaven voor specifieke groepen:** Zoals nieuwkomers, jongeren die net van school komen en moeite hebben met de overstap naar de arbeidsmarkt, en internationale medewerkers en studenten die geconfronteerd worden met beperkingen door regelgeving en het huidige politieke klimaat, wat hun potentieel remt.
- **Beperkingen voor uitkeringsgerechtigden:** Inwoners met een uitkering hebben soms een zeer grote afstand tussen de vaardigheden die zij bezitten en de eisen van beschikbare banen. Daarnaast is er vaak sprake van een opstapeling van multiproblematiek.
- **Pendel uit de regio:** Arbeidskrachten wonen in onze regio maar werken in andere arbeidsmarktregio's
- **Vergrijzing:** op korte termijn zijn er onvoldoende mensen beschikbaar om de uitstroom van arbeidskrachten te vervangen met name in de sectoren waar nu al krapte heerst zoals zorg en onderwijs.
- **Verschillen tussen de subregio's:** Binnen NHN bestaan er opvallende verschillen in de arbeidsmarktdienstverlening tussen de subregio's, beïnvloed door factoren zoals lokale inrichting van beleid en regelgeving, economische structuur, werkgelegenheid, demografie en unieke lokale opgaven. Omarmen van deze verschillen en het actief zoeken naar synergiën tussen de subregio's kan bijdragen aan een meer gebalanceerde en samenhangende aanpak binnen de gehele NHN-regio, waardoor de diversiteit aan kansen en uitdagingen in elke subregio optimaal benut wordt voor een versterkte arbeidsmarkt.

3 ARBEIDSMARKTDIENSTVERLENING IN NHN

Hoewel de arbeidsmarkt in veel gevallen soepel functioneert, is de arbeidsmarktdienstverlening nodig als schakel voor situaties waarin dit niet het geval is. Om inzicht te krijgen op de huidige dienstverlening in de arbeidsmarkt kan dat vanuit diverse perspectieven worden bekeken. De dienstverlening die wordt beschreven is als volgt ingedeeld:

1. Werkgevers
2. Werk naar werk
3. Uitkering naar werk
4. School naar werk
5. Niet-werkend naar werk

Binnen de arbeidsmarktdienstverlening van NHN is er een groot versnipperd aanbod. Om hierin inzicht te krijgen hebben we het aanbod zoveel mogelijk proberen te clusteren. In het cluster⁷ loopbaanadvies vallen bijvoorbeeld verschillende activiteiten van het maken van assessments tot het helpen bij het maken van een cv.

- **Scholen⁸ en testen:** Voor het ontwikkelen van talent, competenties en vaardigheden ten behoeve van een goede uitgangspositie op de arbeidsmarkt.
- **Loopbaanadvies:** Voor het definiëren van carriëredoelen en het identificeren van kansen, dit cluster biedt persoonlijke begeleiding en advies gericht op de toekomstige loopbaan van werkzoekenden.
- **Begeleiding naar werk:** Richt zich op ondersteuning om de toeleiding naar duurzaam werk mogelijk te maken.
- **Bemiddeling en matching:** Faciliteert een directe verbinding met werkgevers of onderwijsinstellingen, wat cruciaal is voor het vinden van passende werkgelegenheid of opleidingsmogelijkheden.
- **Begeleiding tijdens werk:** Ondersteunt de ontwikkeling van inzetbaarheidsvaardigheden binnen een huidige baan of nieuwe rol, waardoor de kans op langdurige werkgelegenheid toeneemt.
- **Informatie en advies:** Biedt inzichten in de arbeidsmarkt, inclusief trends & ontwikkelingen en opleidingsmogelijkheden, om geïnformeerde beslissingen te kunnen maken.
- **Randvoorwaardelijk:** Richt zich op het overbruggen van praktische of financiële hindernissen die de overgang kunnen belemmeren, zoals zorg, vervoer, kinderopvang of financiële ondersteuning.

Het is dus van belang dat er een gedetailleerd inzicht wordt verkregen in de huidige stand van zaken van klantreizen binnen de arbeidsmarktdienstverlening. Dit inzicht is onmisbaar voor het realiseren van een dienstverlening die werkelijk aansluit bij de behoeften van zowel werkzoekenden als werkgevers. Hieruit volgt dat een nader onderzoek essentieel is om de hiaten in de huidige beschrijvingen en processen te identificeren en te adresseren, en om te zorgen voor een continu verbeterproces in de dienstverlening. Dit onderzoek zal ons in staat stellen om beter te begrijpen wat er nodig is om de arbeidsmarkt efficiënter en effectiever te bedienen.

⁷ Een cluster in de context van arbeidsmarktdienstverlening verwijst naar een georganiseerde groep van gerelateerde diensten en ondersteunende activiteiten die samenwerken om een specifiek aspect van werkgelegenheid, loopbaanontwikkeling, of arbeidsmarktintegratie te adresseren.

⁸ Alle vormen van scholing in het kader van Leven Lang Ontwikkelen.

3.1 PERSONA DIENSTVERLENING WERKGEVERS



PERSONA: CLAUDIA

CLAUDIA IS DE EIGENAAR VAN EEN KLEIN BOUWBEDRIJF IN SCHAGEN. ZE IS CONTINU OP ZOEK NAAR JONG TALENT OM HAAR TEAM TE VERSTERKEN. CLAUDIA IS ZICH BEWUST VAN DE OPGAVEN DIE JONGEREN KUNNEN TEGENKOMEN BIJ DE OVERGANG VAN SCHOOL NAAR WERK EN WIL EEN INCLUSIEVE WERKOMGEVING BIEDEN DIE RUIMTE BIEDT VOOR ONTWIKKELING EN LEREN

Huidige Situatie:

Claudia's bedrijf groeit, en ze heeft aan nieuwe medewerkers die zowel technisch onderlegd zijn als bereid zijn om te leren. Ze is geïnteresseerd in het aanbieden van BBL-plekken of deeltijdwerk gecombineerd met opleiding, maar is onzeker over de beste manier om dit te organiseren en te financieren. Claudia wil ook zorgen voor voldoende ondersteuning op de werkvloer voor jongeren met specifieke behoeften.

Behoeften:

- **Werving en selectie:** Effectieve strategieën om jong talent aan te trekken.
- Informatie over onderwijsprogramma's: Kennis over BBL-plekken en deeltijdopleidingen om werknemers de kans te geven zich te ontwikkelen.
- **Advies over werkplekaanpassingen:** Hoe een inclusieve werkomgeving te creëren die rekening houdt met de fysieke en leerbehoeften van alle medewerkers.
- **Financiële begeleiding:** Informatie over subsidies en financiële steun voor het in dienst nemen van jongeren of het aanbieden van leerwerkplekken.

Opgaven:

- Het vinden van gekwalificeerde jongeren die passen binnen de cultuur en technische behoeften van het bedrijf.
- Het navigeren door overheidsprogramma's en subsidies voor werkgevers.
- Het creëren van een werkomgeving die ondersteunend en uitnodigend is voor jongeren.

Doelen:

- Succesvol jongeren integreren in het bedrijf door middel van werk-leertrajecten.
- Een sterke, toekomstbestendige werknemersbasis opbouwen.
- Een positieve bijdrage leveren aan de gemeenschap door jongeren kansen te bieden.

Motivaties:

- De passie om een verschil te maken in de levens van jongeren door hen kansen te bieden.
- Het verlangen om het bedrijf te laten groeien met een team dat divers is in vaardigheden en achtergronden.
- De ambitie om erkend te worden als een inclusieve en ondersteunende werkgever in de Tech industrie.

Instrumentarium:

- **Subsidieadvies:** Informatie over beschikbare subsidies voor het aannemen van jongeren of het creëren van leerwerkplekken.
- **Partnerschappen met onderwijsinstellingen:** Samenwerkingen opzetten met scholen en opleidingsinstellingen voor BBL-trajecten of stages.
- **HR-Consultancy:** Advies over inclusief HR-beleid en het opzetten van ondersteuningsstructuren voor jonge werknemers.
- **Netwerkplatforms:** Toegang tot netwerkevenementen en platforms voor het vinden van jong talent.

Werkplekaanpassing en -ondersteuning:

Begeleiding bij het realiseren van fysieke en educatieve werkplekaanpassingen.

DIENTVERLENING WERKGEVERS

SITUATIESCHETS EN OPGAVEN VOOR WERKGEVERS IN NOORD-HOLLAND NOORD⁹

Werkgevers in NHN staan voor significante opgaven op de arbeidsmarkt. In 2023 was 35% van de ontstane vacatures volgens werkgevers in Nederland moeilijk te vervullen¹⁰. Deze tekorten verstoren de bedrijfsvoering en benadrukken het belang van een efficiënte koppeling tussen de vraag naar en het aanbod van arbeid. Bovendien ervaren vooral kleine en middelgrote ondernemingen (MKB) een mismatch tussen de behoeften van werkgevers en de vaardigheden van werkzoekenden, mede door een vaak traditionele en reactieve benadering van HR¹¹. Huisvesting en bereikbaarheid verergeren deze uitdagingen aanzienlijk. Het gebrek aan huisvesting leidt tot leegloop in de regio, wat samenhangt met de algehele bereikbaarheid. De infrastructuur is onvoldoende ontwikkeld en bedrijventerreinen zijn niet bereikbaar met openbaar vervoer. Deze combinatie draagt bij aan een leegloop van werknemers en studenten, wat de arbeidsmarktproblematiek in de regio verder intensiveert.

PRIMAIR VERANTWOORDELIJK¹²

Overheid: UWV en gemeenten hebben de taak om werkgevers te ondersteunen bij het werven van personeel. Dit is georganiseerd binnen de netwerkorganisatie Werkgeversservicepunt NHN

Sociale partners: zoals de vakbonden en werkgeversorganisaties behartigen de belangen van werknemers, werkzoekenden, en werkgevers.

ONDERSTEUNENDE ORGANISATIES EN DIENSTEN

Om deze opgaven aan te pakken, spelen verschillende partijen een cruciale rol in het ondersteunen van werkgevers:

- **WerkgeversServicepunt NHN¹³:** Dient als het publieke aanspreekpunt voor advies en ondersteuning bij werving, personele vraagstukken en toegang tot financiële regelingen.
- **SBB (Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven):** Verbindt het beroepsonderwijs met de arbeidsmarkt, waardoor werkgevers toegang krijgen tot goed voorbereide werknemers.
- **Onderwijsinstellingen:** Ontwikkelen opleidingen die aansluiten bij de arbeidsmarktbehoeften en faciliteren stageprogramma's en leerwerkplekken.
- **Opleidingsbedrijven¹⁴:** Het opleiden van vakmensen in de bouw, techniek, installatie en infra.
- **Ondernemersloketten:** Bieden gerichte ondersteuning aan ondernemers, inclusief advies over marktkansen en regelgeving.
- **Regionale ontwikkelingsfondsen en gemeenten:** Verstrekken financieringsmogelijkheden voor ondernemersinitiatieven en praktijkleren.
- **Private partners¹⁵,** zoals uitzend-, detachings- en re-integratie bureaus spelen een rol in het complementeren van de dienstverlening door het aanbieden van gespecialiseerde diensten en oplossingen die de publieke sector niet kan bieden. Deze partners kunnen een rol in de arbeidsmarktdienstverlening voor zover ze meer te doen dan alleen het faciliteren van tijdelijke werkgelegenheid. Ze kunnen bijdragen aan duurzaam werk door zich te richten op het belang van het individu, ongeacht de directe inzetbaarheid. Dit omvat het ondersteunen van mensen met een afstand

tot de arbeidsmarkt door middel van persoonlijke begeleiding, training en ontwikkelingsprogramma's. Het doel is niet alleen om werkzoekenden snel aan werk te helpen, maar ook om hen te begeleiden naar banen die bijdragen aan hun langdurige carrièreontwikkeling en persoonlijke groei. Door deze benadering staan de behoeften en het welzijn van het individu voorop, wat bijdraagt aan de algemene doelstelling van duurzame werkgelegenheid en inclusiviteit op de arbeidsmarkt.



BELANG VAN EEN DOORDACHTE BENADERING

Voor werkgevers is het essentieel om een doordachte benadering te hanteren bij het navigeren door de beschikbare ondersteuning. Door optimaal gebruik te maken van de diensten en hulpmiddelen die door deze diverse organisaties worden aangeboden, kunnen werkgevers de personeelstekorten effectief aanpakken, de mismatch op de arbeidsmarkt verkleinen en hun personeelsontwikkeling en talentwerving verbeteren¹⁶.

⁹ Het beeld vanuit de werkgevers is in het vooronderzoek onvoldoende uitgevraagd en verdient nader onderzoek

¹⁰ Publicatie Ruim de helft van de vacatures volgens werkgevers nog moeilijk vervulbaar

¹¹ Human Capital Agenda NHN - ONHN

¹² Primaire verantwoordelijkheid: De fundamentele plicht of rol van een entiteit of groep bij het initiëren, coördineren, en waarborgen van activiteiten of diensten

¹³ UWV_WTM2023_Rapport_WSPNoord-HollandNoord_v1 (1).pdf

¹⁴ Een opleidingsbedrijf is een samenwerking tussen bedrijven en MBO (ESPEQ, Tetrix, Installatiewerk Noord-Holland, SPG)

¹⁵ Dit geldt ook voor sectorfondsen

¹⁶ UWV_WTM2023_Rapport_WSPNoord-HollandNoord_v1 (1).pdf

COMBINATIE VAN DEUR (ORGANISATIE) MET INSTRUMENTEN EN ACTIVITEITEN (CLUSTER)

	Onderwijs	Gemeenten in de kop	Gemeenten in West-Friesland	Gemeenten in regio Alkmaar	WerkSaam	Pro bedrijven/ De Bolder	Zaffier	WSP	Vakbonden	UWV	SBB	Ontwikkel bedr. werkgevers	LeertWerkLoket
Begeleiding tijdens werk	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Bemiddeling en matching	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Informatie en advies	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Randvoorwaardelijk	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

Legenda	■	Dienstverlening beschikbaar
	■	Dienstverlening beperkt beschikbaar
	■	Dienstverlening niet beschikbaar

De rijke diversiteit aan organisaties die arbeidsmarktdienstverlening aanbieden in NHN biedt zowel mogelijkheden als opgaven voor werkgevers.

ANALYSE

1. Toegang

- **Opgave:** De hoofdpoging voor werkgevers ligt in het navigeren door dit ingewikkelde netwerk van diensten. Dit is complex vanwege de fragmentatie van diensten en onduidelijkheid over welke organisatie het best aansluit bij de werkgevers unieke behoeften
- **Analyse:** De diversiteit aan diensten en de overlap tussen verschillende aanbieders kunnen leiden tot inefficiënties en duplicatie van inspanningen. Werkgevers moeten mogelijk aanzienlijke tijdsinvestering doen om te begrijpen welke organisaties de beste ondersteuning kunnen bieden voor hun specifieke behoeften en hoe ze deze diensten effectief kunnen inzetten.
- **Oplossingsrichting:** Zorg voor betere samenwerking tussen de verschillende dienstverlenende organisaties en zorg voor een betere bekendheid van de dienstverlening die het WerkgeversServicepunt NHN biedt aan werkgevers¹⁷. Dit helpt dubbel werk te voorkomen en biedt werkgevers een helder traject voor het ondersteunen en aannemen van werkzoekenden.

2. Consistentie en kwaliteit van diensten

- **Opgave:** Zelfde diensten kunnen op verschillende wijzen worden aangeboden. Denk bijvoorbeeld aan loonkostensubsidie, die kan door 17 gemeenten verschillend worden ingezet. Dit maakt het moeilijk voor werkgevers om de effectiviteit van samenwerking met deze organisaties te beoordelen.
- **Analyse:** De variatie in kwaliteit en aanpak tussen organisaties kan resulteren in onvoorspelbare uitkomsten voor werkgevers die op zoek zijn naar gekwalificeerd personeel voor hun organisatie. Dit kan leiden tot teleurstellingen en kan werkgevers ontmoedigen om in de toekomst dergelijke samenwerkingen aan te gaan.

¹⁷ UWV_WTM2023_Rapport_WSPNoord-HollandNoord_v1 (1).pdf

- **Oplossingsrichting:** Het afstemmen van de inhoud van dienstverlening kan bijdragen aan een uniform niveau van service en geeft werkgevers het vertrouwen dat ze nodig hebben om effectief samen te werken met deze organisaties.

3. Communicatie en informatie-uitwisseling

- **Opgave:** Effectieve communicatie en informatie-uitwisseling tussen werkgevers en het veelvoud aan “deuren” kan een opgave vormen. Dit kan resulteren in gemiste kansen voor zowel werkgevers als werkzoekenden die op zoek zijn naar werk.
- **Analyse:** Het gebrek aan een gecentraliseerd of gestroomlijnd communicatiekanaal kan leiden tot informatieverlies en misverstanden. Werkgevers die op zoek zijn naar specifieke vaardigheden of kwalificaties kunnen het moeilijk vinden om hun behoeften duidelijk te maken aan de juiste instanties, wat de effectiviteit van het matchingsproces beïnvloedt.
- **Oplossingsrichting:** Een centraal platform of loket waar werkgevers en dienstverlenende organisaties elkaar kunnen vinden en informatie kunnen delen, kan de samenwerking vereenvoudigen en de effectiviteit van het netwerk vergroten.

4. Aansluiting op arbeidsmarktbehoeften

- **Opgave:** Werkgevers lopen tegen het probleem aan dat de vaardigheden en kennis werkzoekenden, vaak niet (naadloos) aansluiten op de specifieke vereisten van hun sector of bedrijf.
- **Analyse:** Het probleem van mismatch tussen de (opgedane) kennis en de bedrijfsbehoeften benadrukt het belang van een voortdurende dialoog en de noodzaak om opleidingsprogramma’s regelmatig bij te stellen. Het realiseren van deze aanpassingen en het onderhouden van een relevante opleidingsinhoud is echter een opgave zonder sterke samenwerkingsverbanden tussen onderwijsinstellingen, werkgevers en eventueel andere betrokken organisaties.
- **Oplossingsrichting:** Behoeft aan ondersteuning bij werkgevers voor het werken met kwetsbare groepen. Het bieden van advies en ondersteuning aan werkgevers over inclusieve arbeidspraktijken is essentieel om de integratie van kwetsbare groepen in de arbeidsmarkt te bevorderen. Het ontwikkelen van trainingsprogramma’s over diversiteit en het bieden van begeleiding bij het opzetten van inclusieve werkplekken kan helpen het bewustzijn en de bereidwilligheid onder werkgevers te vergroten.

5. Absolute tekorten werknemers

- **Opgave:** Een essentiële uitdaging voor de arbeidsmarkt in NHN is het absoluut tekort aan werknemers, wat de groeipotentie van de regio beperkt en de werkgelegenheidskansen voor werkzoekenden vermindert.
- **Analyse:** Dit tekort kan leiden tot een verzadigde arbeidsmarkt waarin bestaande bedrijven wellicht niet in staat zijn om aan de groeiende vraag naar hun producten of diensten te voldoen vanwege een gebrek aan essentiële arbeidskrachten. Bovendien kan het de innovatie belemmeren en de aantrekkelijkheid van de regio voor nieuwe ondernemingen en investeerders verminderen. Daarentegen kan de krapte op de arbeidsmarkt kan er ook zorgen dat innovatie wordt ingezet. Zie bijvoorbeeld het gebruik van een QR-code in de horeca.
- **Oplossingsrichting:** Om dit probleem aan te pakken, is een multifaceted strategie nodig die zich richt op het stimuleren van ondernemerschap en het ondersteunen van startups en Mkb’s in hun groeitraject. Dit kan onder meer door het verbeteren van de toegang tot financiering en het faciliteren van netwerk- en mentorprogramma’s die nieuwe en bestaande werkgevers ondersteunen in hun ontwikkeling en uitbreiding.

3.2

PERSONA DIENSTVERLENING VAN WERK NAAR WERK



PERSONA: EVA

EVA IS 35 JAAR OUD EN WOONT IN DEN HELDER. ZE HEEFT EEN ACHTERGROND IN DE DETAILHANDEL, WAAR ZE DE AFGELOPEN 12 JAAR HEEFT GEWERKT, EERST ALS VERKOOPMEDEWERKER EN LATER ALS WINKELMANAGER. EVA IS ALLEENSTAAND EN HEEFT GEEN KINDEREN, MAAR ZE IS VERANTWOORDELIJK VOOR DE ZORG VAN HAAR OUDERE MOEDER. EVA IS SOCIAAL, EMPATHISCH EN HEEFT ALTIJD GENOTEN VAN DE INTERACTIE MET KLANTEN. ZE IS ECHTER DE LAATSTE TIJD ONTEVREDEN EN VOELT ZICH VASTZITTEN IN HAAR HUIDIGE BAAN ZONDER DUIDELIJKE MOGELIJKHEDEN VOOR VOORUITGANG OF PERSOONLIJKE ONTWIKKELING.

Huidige Situatie:

Eva heeft te horen gekregen dat de winkel waar ze werkt binnenkort zal sluiten vanwege economische redenen. Dit nieuws heeft haar onzeker gemaakt over haar toekomst, vooral wat betreft haar inkomen en carrière. Ze maakt zich zorgen over haar vermogen om voor haar moeder te zorgen en over de mogelijkheid om een baan te vinden die haar voldoening geeft. Eva overweegt zich om te scholen naar een ander vakgebied, maar is onzeker over de beschikbare mogelijkheden, de kosten en of ze op haar leeftijd nog wel een nieuwe start kan maken.

Behoeften:

1. **Duidelijkheid over inkomen en financiële zekerheid:** Eva wil weten hoe ze haar inkomen kan behouden tijdens haar overgang van werk naar werk. Ze zoekt informatie over uitkeringen, toeslagen en andere financiële steun tijdens haar werkloosheid.
2. **Omscholingsmogelijkheden:** Eva heeft behoefte aan advies over welke omscholingsmogelijkheden er zijn, inclusief informatie over cursussen, trainingen en de financiële aspecten van omscholing.
3. **Persoonlijke begeleiding:** Eva voelt zich overweldigd door de situatie en heeft behoefte aan persoonlijke begeleiding en ondersteuning bij het maken van keuzes over haar toekomstige carrière.
4. **Informatie over haar rechten:** Met het vooruitzicht op ontslag wil Eva duidelijkheid over haar rechten, zoals opzegtermijnen, ontslagvergoedingen, en hoe het proces van werk naar werk haar situatie beïnvloedt.
5. **Toekomstperspectief:** Eva wil een duidelijk beeld krijgen van haar baanperspectief in verschillende sectoren, rekening houdend met haar ervaring en eventuele omscholing.
6. **Effect op toeslagen:** Eva maakt zich zorgen over hoe een verandering in haar werksituatie haar recht op toeslagen zal beïnvloeden en zoekt hierover duidelijkheid.
7. **Ondersteuning bij de overgang:** Eva staat open voor nieuwe kansen, zoals de overgang van beschut werk naar regulier werk, maar heeft begeleiding nodig bij het zetten van de volgende stap.

Opgaven:

- Het overwinnen van de angst voor het onbekende en de zorgen over financiële stabiliteit.
- Het vinden van betrouwbare informatie en begeleiding voor het omscholingsproces.
- Het navigeren door de bureaucratie van instanties en het begrijpen van haar rechten en opties.

Doelen:

- Het veiligstellen van een stabiel inkomen tijdens haar transitieperiode.
- Het succesvol omscholen naar een veld met goede toekomstperspectieven.
- Het vinden van een baan die niet alleen financiële zekerheid biedt, maar haar ook persoonlijke voldoening geeft.

Motivaties:

- De wens om voor haar moeder te blijven zorgen zonder financiële stress.
- De ambitie om een meer bevredigende carrière te vinden die past bij haar vaardigheden en interesses.
- Het verlangen naar persoonlijke groei en ontwikkeling door nieuwe opgaven aan te gaan.

Instrumentarium voor Eva's Dienstverlening

1. **Persoonlijke Loopbaanadviseur:** Een loopbaanadviseur kan Eva persoonlijke begeleiding bieden bij het vinden van nieuwe werkgelegenheid, het ontdekken van omscholingsmogelijkheden en het navigeren door het proces van werkloosheid naar een nieuwe baan. Deze adviseur kan fungeren als een centraal punt voor ondersteuning en advisering.

2. **Omscholingsprogramma's:** Programma's die specifiek gericht zijn op omscholing kunnen Eva helpen de vaardigheden en kwalificaties te verkrijgen die nodig zijn voor een carrière in een nieuw vakgebied. Financiële ondersteuning voor deze omscholing is cruciaal.
3. **Financiële Adviesdiensten:** Financiële adviseurs of diensten kunnen Eva helpen met het plannen van haar financiën tijdens haar overgangperiode, inclusief informatie over uitkeringen, toeslagen, en hoe om te gaan met eventuele financiële verliezen.
4. **Juridische Ondersteuning:** Toegang tot juridisch advies om Eva te informeren over haar rechten en plichten bij ontslag en werkloosheid. Dit kan helpen bij het veiligstellen van haar rechten en het navigeren door eventuele conflicten.
5. **Netwerk- en Mentorprogramma's:** Het koppelen aan een netwerk of mentor binnen haar gewenste nieuwe vakgebied kan Eva waardevolle inzichten, advies, en mogelijkheden voor werk bieden.
6. **Workshops en Trainingen:** Het aanbieden van workshops over het veranderen van carrière, het verbeteren van sollicitatievaardigheden, en persoonlijke ontwikkeling kan Eva helpen zich meer zelfverzekerd en voorbereid te voelen op haar nieuwe carrière pad.
7. **Digitale Hulpmiddelen:** Toegang tot online platforms voor vacatures, omscholing, en zelfstudie kan Eva helpen om op haar eigen tempo te leren en kansen te ontdekken.
8. **Sociale Ondersteuning:** Groepen of bijeenkomsten met anderen die soortgelijke overgangen doormaken, kunnen emotionele steun en gemeenschapsgevoel bieden.

Door deze diensten te combineren, kan Eva ondersteund worden in haar gehele dienstverlening van werk naar werk, van het omgaan met de initiële impact van werkverlies tot het vinden van een nieuwe, vervullende carrière.

DIENSTVERLENING VAN WERK NAAR WERK

SITUATIESCHETS EN OPGAVE

De arbeidsmarkt in NHN presenteert een dynamisch en divers landschap, met 367.000 werkzame personen, waarvan 83% in loondienst en 17% als zelfstandige¹⁸. De regio kent een breed scala aan werkgelegenheidsmogelijkheden, met zorg & welzijn, detailhandel & horeca, en openbaar bestuur als grootste sectoren. Een groeiende trend is de toename van praktisch geschoolde medewerkers werkgelegenheid via uitzendwerk, wat opgaven met zich meebrengt voor duurzame arbeidsplaatsingen. Het waarborgen van uitstroom naar werk die de cyclus van laagbetaald en onzeker werk doorbreken, vereist een focus op lange termijn loopbaanontwikkeling en de creatie van ontwikkelingstrajecten en opleidingskansen.

PRIMAIR VERANTWOORDELIJK

Sociale partners

Zoals de vakbonden en werkgeversorganisaties behartigen de belangen van werknemers, werkzoekenden, en werkgevers. Ze zijn betrokken bij diverse aspecten van werk, zoals arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen, professionalisering, en de bevordering van goede werk-privébalans. Vakbonden onderhandelen over arbeidsvoorwaarden via Cao's, bieden juridische bijstand, en voeren actie om werknemersbelangen te verdedigen.

Werkgevers

Werkgevers hebben een wettelijke verantwoordelijkheid op het voeren van een goed personeelsbeleid. Werkgevers hebben ook een belangrijke rol in het Leven Lang Ontwikkelen, door hun medewerkers te stimuleren, ruimte te geven en mogelijkheden te bieden voor scholing en groei in hun carrière.

ONDERSTEUNENDE ORGANISATIES EN DIENSTEN

- **Uitzendbureaus en Werkgevers:** Samenwerkingen zijn cruciaal voor het creëren van kwalitatieve ontwikkelingstrajecten en opleidingskansen voor praktisch geschoolde medewerkers.
- **Onderwijsinstellingen:** Bieden opleidingen en trainingen die essentieel zijn voor de loopbaanontwikkeling en upskilling van werkzoekenden.
- **WerkgeversServicepunt NHN en LeerWerkLoket:** Faciliteren de brug tussen werkzoekenden, onderwijsinstellingen en de arbeidsmarkt, met een focus op duurzame arbeidsbemiddeling.
- **Gemeenten, Sociale Ontwikkelbedrijven en UWV:** Ondersteunen initiatieven gericht op sociale werkgelegenheid en de integratie van kwetsbare groepen in de arbeidsmarkt. Inwoners die bedreigd worden met ontslag kunnen aanspraak maken op dienstverlening bij UWV.
- **Brancheorganisaties**¹⁹: Bieden fondsen voor (om)scholing in bepaalde sectoren.

BELANG VAN EEN DOORDACHTE BENADERING

Voor de arbeidsmarkt in NHN is het van belang om een doordachte benadering te hanteren die verder kijkt dan directe job-plaatsingen. Het focussen op langdurige loopbaanontwikkeling en het creëren van kansen voor upskilling en omscholing is essentieel om duurzame arbeidsplaatsingen te waarborgen. Dit vereist een gecoördineerde inspanning van alle betrokken partijen, inclusief uitzendbureaus²⁰,

¹⁸ NHNInZicht - Werkgelegenheid

¹⁹ Brancheorganisaties zoals Koninklijke Metaalunie en O&O fondsen

²⁰ Mits deze bijdragen aan de duurzame toeleiding van mensen tot de arbeidsmarkt ongeacht hun ondersteuningsbehoefte.

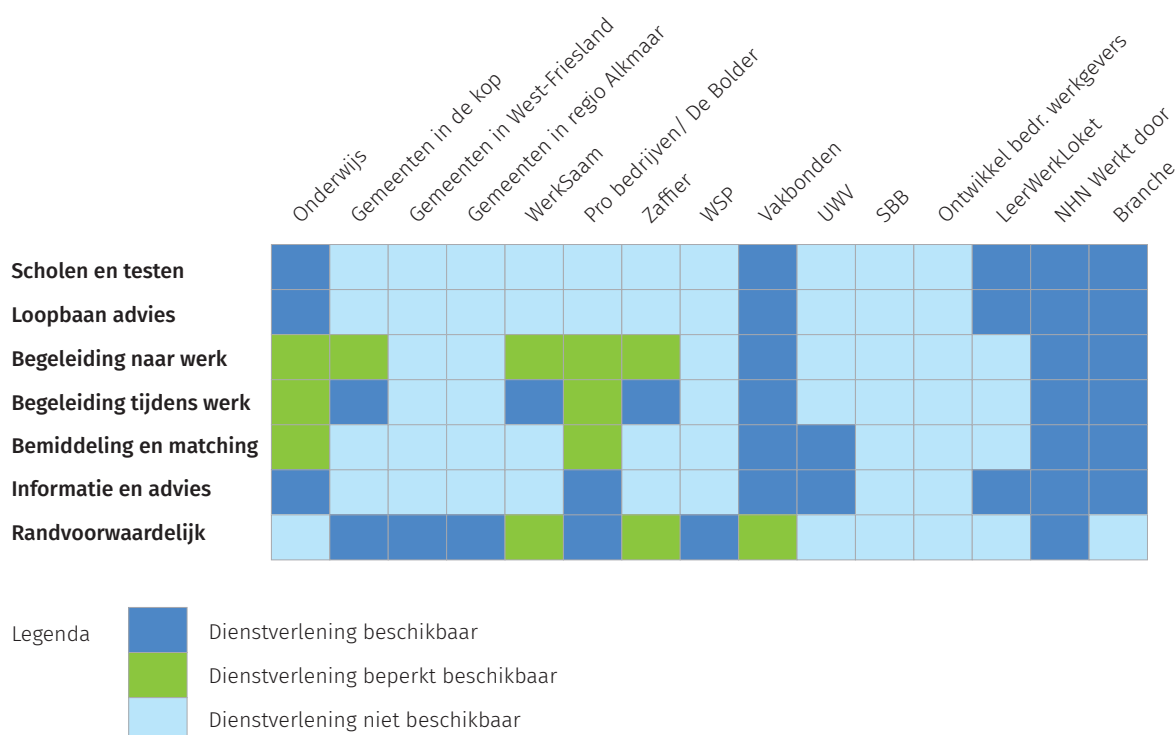
werkgevers, onderwijsinstellingen en overheidsinstanties, om te zorgen voor een inclusieve groei van de regionale economie die de cyclus van laagbetaald en onzeker werk doorbreekt.

RELEVANTE WETGEVING

Bij de dienstverlening van werk naar werk speelt relevante wetgeving een cruciale rol in het ondersteunen van werkenden en werkgevers bij het maken van een soepele overgang. Hoewel deze wetgeving per regio kan verschillen, zijn hier enkele voorbeelden van regelgeving die vaak van toepassing is op deze dienstverlening:

- 1. Werkloosheidswet (WW):** Biedt tijdelijke financiële ondersteuning aan werknemers die hun baan verliezen en actief op zoek zijn naar nieuw werk, waardoor ze een overbrugging hebben terwijl ze nieuw werk zoeken.
- 2. Wet verbetering poortwachter (Wvp):** Richt zich op het vroegtijdig en actief begeleiden van werknemers die in ziekteverzuim zitten, met als doel een snelle re-integratie in het werkproces, hetzij bij de eigen werkgever of bij een nieuwe werkgever.
- 3. Transitievergoeding:** Verplichting voor werkgevers om een transitievergoeding te betalen aan werknemers die ontslagen worden of bij het niet verlengen van tijdelijke contracten, bedoeld om de transitie naar nieuw werk te vergemakkelijken.
- 4. Scholingsplicht:** De verantwoordelijkheid van werkgevers om te investeren in de ontwikkeling van hun werknemers, zodat deze hun werk goed kunnen blijven uitvoeren of zich kunnen voorbereiden op een andere functie, binnen of buiten de organisatie.
- 5. Participatiewet:** Deze wet, die primair gericht is op het bevorderen van de participatie van bijstandsgerechtigden, kan ook ondersteuning bieden aan mensen met een arbeidsbeperking die van baan willen wisselen en daarvoor specifieke voorzieningen nodig hebben.
- 6. Wet Melding Collectief Ontslag (WMC0):** De verplichting voor werkgevers om in een situatie van collectief ontslag (20 of meer werknemers), een melding te doen bij UWV en de vakbonden raadplegen.

COMBINATIE VAN DEUR (ORGANISATIE) MET INSTRUMENTEN EN ACTIVITEITEN (CLUSTER)



ANALYSE

1. Complexiteit en onoverzichtelijkheid:

- **Opgave:** Werkenden staan voor de moeilijke taak om door een labyrint van beschikbare diensten te navigeren, wat vaak resulteert in verwarring en maakt dat mensen afhaken.
- **Analyse:** Een gecentraliseerd navigatiesysteem, dat heldere, gestroomlijnde informatie biedt, kan de toegankelijkheid van diensten verbeteren en werkenden empoweren om effectief de benodigde ondersteuning te vinden.
- **Oplossingsrichting:** Het opzetten van centrale, toegankelijke punten waar werkenden terecht kunnen voor informatie over alle beschikbare diensten en ondersteuning kan de zoektocht naar geschikte hulp vereenvoudigen. Dit kan digitaal via een uitgebreide website en fysiek via loketten.

2. Inefficiëntie en dubbelingen:

- **Opgave:** Overlappende diensten tussen verschillende aanbieders leiden tot verspilling van middelen en vertragen de trajecten naar werk.
- **Analyse:** Het coördineren van diensten door middel van een intersectorale samenwerking kan duplicatie verminderen/dubbelingen voorkomen en de efficiëntie van het systeem verhogen.
- **Oplossingsrichting:** Door het bevorderen van samenwerking en communicatie tussen de verschillende organisaties en instellingen die betrokken zijn bij de arbeidsmarktdienstverlening, kan duplicatie van diensten worden voorkomen en kunnen hulpbronnen efficiënter worden ingezet. Dit vereist het opzetten van regelmatig overlegmomenten en het delen van best practices.

3. Gebrek aan coördinatie:

- **Opgave:** De diversiteit aan dienstverleners en het gebrek aan een centraal toegangspunt creëren barrières, met name voor diegenen die minder vertrouwd zijn met het systeem.
- **Analyse:** Het implementeren van een integratief model voor dienstverlening, waarbij de klant centraal staat en de diensten zijn afgestemd op de individuele behoeften, kan continuïteit en samenhang verbeteren.
- **Oplossingsrichting:** Door het ontwikkelen van duidelijke trajecten die de verschillende diensten verbinden en op elkaar afstemmen, kunnen werkzoekenden soepeler door de dienstverlening navigeren. Dit omvat het opstellen van gepersonaliseerde plannen die rekening houden met de unieke behoeften en omstandigheden van elke werkzoekende, waarbij de verschillende 'deuren' logisch op elkaar aansluiten.
- **Oplossingsrichting:** Het opzetten van een uniform toegangspunt, dat als betrouwbaar en toegankelijk wordt ervaren, kan de drempel voor het zoeken van hulp verlagen en de toegankelijkheid van diensten vergroten.

4. Veranderende arbeidsmarkt:

- **Opgave:** Een aandachtspunt is de waargenomen daling van het aantal werkenden dat aangaf technologische en organisatorische veranderingen op de werkplek goed te kunnen bijhouden.
- **Analyse:** Doordat gevraagde skills niet overeenkomen met de arbeidsmarkt ontstaat er een mismatch.
- **Oplossingsrichting:** In het licht van snel veranderende markteisen zijn scholing en herkwalificatieprogramma's onmisbaar om werkzoekenden up-to-date te houden of te heroriënteren naar sectoren met een groeiende vraag. Cruciaal hierbij is het overbruggen van de vaardigheidskloof door middel van toegankelijke, betaalbare en relevante scholingsmogelijkheden en het vergroten van het bewustzijn over het belang hiervan, en van andere instrumenten die de duurzame inzetbaarheid vergroten. Een sterke samenwerking met onderwijsinstellingen en online platforms kan hieraan bijdragen, aangevuld met persoonlijk loopbaanadvies voor het opstellen van ontwikkelingsplannen op maat.

3.3

PERSONA DIENSTVERLENING VAN UITKERING NAAR WERK



PERSONA: IGOR

IGOR IS 42 JAAR OUD, WOONT ALLEEN IN HOORN EN ONTVANGT SINDS TWEE JAAR EEN UITKERING. ZIJN VORIGE BAAN IN DE BOUWSECTOR KON HIJ NIET MEER UITOEFENEN VANWEGE FYSIEKE PROBLEMEN. IGOR IS PRAKTISCH INGESTELD, HEEFT EEN HANDS-ON MENTALITEIT, MAAR WORSTELT MET ZIJN ZELFVERTROUWEN NA HET VERLIES VAN ZIJN BAAN. HIJ HEEFT INTERESSE IN HET STARTEN VAN EEN EIGEN BEDRIJF MAAR VOELT ZICH OVERWELDIGD DOOR DE ONZEKERHEDEN DIE DIT MET ZICH MEEBRENGT.

Huidige Situatie:

Igor zit in een taaltraject om zijn kansen op de arbeidsmarkt te vergroten en vraagt zich af of hij dit kan voortzetten als hij werk vindt. Hij kampt met schulden en is onzeker over de financiële gevolgen van werken op zijn uitkering en toeslagen. Igor twijfelt aan zijn vaardigheden en mogelijkheden, mede door het gebrek aan formele kwalificaties. Hij overweegt zelfstandig ondernemer te worden maar weet niet waar hij moet beginnen.

Behoeften:

- **Afgerond taaltraject:** Continuïteit in zijn taalontwikkeling, ook bij aanvang van werk.
- **Schuldhelpverlening:** Advies en ondersteuning bij het oplossen van schulden.
- **Veiligheidsnet:** Duidelijkheid over terugkeer naar een uitkering indien nodig.
- **Financiële stimulansen:** Informatie over uitstroompremies en andere stimulansen om werk te accepteren.
- **Carrièrebegeleiding:** Ondersteuning bij het vinden van werk dat aansluit bij zijn vaardigheden en interesses.
- **Ondernemersadvies:** Begeleiding bij het opzetten van een eigen onderneming.
- **Maatwerktraject:** Een persoonlijk plan om zijn unieke opgaven aan te pakken.
- **Ondersteuning bij kinderopvang/reiskosten:** Hulp om praktische barrières voor werk te overwinnen.

Opgaven:

- De overgang van uitkering naar werk navigeren met behoud van financiële stabiliteit.
- Geschikte begeleiding en informatie vinden over rechten, plichten, en beschikbare ondersteuning.
- Het overwinnen van persoonlijke onzekerheden en het opbouwen van zelfvertrouwen.

Doelen:

- Een stabiele baan vinden of een eigen bedrijf starten.
- Financiële onafhankelijkheid bereiken en uit de schulden komen.
- Persoonlijke voldoening en groei door nieuwe opgaven.

Motivaties:

- Het verlangen om financieel zelfstandig te zijn en uit de uitkering te komen.
- De ambitie om een nieuwe carrière of onderneming op te bouwen die aansluit bij zijn vaardigheden en passies.
- Het streven naar een stabielere en bevredigendere toekomst.

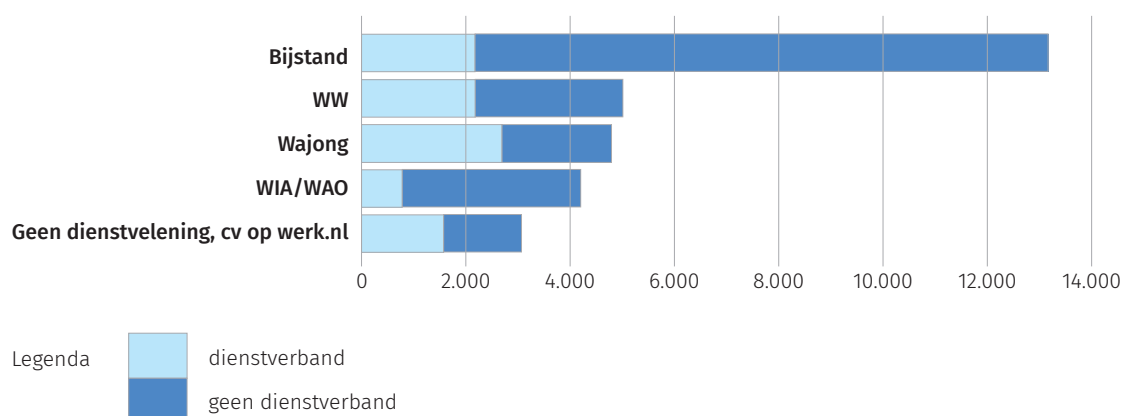
Instrumentarium:

- **Loopbaan coaching:** Helpt bij het identificeren van Igor's vaardigheden en interesses via assessments en gesprekken, gericht op het vinden van een passende carrière.
- **Opleidingsadvies:** Biedt informatie over omscholingstrajecten, avondopleidingen, en online cursussen om benodigde kwalificaties te behalen.
- **Taaltrainingen:** Geeft toegang tot taalcursussen voor het verbeteren van taalvaardigheden, essentieel voor betere arbeidskansen.
- **Ondernemerschapsprogramma's:** Inclusief workshops, mentorprogramma's, en financiële steun voor het starten van een eigen bedrijf.
- **Netwerkevenementen en -platforms:** Faciliteert connecties met professionals en mentors in Igor's gewenste veld, voor ondersteuning en kansen.

DIENSTVERLENING VAN UITKERING NAAR WERK

SITUATIESCHETS EN OPGAVE

De transitie van uitkering naar werk in NHN omvat een breed en divers scala aan doelgroepen, waaronder ontvangers van bijstandsuitkeringen, WW-ontvangers, Wajongers, en mensen met een WIA/WAO of ziekte-uitkering. Deze groepen worden geconfronteerd met meerdere opgaven, waaronder verouderde kennis, praktisch geschoolde medewerkersbanen via uitzendwerk, moeilijke bemiddelbaarheid door gezondheids- en schuldenproblematiek, en een toename van langdurige werkloosheid die vaak leidt tot permanente uitkeringsituaties. Bovendien is er onbekendheid over de mogelijkheden van werken met een gedeeltelijke uitkering. Ook de financiële consequenties hiervan zijn vaak onbekend en pakken niet altijd gunstig uit. Dit wordt versterkt door financiële zorgen en stigmatisering, waardoor werk minder snel als waardevol wordt ervaren.



Bron: UWV

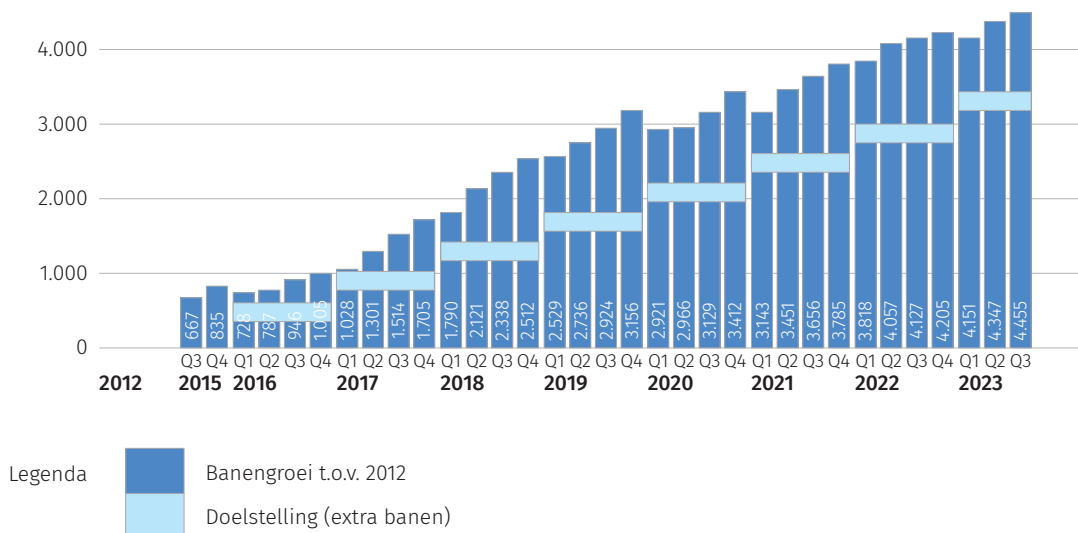
De totale aantallen GWU naar uitkerings situatie zijn eind juni 2023. De aantallen met en zonder dienstverband komen met enige vertraging beschikbaar. Daarom zijn de aantallen met en zonder dienstverband in bovenstaande grafiek een schatting, gebaseerd op de verhouding zoals deze was in april 2023. De uiteindelijke exacte aantallen GWU met en zonder dienstverband kunnen hier (enigzins) van afwijken.

Afbeelding 3.2 **Geregistreerde Werkzoekenden bij UWV (GWU) naar uitkerings situatie en dienstverband**
Noord-Holland Noord, juni 2023

DE BANENAFSPRAAK²¹

In het derde kwartaal van 2023 zijn er landelijk 1.567 nieuwe banen gecreëerd voor mensen met een arbeidsbeperking, wat een groei van 19% ten opzichte van het vorige kwartaal betekent. Dit brengt het totaal op 84.471 extra banen sinds de startmeting in 2013, met als doel 105.000 extra banen tegen eind 2023. NHN laat een bijzondere groei zien met 109 extra banen dit kwartaal, waarmee het de regionale doelstelling met 34% overtreft. Ook het aantal personen met een indicatie voor beschut werk is licht gestegen, met 68% werkzaam van degenen met een geldige indicatie. De arbeidsmarktregio NHN wordt benadrukt als koploper in het creëren van banen voor de doelgroep, mede dankzij de samenwerking tussen gemeenten, UWV, en praktijk- en speciaal onderwijs, met veel schoolverlaters die naar betaald werk zijn uitgestroomd.

²¹ [Rijksoverheid.nl/de-banenafpraak](https://rijksoverheid.nl/de-banenafpraak)



Banengroei (aantal) vanaf nulmeting

Bijde getoonde cijfers kan er sprake zijn van afrondingsverschillen.

PRIMAIR VERANTWOORDELIJK

Overheid

- **UWV:** Biedt uitkeringen en ondersteuning bij het vinden van werk, inclusief herintegratietrajecten.
- **Gemeenten:** Voeren taken uit gerelateerd aan de Participatiewet, WSW, inburgering, en schuldhulpverlening, gericht op het ondersteunen van inwoners in kwetsbare posities.
- **Sociale ontwikkelbedrijven (Zaffier, WerkSaam, Probedrijven, De Bolder):** Bieden specifieke programma's en diensten aan voor de integratie van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. Waarbij de rol en gedelegeerde taken in de verschillende subregio's grote verschillen kennen tussen de gemeenten en de sociaal ontwikkelbedrijven.

Waar de verantwoordelijkheid ligt voor arbeidsmarktdienstverlening van de klantreis van uitkering naar werk is in de arbeidsmarktregio verschillend ingericht. Dit leidt tot aanzienlijke verschillen in hoe deze diensten worden uitgevoerd. Zo is in regio Alkmaar de gehele participatiewet, Wet Sociale Werkvoorziening, minimabeleid, schuldhulpverlening en inburgering gedelegeerd aan Zaffier, terwijl in de Kop de gemeenten de uitvoering doen voor de gehele participatiewet, schuldhulpverlening en inburgering en Probedrijven verantwoordelijk is voor de Wet Sociale Werkvoorziening en een deel re-integratieactiviteiten van de gemeenten in opdracht uitvoert. WerkSaam heeft hier weer een mix van. Zij voeren de Wet Sociale Werkvoorziening, de participatiewet en inburgering uit op het gebied van werk en inkomen.

Hoewel de primaire taak van het bevorderen van arbeidsmarktparticipatie gelijk blijft, varieert de entiteit verantwoordelijk voor de uitvoering ervan sterk. Dit duidt op een gefragmenteerd systeem waarbij de aanpak en de verantwoordelijkheden significant kunnen verschillen, afhankelijk van de regio of de organisatorische structuur.



ONDERSTEUNENDE DIENSTEN

- LeerWerkLoket NHH
- NHH Werkt Door
- Jongerenloket
- WerkgeversServicepunt NHH

BELANG VAN EEN DOORDACHTE BENADERING

Een fundamentele verschuiving in zowel wet- en regelgeving als de perceptie van mensen in kwetsbare posities is noodzakelijk om hen succesvolle kansen op de arbeidsmarkt te bieden. Dit vereist een doordachte benadering die stigmatisering tegengaat, werkgevers aanmoedigt om personen in kwetsbare posities aan te nemen, en zich richt op lange termijn loopbaanontwikkeling. Het overbruggen van de kloof tussen de vaardigheden van werkzoekenden en de behoeften van werkgevers, samen met het aanbieden van de juiste ondersteuning en stimuleringsmaatregelen zoals de no-riskpolis en loonkostensubsidie, is essentieel voor het adresseren van het inclusietekort en het bevorderen van een inclusieve arbeidsmarkt.

Door de samenwerking tussen verschillende organisaties en het bieden van gerichte ondersteuning, kunnen mensen in kwetsbare posities worden voorzien van de middelen en kansen die nodig zijn om de transitie van uitkering naar werk succesvol te maken, waarbij de focus ligt op duurzame plaatsingen en de waardering van werk voor persoonlijke ontwikkeling en sociale integratie.

RELEVANTE WETGEVING

In Nederland biedt de wetgeving diverse ondersteuningsmogelijkheden voor individuen die de overgang van een uitkeringssituatie naar school of werk willen maken. Deze ondersteuning wordt geregeld via verschillende wetten en regelingen, beheerd door het UWV en de Participatiewet uitgevoerd door de gemeenten. Hieronder volgt een overzicht van de relevante wetgeving voor deze overgang:

Onder het UWW vallen²²:

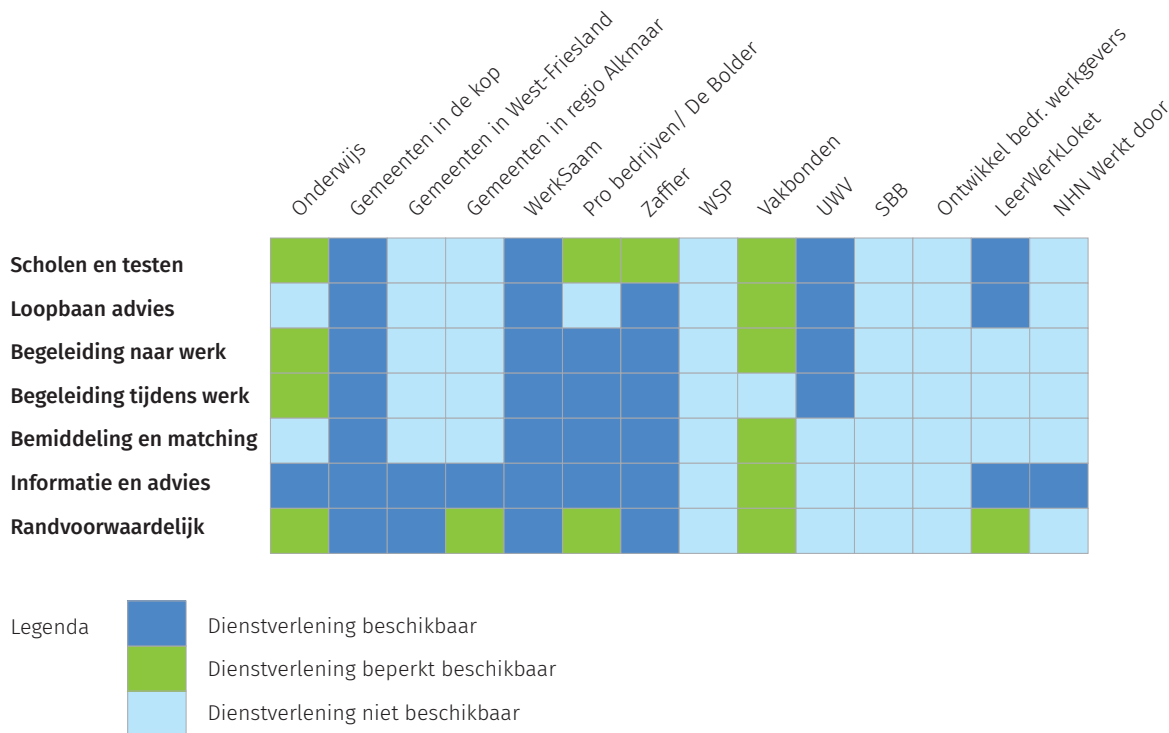
1. WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen): Voor werknemers die langdurig ziek zijn en daardoor minder kunnen werken.
2. WAO (Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering): Voor werknemers die vóór 2004 arbeidsongeschikt zijn geraakt.
3. WAZ (Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen): Voor zelfstandigen die arbeidsongeschikt zijn geraakt.
4. Wajong (Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten): Voor jonggehandicapten met arbeidsvermogen en voor hen die vanwege hun handicap nooit kunnen werken (Wajong 2015).
5. WW (Werkloosheidswet): Voor werknemers die hun baan hebben verloren en voldoen aan de eisen voor werkloosheidsuitkering.
6. Ziektewet: Voor werknemers die ziek zijn en geen recht hebben op loondoorbetaling van hun werkgever.

Onder de Participatiewet vallen²³:

1. Mensen met een bijstandsuitkering: Ondersteuning voor mensen die leven op het minimum en ondersteuning nodig hebben bij het vinden van werk.
2. Jonggehandicapten met arbeidsvermogen: Ondersteuning voor jonggehandicapten die kunnen werken, terwijl voor degenen zonder arbeidsvermogen de Wajong 2015-regeling blijft bestaan.
3. Ondersteuning bij aangepaste arbeidsomstandigheden: Voor mensen die voorheen recht hadden op een plek in de sociale werkvoorziening en ondersteuning nodig hebben om werk te vinden en te behouden.
4. Groep 'overig': Mensen met een uitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (Anw), Besluit bijstandsverlening zelfstandigen (BBZ), Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW), of Wet inkomensvoorziening.
5. Oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ).

²² WW-uitkering | Rijksoverheid.nl

²³ Participatiewet | Rijksoverheid.nl



ANALYSE

1. Bemiddelbaarheid van uitkeringsgerechtigden:

- **Opgave:** Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt blijft een aanzienlijk deel van de uitkeringsgerechtigden moeilijk te bemiddelen naar werk. De vaardigheden en competenties van deze groep zijn vaak niet afgestemd op de huidige arbeidsmarktvrage.
- **Analyse:** Er is behoefte aan diensten die gericht zijn op het up-to-date brengen van vaardigheden, zoals omscholingsprogramma's en trainingen die rekening houden met de individuele situatie en capaciteiten van uitkeringsgerechtigden.
- **Oplossingsrichting:** Voor een aantal cliënten vraagt de transitie van uitkering naar werk om een dienstverlening die verouderde vaardigheden omzet in marktrelevante competenties door middel van gerichte scholing en loopbaanadvies. Deze aanpak moet werkzoekenden een duidelijk traject bieden, weg van kortstondige uitzendrollen naar duurzame carrières.

2. Multiproblematiek:

- **Opgave:** Veel uitkeringsgerechtigden kampen met problemen op meerdere leefgebieden, wat hun kansen op de arbeidsmarkt verkleint. Betaald werk is voor een deel van deze groep geen haalbare kaart vanwege deze stapeling van problemen.
- **Analyse:** Dit vraagt om een geïntegreerde aanpak die de verschillende levensgebieden omvat en samenwerkt met sociale, gezondheids- en schuldhulpverlening om een duurzame overgang naar werk te faciliteren.
- **Oplossingsrichtingen:** Voor uitkeringsgerechtigden is persoonlijke begeleiding essentieel om de meervoudige barrières te overwinnen die werk buiten bereik houden. De dienstverlening dient werkgevers te ondersteunen met kennis en middelen om een inclusieve werkomgeving te creëren, waardoor de arbeidsmarkt toegankelijker wordt voor iedereen.

3. Mismatch tussen werkzoekenden en werkgevers:

- **Opgave:** Er is een discrepantie tussen de competenties van werkzoekenden met een uitkering en de eisen van werkgevers. Deze opgave lijkt weliswaar gelijk als die van werk naar werk, maar de afstand naar de arbeidsmarkt is nog groter.
- **Analyse:** Dienstverleners moeten streven naar het verbeteren van de profilering van werkzoekenden en het versterken van de samenwerking binnen arbeidsmarktregio's om een betere match tussen vraag en aanbod te realiseren.

4. Wet- en regelgeving:

- **Opgave:** De dienstverlening naar werk van uitkeringsgerechtigden wordt soms beperkt door strikte regelgeving en de angst voor terugval in inkomen en terugvorderingen, wat werkzoekenden ontmoedigt om de stap naar werk te zetten.
- **Analyse:** Het is nodig om de menselijke maat²⁴ in de dienstverlening als uitgangspunt te nemen en waar mogelijk beleid en regelgeving te versoepelen en werkzoekenden beter voor te lichten over de financiële consequenties van werk, zodat zij een weloverwogen stap naar werk kunnen zetten zonder vrees voor financiële tegenslagen.

5. Inconsistentie:

- **Opgave:** Er kunnen grote verschillen zijn in het niveau en de kwaliteit van de dienstverlening tussen verschillende regio's en organisaties.
- **Analyse:** Dit kan leiden tot ongelijkheid, waarbij sommige werkzoekenden minder toegang hebben tot kwalitatieve ondersteuning dan anderen, afhankelijk van waar ze wonen.
- **Oplossingsrichting(en):** Om deze verschillen aan te pakken, is het essentieel dat er wordt gestreefd naar harmonisatie van de beschikbare ondersteuning voor alle uitkeringsgerechtigden.

6. Bemiddelbaarheid van uitkeringsgerechtigden:

- **Opgave:** Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt blijft een aanzienlijk deel van de uitkeringsgerechtigden moeilijk te bemiddelen naar werk, mede door een mismatch in vaardigheden en competenties met de arbeidsmarktvrage. Daarnaast bestaat er een complexiteit in het optimaal benutten van beschikbare instrumenten zoals loonkostensubsidie of de no-risk polis, wat kan bijdragen aan een hogere arbeidsparticipatie onder deze groep.
- **Analyse:** Het bestaan van loonkostensubsidie als instrument om de arbeidsparticipatie onder kwetsbare groepen te verhogen, toont het potentieel om arbeidsmarktbarrières te verlagen. Echter, de effectieve toepassing ervan vereist een grondig begrip en afstemming tussen werkgevers, uitkeringsgerechtigden en dienstverleners. De uitdaging ligt in het overbruggen van de kloof tussen de aanwezigheid van dergelijke subsidies en het daadwerkelijk realiseren van duurzame arbeidsplaatsingen.
- **Oplossingsrichting:** Een integrale benadering waarbij loonkostensubsidie actief wordt ingezet en gepromoot als onderdeel van een pakket aan ondersteuningsmaatregelen, kan significante voordelen bieden. Dit vereist echter een gecoördineerde inspanning van alle betrokken partijen om de bekendheid en toegankelijkheid van loonkostensubsidie te vergroten, samen met een focus op maatwerk in de ondersteuning van uitkeringsgerechtigden richting duurzame werkgelegenheid.

²⁴ Rijksoverheid.nl

3.4

PERSONA DIENSTVERLENING VAN SCHOOL NAAR WERK



PERSONA: SAM

SAM, 18 JAAR OUD, HEEFT NET ZIJN ENTREE-OPLEIDING AFGEROND. HIJ GROEIDE OP IN ENKHUIZEN EN WORSTELDE OP DE MIDDELBARE SCHOOL, MAAR VOND ZIJN DRAAI IN DE PRAKTIJKGERICHTE ENTREE-OPLEIDING. ZIJN INTERESSES LIGGEN IN DE TECHNIEK, MAAR HIJ IS ONZEKER OVER ZIJN TOEKOMST VANWEGE BEPERKTE WERKERVARING. SAM HEEFT ZIJN DIPLOMA BEHAALD MET HULP OP SCHOOL EN OP ZIJN STAGEPLEK EN OOK IN DE THUISITUATIE IS ONDERSTEUNING AANWEZIG.

Huidige Situatie:

Met het diploma op zak is Sam gemotiveerd om te werken, maar de overgang van school naar werk voelt overweldigend. Ook twijfelt hij of de gekozen opleiding wel aansluit bij zijn wensen. Sam heeft een begeleider van school gehad die een overdracht heeft gedaan naar gemeentelijke diensten maar Sam weet niet of hij weer een begeleider krijgt en wat zij voor hem gaan doen. Hij weet niet welke vragen hij moet stellen en bij wie hij daarvoor terecht kan. En als Sam een baan vindt, hoe gaat hij dat dan doen.

Behoeften:

- **Beroepsoriëntatie:** Hulp bij het vinden van een baan die past bij zijn vaardigheden in de techniek.
- **Nazorg en begeleiding:** Ondersteuning bij de overgang naar duurzaam werk.
- **Ontwikkeling van vaardigheden:** Trainingen of cursussen om zijn kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.
- **Informatie over rechten en plichten:** Begrip van zijn positie binnen de arbeidsmarkt.

Opgaven:

- Het ontbreken van gestructureerde nazorg en begeleiding.
- Beperkte werkervaring en professionele vaardigheden.
- Onzekerheid over de toekomst en angst voor afwijzing.

Doelen:

- Vinden van duurzaam werk dat aansluit bij zijn interesse in techniek.
- Ontwikkelen van professionele vaardigheden en zelfvertrouwen.
- Economische zelfstandigheid bereiken.

Motivaties:

- De wens om een succesvolle carrière in de techniek op te bouwen.
- Het streven naar financiële onafhankelijkheid.
- De behoefte om te groeien en zichzelf te bewijzen.

Instrumentarium:

- **Loopbaanbegeleiding:** Voor persoonlijke begeleiding en beroepsoriëntatie.
- **Vaardigheidstrainingen:** Aanbieden van aanvullende cursussen voor technische en soft skills.
- **Mentorprogramma's:** Koppelen aan ervaren professionals in de techniek voor begeleiding en advies.
- **Informatiesessies:** Over rechten, plichten, en de arbeidsmarkt.
- **Netwerkevenementen:** Kansen om te netwerken met professionals en mentors in zijn interessegebied.

DIENSTVERLENING VAN SCHOOL NAAR WERK

SITUATIESCHETS EN OPGAVE

In NHN is er een gevarieerde studentenpopulatie, bestaande uit 15.300 HBO-studenten, 14.300 MBO BOL²⁵-studenten, en 6.600 MBO BBL²⁶-studenten. Jaarlijks stromen tussen de 175 en 250 VSO-leerlingen en 120-150 praktijkschoolleerlingen met een arbeidsuitstroomprofiel de arbeidsmarkt op, waarbij 30 tot 38 procent vervolgonderwijs volgt. Echter, de instroom van studenten, met name van het MBO, op de arbeidsmarkt voldoet niet aan de vraag van werkgevers, mede doordat studenten vaak kiezen voor opleidingen met beperkte startmogelijkheden op de arbeidsmarkt. Dit draagt bij aan een mismatch tussen het onderwijs en de arbeidsmarktbehoeften.

De kansen op werk na diplomering variëren sterk per onderwijstype, waarbij de werkloosheid significant hoger ligt onder MBO entree-studenten die een BOL-traject hebben afgerond in vergelijking met BBL-studenten. Dit benadrukt een duidelijke discrepantie in de integratie op de arbeidsmarkt tussen verschillende onderwijstrajecten, wat wijst op een opgave om de aansluiting tussen onderwijsuitkomsten en arbeidsmarktbehoeften te verbeteren.



²⁵ Beroeps opleidende leerweg

²⁶ Beroepsbegeleidende leerweg

PRIMAIR VERANTWOORDELIJK

Het onderwijs: verantwoordelijk voor de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt

Overheid: Doorstroompunten (RMC)²⁷, hoewel nog in doorontwikkeling, beloven een sleutelrol te gaan spelen in het faciliteren van de overgang tussen diverse onderwijsniveaus en de arbeidsmarkt, met speciale aandacht voor die moeite hebben om snel voldoende (taal)vaardigheden op te doen. Met als nieuwe opdracht jongeren tot 27 jaar te begeleiden.

ONDERSTEUNENDE DIENSTEN EN INITIATIEVEN

- **Samenwerking met uitzendbureaus en werkgevers:** Initiatieven voor het creëren van ontwikkelingstrajecten en opleidingskansen in samenwerking met uitzendbureaus en werkgevers zijn essentieel om de transitie van school naar werk te ondersteunen en de cyclus van laagbetaald en onzeker werk te doorbreken.
- **Gemeenten en UWV:** UWV ondersteunt deze overgang verder met een breed scala aan diensten voor werkzoekenden, waaronder bemiddeling en re-integratieondersteuning, terwijl gemeentelijke diensten lokale initiatieven en programma's aanbieden die gericht zijn op het verminderen van jongerenwerkloosheid en het faciliteren van de stap van onderwijs naar werk.
- **LeerWerkLoket:** Het LeerWerkLoket fungeert als een knooppunt tussen onderwijs en arbeidsmarkt, biedt advies en begeleiding aan zowel jongeren als volwassenen die hun weg zoeken naar werk of opleiding. Het loket speelt een sleutelrol in het verbinden van individuen met leer- en werktrajecten, het bevorderen van Leven Lang Ontwikkelen en het ondersteunen van de transitie van school naar werk door middel van persoonlijke begeleiding, informatievoorziening over de arbeidsmarkt, en de ontwikkeling van vaardigheden die aansluiten bij huidige en toekomstige arbeidsmarktbehoeften.
- **SBB:** Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) werken het MBO en bedrijven samen om studenten in het beroepsonderwijs een praktijkopleiding te geven met uitzicht op een baan en om bedrijven te helpen aan vakmensen.

RELEVANTE WETGEVING

- **Verwachte wetvoorstel:** Van school naar duurzaam werk²⁸ speelt in op de noodzaak van gerichte ondersteuning tijdens deze transitie, door niet alleen de ontwikkeling van vakspecifieke vaardigheden te benadrukken maar ook het belang van algemene competenties voor een succesvolle intrede op de arbeidsmarkt.

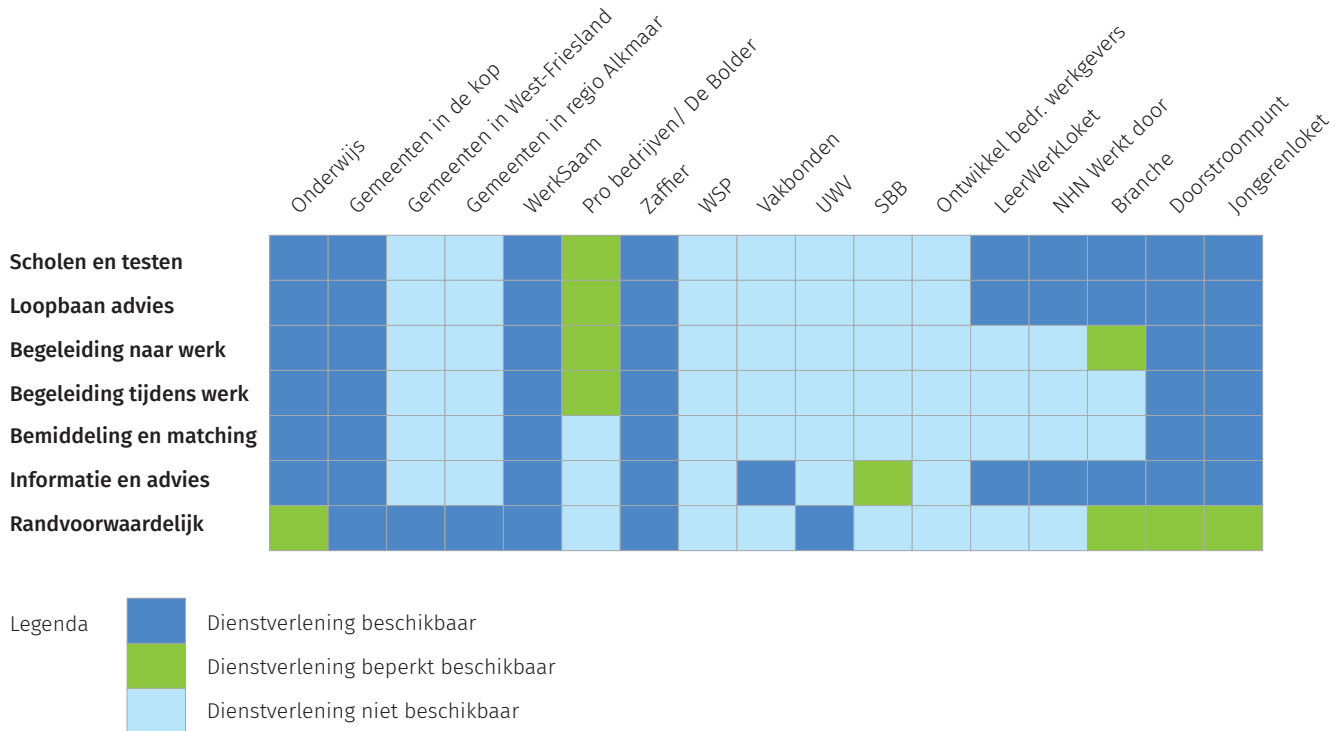
BELANG VAN EEN DOORDACHTTE BENADERING

Een effectieve transitie van school naar werk in NHN vereist een gecoördineerde aanpak die zich niet alleen richt op directe arbeidsbemiddeling maar ook op lange termijn loopbaanontwikkeling. Dit omvat het aanpakken van de mismatch tussen onderwijs en arbeidsmarktbehoeften, het ondersteunen van studenten bij het maken van geïnformeerde keuzes over hun studierichting en het waarborgen van duurzame arbeidsplaatsingen die leiden tot zinvolle carrièrepaden.

²⁷ Een doorstroompunt in de context van arbeidsmarktdienstverlening verwijst naar een faciliteit of servicepunt waar individuen ondersteuning krijgen bij hun overgang tussen verschillende fasen van hun loopbaan of onderwijs.

²⁸ Wetsvoorstel van school naar duurzaam werk | Overheid.nl | Wetgevingskalender

COMBINATIE VAN DEUR (ORGANISATIE) MET INSTRUMENTEN EN ACTIVITEITEN (CLUSTER)



ANALYSE

1. Complexiteit en overweldiging:

- **Opgave:** Het vereenvoudigen van de dienstverlening door duidelijke, gestructureerde paden te creëren die jongeren helpen de meest passende route te vinden.
- **Analyse:** Een geïntegreerde navigatiehulp, zoals een online platform of persoonlijke begeleiding, kan jongeren ondersteunen bij het maken van geïnformeerde keuzes, waardoor de complexiteit en het gevoel van overweldiging worden verminderd.

2. Oplossingsrichtingen:

- Een geïntegreerde benadering, met elke entiteit die een specifieke bijdrage levert aan de ondersteuning van jongeren op hun weg van school naar werk. Noodzakelijk is een soepele overgang waarbij jongeren worden voorzien van de noodzakelijke kennis, vaardigheden en ervaringen om succesvol te zijn in de dynamische wereld van de hedendaagse arbeidsmarkt.
- Route Arbeid NHN²⁹ brengt deze route van geïntegreerde aanpak in kaart en sorteert voor op de veranderingen die de beoogde wet van school naar werk beoogt. Deze strategie benadrukt het belang van een samenwerkingsverband tussen onderwijsinstellingen, bedrijven, overheidsinstanties en andere relevante organisaties om een ondersteunend netwerk te creëren dat jongeren begeleidt naar en ondersteunt op de arbeidsmarkt.

3. Toegang tot arbeidsmarkt

- **Opgave:** De afname van MBO-studenten die direct doorstromen naar de arbeidsmarkt signaleert een potentieel risico op krapte in arbeidskrachten. Deze situatie wordt verder verergerd door de studentenvoorkeur voor opleidingen met beperkte startposities, resulterend in hogere werkloosheidscijfers onder jongeren.

²⁹ Route werkzoekenden | NHN Werkt Door

- **Analyse:** Het beleid van gemeenten en onderwijsinstellingen speelt een cruciale rol in het faciliteren van deze transitie, door niet alleen het voorkomen van baanverlies aan te pakken, maar ook door het bieden van stabiliteit na het afronden van een opleiding. Hierdoor wordt een naadloze integratie in de arbeidsmarkt bevorderd, wat van essentieel belang is voor het succesvolle verloop van deze overgang.
- **Analyse:** Er is een dringende behoefte aan onderwijsprogramma's die nauw aansluiten bij de behoeften van de arbeidsmarkt, met speciale aandacht voor sectoren waar een tekort aan arbeidskrachten dreigt.
- **Oplossingsrichting:** Een doelgerichte aanpak in het onderwijs- en arbeidsmarktbeleid is noodzakelijk.

4. Consistentie en kwaliteit:

- **Opgave:** Er kunnen grote verschillen zijn in het niveau en de kwaliteit van de dienstverlening tussen verschillende regio's.
- **Analyse:** Dit kan leiden tot ongelijkheid, waarbij sommige werkzoekenden minder toegang hebben tot kwalitatieve ondersteuning dan anderen, afhankelijk van waar ze wonen.
- **Oplossingsrichting:** Om deze verschillen aan te pakken, is het essentieel dat er meer transparantie komt over de beschikbare ondersteuning voor alle jongeren.

5. Integratie en coördinatie:

- **Opgave:** Het bevorderen van samenwerking en communicatie tussen verschillende dienstverleners om een coherente en geïntegreerde dienstverlening te waarborgen.
- **Analyse:** Een centraal coördinatiepunt kan de afstemming tussen verschillende "deuren" verbeteren, zodat klanten een naadloze overgang ervaren door effectief gebruik te maken van complementaire diensten.
- **Oplossingsrichting:** Zorg voor betere samenwerking tussen de verschillende dienstverlenende organisaties. Dit helpt dubbel werk te voorkomen en biedt jongeren een helder traject voor het zoeken naar passend werk of onderwijs.

6. Nieuwe doelgroepen

- **Opgave:** Een belangrijke opgave waar zowel het onderwijs als de arbeidsmarkt mee worstelen, betreft nieuwkomers en anderstaligen die moeite hebben om in het huidige onderwijssysteem in korte tijd voldoende (taal)vaardig te worden om breed te kunnen participeren.
- **Analyse:** Jongeren moeten toegang hebben tot loopbaanbegeleiding en adviesdiensten die hen helpen bij het navigeren door hun carrièremogelijkheden, met bijzondere aandacht voor degenen die extra ondersteuning nodig hebben.
- **Oplossingsrichting(en):**
 - De doorstroompunten nemen een centrale plaats in binnen het ecosysteem dat jongeren en volwassenen ondersteunt in hun pad naar de arbeidsmarkt. Het bevorderen van samenwerking en communicatie tussen verschillende dienstverleners om een coherente en geïntegreerde dienstverlening te waarborgen.
 - Het succesvol doorvoeren van het wetsvoorstel 'Van school naar duurzaam werk' vereist een gecoördineerde inzet van alle betrokken partijen en een duidelijke focus op de lange termijn succes van jongeren op de arbeidsmarkt.

3.5

PERSONA DIENSTVERLENING VAN NIET WERK NAAR WERK



PERSONA: IRENE

IRENE UIT BERGEN IS 38 JAAR EN HEEFT IN HET VERLEDEN ALS ZELFSTANDIGE IN DE CREATIEVE SECTOR GEWERKT. TOEN ER KINDEREN KWAMEN IS ZIJ GESTOPT MET WERKEN OM VOOR HAAR KINDEREN TE ZORGEN. NU HAAR KINDEREN WAT OUDER ZIJN EN ZIJ IN EEN ECHTSCHIEDINGSPROCEDURE ZIJ WIL GRAAG GAAN WERKEN MAAR ZE TWIJFELT OVER HAAR VAARDIGHEDEN, MOGELIJKHEDEN EN WAAR ZIJ MOET BEGINNEN. ZIJ HEEFT GEEN FORMELE DIPLOMA'S DIE AANSLUITEN BIJ DE BANEN WAARIN ZIJ GEÏNTERESSEERD IS EN HAAR TAALVAARDIGHEID IN HET ENGELS IS BEPERKT, WAT HAAR KANSSEN OP DE ARBEIDSMARKT VERKLEINT. ZE WEEET NIET WAT DE EFFECTEN ZIJN VAN EEN SALARIS OP HAAR ALIMENTATIE EN TOESLAGEN.

Opgaven:

- Angst voor het onbekende en financiële onzekerheid overwinnen.
- Toegang vinden tot betrouwbare omscholingsinformatie en -begeleiding.
- Het navigeren door instanties en het begrijpen van rechten en opties.

Doelen:

- Een stabiel inkomen veiligstellen tijdens haar transitie.
- Succesvol omscholen naar een vakgebied met toekomstperspectief.
- Een baan vinden die zowel financiële zekerheid als persoonlijke voldoening biedt.

Motivaties:

- Zoeken naar financiële stabiliteit en onafhankelijkheid.
- Streven naar een carrière die aansluit bij haar vaardigheden en interesses.
- Persoonlijke groei en ontwikkeling nastreven door nieuwe opgaven aan te gaan.

Behoeften:

1. **Zelfontdekking:** Irene wil inzicht krijgen in haar vaardigheden, interesses, en passies om te bepalen welk carrière pad het beste bij haar past.
2. **Arbeidsmarktverkenning:** Zij heeft begeleiding nodig bij het verkennen van de arbeidsmarkt en het identificeren van carrièremogelijkheden die passen bij haar vaardigheden en interesses.
3. **Opleiding en Kwalificatie:** Irene zoekt naar mogelijkheden om de benodigde diploma's of kwalificaties te behalen voor haar gewenste beroep.
4. **Taalvaardigheid:** Zij heeft hulp nodig bij het verbeteren van haar taalniveau om haar kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.
5. **Ondernemerschap:** Als voormalig zelfstandige overweegt Irene om opnieuw voor zichzelf te beginnen en zoekt zij naar ondersteuning bij het opzetten van een nieuwe onderneming.

Instrumentarium voor Irene's Dienstverlening:

- **Loopbaan coaching:** Voor zelfontdekking en arbeidsmarktverkenning, met tests en gesprekken om Irene's interesses en vaardigheden te matchen met potentiële carrières.
- **Opleidingsadvies:** Informatie over omscholingstrajecten, avondopleidingen, en online cursussen die kunnen helpen bij het behalen van de juiste kwalificaties.
- **Taaltrainingen:** Toegang tot taalcursussen of taaltrainingsprogramma's om haar taalvaardigheid te verbeteren.
- **Ondernemerschapsprogramma's:** Workshops, mentorprogramma's, en startkapitaal voor het opzetten van een nieuwe onderneming.
- **Netwerkevenementen en -platforms:** Om te verbinden met professionals, mentors, en andere ondernemers in zijn veld.

Door deze diensten te benutten, kan Irene haar vaardigheden verfijnen, nieuwe kwalificaties behalen, haar taalvaardigheid verbeteren, en de nodige stappen zetten naar een nieuwe carrière of het opzetten van een eigen onderneming.

DIENSTVERLENING VAN NIET WERK NAAR WERK

SITUATIESCHETS EN OPGAVE

In NHN omvatten de opgave in de overgang van niet-werk naar werk specifieke groepen zoals ouderen, mensen met gezondheidsproblemen, jongeren die net van school komen, en zzp'ers met inkomensonzekerheid. Ongeveer 3.100 personen zonder uitkering staan geregistreerd als werkzoekenden op werk.nl, waarvan de meerderheid ouder is dan 50 jaar. Daarnaast zijn er 19.000 onderbenutte deeltijders, voornamelijk vrouwen in deeltijdwerksectoren zoals de zorg. De groep niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers), die niet als zodanig geregistreerd staan, vormt ook een significante opgave, vanwege het gebrek aan duidelijkheid over hun situatie en behoeften.



PRIMAIR VERANTWOORDELIJK

Overheid: De gemeente is er verantwoordelijk voor dat iedereen die kan werken aan de slag gaat. En waar nodig ondersteund wordt.

ONDERSTEUNENDE DIENSTEN

- **UWV:** Biedt ondersteuning aan werkzoekenden, inclusief de registratie op werk.nl en advisering rondom werkzoekende status en mogelijkheden voor ondersteuning.
- **Besluit bijstandverlening zelfstandigen (Bbz):** Biedt financiële ondersteuning aan zzp'ers in tijdelijke problemen, vallend onder de participatiewet.
- **LeerWerkLoket:** Faciliteren advies en ondersteuning voor arbeidsmarktintegratie, gericht op specifieke behoeften van diverse doelgroepen, waaronder jongeren en ouderen.
- **WerkgeversServicepunt NHN:** Biedt bemiddeling en matching naar baanopeningen en leerwerktrajecten.
- **Sociale Ontwikkelbedrijven:** Bieden programma's en trajecten aan voor mensen met gezondheidsproblemen of die anderszins moeilijk bemiddelbaar zijn.

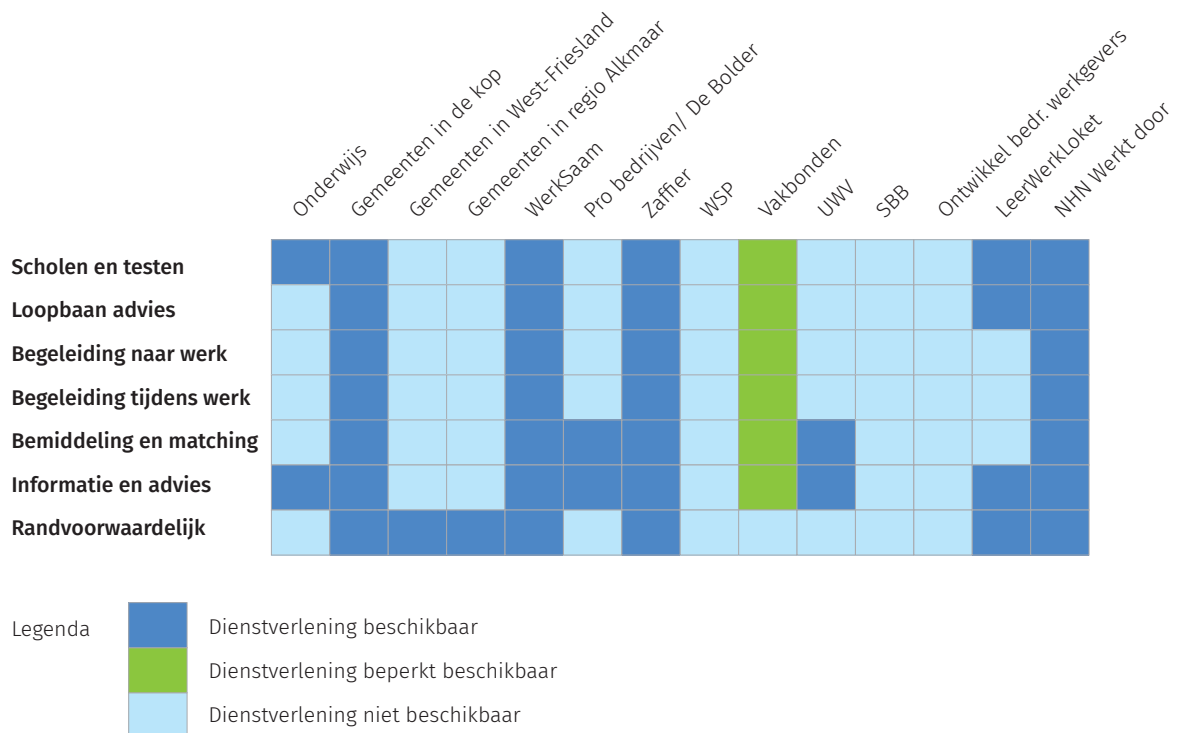
BELANG VAN EEN DOORDACHTE BENADERING

Het is cruciaal om een doordachte benadering te hanteren bij het adresseren van de overgang van niet-werk naar werk in NHN. Dit omvat een beter begrip van de specifieke behoeften en situaties van diverse groepen zoals nuggers en zzp'ers met inkomensonzekerheid. Door het ontwikkelen van gerichte ondersteuningsprogramma's en het verbeteren van de toegang tot bestaande diensten kan de arbeidsmarktintegratie van deze groepen worden bevorderd. Het versterken van de samenwerking tussen verschillende instanties en het inzetten op inclusieve arbeidsmarktstrategieën zijn essentieel voor het bieden van effectieve ondersteuning en het creëren van duurzame werkgelegenheidsoplossingen.

RELEVANTE WETGEVING

Participatiewet: Niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers): Niet werkenden die als werkzoekenden staan ingeschreven bij het UWV; Echter, niet alle mensen die vallen onder de doelgroep NUG staan ingeschreven bij UWV. Deze groep is niet te kwantificeren.

COMBINATIE VAN DEUR (ORGANISATIE) MET INSTRUMENTEN EN ACTIVITEITEN (CLUSTER)



ANALYSE

1. Complexiteit van de dienstverlening:

- **Opgave:** Met zoveel verschillende 'deuren' en aanbieders van diensten is er een risico op dubbel werk en inconsistenties. Dit kan leiden tot verwarring bij inwoners en inefficiënt gebruik van middelen.
- **Analyse:** Er is een probleem van beperkte zichtbaarheid en toegankelijkheid van sommige instrumenten en diensten. Niet alle inwoners zijn zich bewust van de beschikbare ondersteuning of hoe deze aan te vragen, wat leidt tot onbenutte mogelijkheden.
- **Oplossingsrichting:** Deze problematiek benadrukt het belang van een geïntegreerde aanpak die gericht is op het vergroten van de toegankelijkheid, transparantie, en coördinatie tussen de verschillende deuren en instrumenten binnen de arbeidsmarktdienstverlening.

2. Informatie- en communicatiekloven:

- **Opgave:** Het effectief bereiken en informeren van alle doelgroepen, vooral niet-uitkeringsgerechtigden, is een opgave.
- **Analyse:** Gebrek aan bewustzijn bij de doelgroep over de beschikbare ondersteuning belemmert de toegang tot diensten.
- **Oplossingsrichting:** De snel veranderende aard van de arbeidsmarkt vereist dat dienstverleners flexibel en responsief zijn in hun aanbod, wat een continue evaluatie en aanpassing van instrumenten en strategieën vereist.

3. Variabiliteit in beleid en aanpak tussen gemeenten:

- **Opgave:** Verschillen in hoe diensten worden aangeboden en gefinancierd tussen gemeenten kunnen leiden tot een ongelijke dienstverlening. Dit bemoeilijkt de implementatie van een uniforme aanpak.
- **Opgave:** Nuggers hebben geen werk, maar ook geen recht op een uitkering. Ondersteuning bij het zoeken naar werk is niet altijd vanzelfsprekend, gezien de hoge werkdruk bij de klantmanagers. De sociale ontwikkelbedrijven geven prioriteit aan het helpen van mensen die wél recht hebben op een uitkering.
- **Analyse:** Er ontstaat een grote groep die tussen wal en schip valt. Geen instantie is echt verantwoordelijk en iemand die weet dat hij toch geen recht heeft (op een bijstandsuitkering), zal zich niet snel bij de gemeente melden. Wie het zijn en hoe het deze mensen vergaat, is dan niet zichtbaar. Risico is dat de dienstverlening richting Nuggers door de komende bezuinigingen in 2026 verder gaat verschromelen.
- **Analyse:** Nuggers zijn ook een zeer complexe doelgroep om te bereiken en te enthousiasmeren om te (gaan) werken. Deze mensen hoeven niet te werken en hebben ook geen afhankelijkheid van de staat. Denk aan mensen waarvan de partner werkt, mensen die leven van een grote erfenis. Omdat deze groep zich niet hoeft te melden bij de overheid voor een regeling, is ze niet in beeld. Alleen met een aantrekkelijk aanbod en uitstekende randvoorwaarden, bijvoorbeeld groeimogelijkheden en scholing, kun je deze groep verleiden aan het werk te gaan. Tegelijkertijd is het ook een kwetsbare groep. Denk hierbij aan de traditionele rolverdeling in Nederland waarbij de vrouwen in deeltijd of niet werken. Wanneer de relatie beëindigd wordt (1 op 3) komen financiële problemen snel om de hoek kijken.
- **Analyse:** Gemeenten/sociaal ontwikkelbedrijven zijn terughoudend met het inzetten van middelen voor deze doelgroep. Dit wordt bekostigd uit het participatiebudget waar ook de ondersteuning voor uitkeringsgerechtigden uit wordt betaald. Deze middelen zijn ontoereikend.

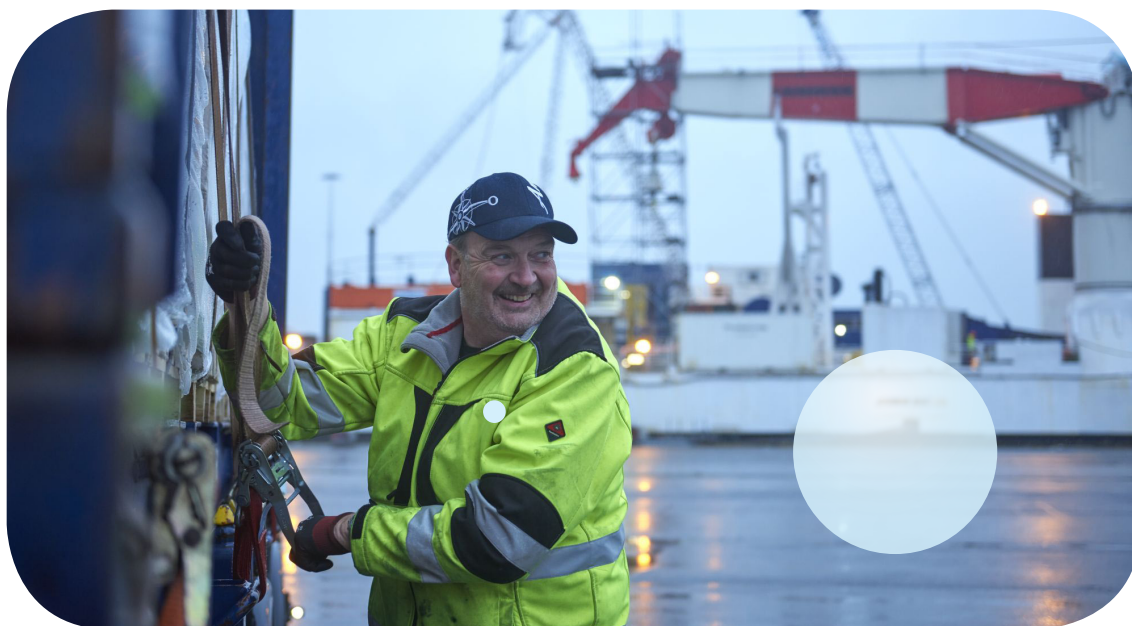
- **Oplossingsrichting:** Het is raadzaam de dienstverlening aan nuggers vooral te behouden en zelfs te intensiveren, juist ook met het oog op de groep uit de WW stroom.
- **Oplossingsrichting:** Specifiek beleid ontwikkelen dat gericht is op de ondersteuning van nuggers. Meer flexibiliteit tonen in het inzetten van participatiegelden om deze doelgroep te ondersteunen.



4 RESULTAAT VAN DE DIENSTVERLENING NOORD-HOLLAND NOORD

4.1 INWONERS, WERKGEVERS EN DIENSTVERLENING

De arbeidsmarktdienstverlening in NHN bedient een divers scala aan inwoners, van jonge afgestudeerden en ouderen op zoek naar nieuwe kansen, tot mensen met een arbeidsbeperking en uitkeringsgerechtigden die willen meedoen in de maatschappij. Deze dienstverlening wordt mogelijk gemaakt door de samenwerking tussen diverse organisaties zoals het UWV, gemeenten, en sociale ontwikkelbedrijven, die zich inzetten voor het creëren van werkgelegenheid en het bieden van ontwikkelingsmogelijkheden. Werkgevers, variërend van MKB tot grote bedrijven in sectoren als agrifood, energie, en gezondheidszorg staan voor opgaven zoals het vinden van gekwalificeerd personeel en het bijbenen van technologische ontwikkelingen. Deze gezamenlijke inspanningen streven ernaar een brug te slaan tussen werkzoekenden en werkgevers, met als doel een inclusieve en dynamische arbeidsmarkt te realiseren, waarbij aandacht is voor individuele behoeften, vakmanschap, en toewijding.



4.2 STERKE PUNTEN DIENSTVERLENING

De arbeidsmarktdienstverlening in NHN kenmerkt zich door een aantal onderscheidende sterke punten die een solide fundament leggen voor zowel de huidige als toekomstige arbeidsmarkt opgaven. Deze sterke punten vormen de ruggengraat van een dienstverlening die niet alleen gericht is op het adresseren van de directe behoeften van werkzoekenden en werkgevers maar ook bijdraagt aan de langetermijnontwikkeling en veerkracht van de lokale economie. Door de kracht van deze dienstverlening te erkennen en verder te bouwen op deze fundamenten, kan NHN voortbouwen op een arbeidsmarkt die zowel flexibel als inclusief is.

De structuur van de arbeidsmarktdienstverlening in NHN weerspiegelt de gecoördineerde inspanningen van verschillende stakeholders om een inclusieve en dynamische arbeidsmarkt te creëren. De dienstverlening is gericht op het vervullen van de behoeften van drie belangrijke groepen: inwoners, werkgevers en dienstverleners.

Voor **inwoners** vereist de dienstverlening een persoonlijke benadering, waarbij de individuele behoeften en situaties van werkzoekenden centraal staan. Deze benadering, gecombineerd met de expertise van dienstverleners, zorgt voor een ondersteunende en vertrouwenwekkende bemiddeling naar passend werk. De flexibiliteit en aanpassingsvermogen van de dienstverlening zijn essentieel om te voldoen aan de diversiteit en dynamiek van de arbeidsmarkt in NHN.

Werkgevers waarderen vooral de toegankelijkheid en diversiteit van het aanbod, waardoor zij toegang hebben tot een breed scala aan talent en maatwerkoplossingen voor hun specifieke behoeften. De focus op gerichte ondersteuning voor individuele bedrijfsbehoeften faciliteert de verbinding tussen werkgevers en geschikte kandidaten, wat cruciaal is voor het overbruggen van de vraag-aanbod kloof op de arbeidsmarkt.

De inzet en vakmanschap van **dienstverleners** worden zowel door inwoners als werkgevers hoog gewaardeerd. Deze waardering benadrukt het belang van hun bijdrage aan de arbeidsmarkt en biedt een fundament voor continue verbetering en innovatie in de dienstverlening. Het is de combinatie van deze elementen die de basis vormt voor een sterke en veerkrachtige arbeidsmarkt in NHN, gericht op het ondersteunen van zowel de huidige als toekomstige behoeften van alle betrokken partijen.

4.3 AANDACHTSPUNTEN EN OPGAVEN

De arbeidsmarkt in NHN, net als in veel andere regio's, staat voor opgaven die invloed hebben op de duurzame inzetbaarheid van de beroepsbevolking en de groei van lokale bedrijven. Deze opgaven weerspiegelen de huidige economische en sociale trends en benadrukken het belang van een toekomstgerichte benadering in de arbeidsmarktdienstverlening. Het zorgvuldig identificeren en analyseren van verbeterpunten en opgaven is essentieel voor het ontwikkelen van gerichte strategieën die bijdragen aan een veerkrachtige en inclusieve arbeidsmarkt. Deze strategieën zullen zich richten op het overbruggen van de kloof tussen vraag en aanbod, en het aanpakken van thema's zoals complexe dienstennavigatie, personeelstekorten, en de aanpassing van diensten aan veranderende marktbehoeften, met als doel de economische positie van de regio te versterken en ondersteuning te bieden aan alle betrokkenen in deze dynamische arbeidsmarkt.

Voor **inwoners** van NHN worden opgaven zoals versnippering van de arbeidsmarktdienstverlening en een mismatch tussen vaardigheden en werkgeversbehoeften aangepakt met verbeterde coördinatie en communicatie, loopbaanpaden en ondersteuning voor het vergroten van het doenvermogen.

Werkgevers staan voor opgaven als personeelstekorten en een mismatch van vaardigheden. Aandachtspunten omvatten de ontwikkeling van toekomstgericht HR-beleid, het faciliteren van generatie overschrijdende samenwerking, en het dichten van de vaardighedenkloof door middel van bijscholing.

Dienstverleners worden geconfronteerd met opgaven zoals coördinatie tussen diensten en de noodzaak voor aanpassing aan veranderende marktbehoeften. Belangrijke aandachtspunten zijn het versterken van samenwerking tussen dienstverleners en het creëren van flexibele, adaptieve programma's die rekening houden met het denk- en doenvermogen van inwoners.

Deze geïntegreerde aanpak richt zich op het aanpakken van de opgaven en kansen voor werkgevers, dienstverleners en inwoners in NHN, met het doel een samenhangend en toekomstbestendig plan te vormen voor een veerkrachtige en inclusieve arbeidsmarkt. Samenwerking, flexibiliteit en een toekomstgerichte visie zijn essentieel voor het overwinnen van arbeidsmarkt opgaven, variërend van personeelstekorten tot aanpassingen aan nieuwe markttrends. Door gezamenlijke inspanningen en aandacht voor de specifieke behoeften van inwoners, streven we naar duurzame oplossingen die de arbeidsmarkt toegankelijker en inclusiever maken.

4.4 GAP-ANALYSE

De GAP-analyse tussen de behoeften en het huidige aanbod in NHN wijst op enkele belangrijke gebieden voor verbetering:

- **Persoonlijke begeleiding en ondersteuning:** Er is een duidelijke behoefte aan meer persoonlijke begeleiding en ondersteuning en het toepassen van de Menselijke Maat voor individuen tijdens overgangen in hun carrière, vooral in tijden van onzekerheid en omscholing. Voor werkgevers geldt vooral dat zij duidelijk moeten weten wie de begeleiding kan bieden én dat het dienstverleningsaanbod aansluit.
- **Informatievoorziening en transparantie:** Verbetering in de informatievoorziening over mogelijkheden op de arbeidsmarkt, rechten, financiële steunmogelijkheden, en toekomstperspectieven is essentieel.
- **Focus op diversiteit en inclusie:** De oplossingsrichtingen benadrukken het belang van diversiteit en inclusie binnen arbeidsmarktdienstverlening en organisaties.

Deze GAP-analyse biedt een basis voor verdere ontwikkeling van diensten die beter aansluiten bij de behoeften van werkzoekenden, werknemers in transitie, en werkgevers in NHN. Het benadrukt ook het belang van continue samenwerking en innovatie binnen de regio om te zorgen voor een inclusieve en toekomstbestendige arbeidsmarkt



4.5 CONSEQUENTIES

Het ingewikkelde systeem van arbeidsmarktdienstverlening in Nederland kenmerkt zich door een aanzienlijke versnippering, wat leidt tot verschillende problemen zoals overlapping en hiaten in de aangeboden diensten. Deze versnippering maakt het voor werkzoekenden en werkgevers uitdagend om de juiste ondersteuning te vinden, wat inefficiënties en frustraties veroorzaakt. Bovendien belemmert het de effectiviteit van de dienstverlening omdat middelen niet optimaal worden benut en kansen voor samenwerking en synergie tussen verschillende aanbieders onbenut blijven. Om dit probleem aan te pakken, is het noodzakelijk om het systeem te vereenvoudigen en te harmoniseren, waarbij een duidelijkere structuur en betere coördinatie tussen de verschillende dienstverleners centraal staan. Dit vereist een landelijke versimpeling van het systeem, maar ook een gezamenlijke inspanning van alle betrokken partijen in de arbeidsmarktregio NHN om te werken aan een geïntegreerde aanpak die de toegankelijkheid en kwaliteit van de arbeidsmarktdienstverlening verbetert.

De fragmentatie in de dienstverlening op de arbeidsmarkt kan leiden tot inefficiënties, verwarring en barrières voor zowel werkzoekenden als werkgevers. Dit uit zich in dubbele inspanningen, gaten in de dienstverlening en een gebrek aan coördinatie tussen verschillende dienstverleners. Deze problemen kunnen de toegang van individuen tot werkgelegenheidskansen belemmeren en het vermogen van werkgevers om geschikte kandidaten te vinden hinderen.

Om deze uitdagingen aan te pakken, is een alomvattende benadering nodig. Dit zou kunnen inhouden dat het inhoudelijk bestaande instrumentenlandschap in kaart wordt gebracht om overlappingen en hiaten te identificeren, de communicatie en samenwerking tussen verschillende partijen te verbeteren en een meer geïntegreerd dienstenmodel te implementeren. In hoe vervolgens het werkproces dat daarbij door de desbetreffende organisatie of samenwerkingsverband vakorganisaties van vraag, vraaganalyse van een antwoord wordt voorzien en wat het (beoogde dan wel concrete) resultaat daarvan is. Zo'n model kan processen stroomlijnen, duplicatie verminderen en ervoor zorgen dat individuen samenhangende en uitgebreide ondersteuning ontvangen die is afgestemd op hun specifieke behoeften.

Verdere stappen kunnen het gebruik van technologie omvatten om gecentraliseerde informatieplatforms te creëren, partnerschappen tussen sectoren te bevorderen om best practices te delen, en continu evaluatie en aanpassing van diensten om te reageren op veranderende arbeidsmarktbehoeften.

Samengevat: De versnippering binnen de arbeidsmarktdienstverlening leidt tot inefficiënties, overlapping en hiaten in de service, wat het moeilijk maakt voor zowel werkzoekenden als werkgevers om de juiste ondersteuning te vinden. Deze situatie lijkt door het gebrek aan een gedeelde visie versterkt te worden en benadrukt de noodzaak voor betere afstemming en focus, zoals op kanssectoren, om de impact te vergroten.

Een gecoördineerde aanpak, gericht op het vereenvoudigen en harmoniseren van het systeem door landelijke en regionale inspanningen, kan de toegankelijkheid en kwaliteit van diensten verbeteren. Dit vraagt om een diepgaande evaluatie van het bestaande instrumentenlandschap, het bevorderen van communicatie en samenwerking tussen stakeholders, en het implementeren van een geïntegreerd dienstenmodel om duplicatie te verminderen en een samenhangende ondersteuning te bieden die is afgestemd op individuele behoeften.



4.6 KOPPELING MET KAMERBRIEF³⁰

Het rapport over de arbeidsmarktdienstverlening in NHN benadrukt de noodzaak van een hervorming om een toekomstbestendige dienstverlening te creëren die aansluit aan bij de uitgangspunten van de kamerbrief van SZW. De kamerbrief en het rapport benadrukken dat dienstverlening toegankelijk moet zijn voor iedereen, onafhankelijk van inkomenssituatie, en dat de dienstverlening moet zorgen voor een naadloze toegang volgens het 'no wrong door' principe.

Het rapport illustreert hoe de regio NHN streeft naar het oplossen van huidige knelpunten en behoeften door een samenhangende en vraaggerichte dienstverlening te bieden, rekening houdend met ieders rol, taak, en verantwoordelijkheid op de arbeidsmarkt. Dit benadrukt het belang van publiek-private samenwerking en het voorkomen van overlap in dienstverlening, in lijn met de kamerbrief, door het bevorderen van doorlopende dienstverlening met één intake, één diagnose, en één plan.

³⁰ Bijlage 1 - kamerbrief-uitgangspunten-voor-de-uitbreiding-van-de-arbeidsmarktinfrastructuur.pdf

5 PROPORTIONALITEIT

Proportionaliteit is essentieel om hulp en middelen eerlijk en doeltreffend te verdelen. Het betekent dat de omvang en intensiteit van de dienstverlening in verhouding staan tot de behoeften van de gebruiker. Dit is essentieel omdat de verspilling van middelen voorkomt en ervoor zorgt dat de beschikbare hulp gaat naar degenen die het meest nodig hebben. Een proportionele aanpak verbetert de efficiëntie van diensten en draagt bij aan een rechtvaardigere verdeling van ondersteuning, wat resulteert in een meer inclusieve en toegankelijke dienstverlening voor alle betrokkenen.

Het gebruik van data biedt inzicht in de proportionaliteit van de dienstverlening. Deze gegevens geven waardevolle informatie over wie hulp nodig heeft en in welke mate, maar vormen slechts een deel van het geheel. Data mogen niet als enige beslissende factor worden beschouwd; ze vormen eerder de basis voor verdere discussies en besluitvorming. Het is belangrijk om deze informatie te combineren met andere inzichten, zoals feedback van gebruikers en expertise van professionals, om een volledig beeld te krijgen en de dienstverlening effectief af te stemmen op de behoeften.



5.1 ANALYSE VAN DE BEROEPSBEVOLKING EN UITKERINGSGERECHTIGDEN³¹

De beroepsbevolking in NHN bedraagt 385.000, met een verdeling over Alkmaar (170.000), Noordkop (92.000), en West-Friesland (123.000). Wanneer we de aantallen uitkeringsgerechtigden bekijken, zien we dat de percentages van uitkeringsgerechtigden ten opzichte van de beroepsbevolking significant verschillen per subregio. Dit toont een variërende mate van uitkeringsafhankelijkheid, wat duidt op verschillen in economische condities en mogelijk ook op de effectiviteit van lokale arbeidsmarktinterventies.

Regio Alkmaar

- **Beroepsbevolking:** 170.000
- **Aantal uitkeringsgerechtigden:** 12.165
- Dit resulteert in een significant percentage uitkeringsgerechtigden in vergelijking met de totale beroepsbevolking, wat duidt op economische uitdagingen of mogelijk een hogere werkloosheid in dit gebied. De data suggereert een sterke behoefte aan arbeidsmarktinterventies en ondersteuningsprogramma's om de werkgelegenheid te bevorderen en uitkeringsafhankelijkheid te verminderen.

Regio Noordkop

- **Beroepsbevolking:** 92.000
- **Aantal uitkeringsgerechtigden:** 6.431
- Ook hier zien we een aanzienlijk aantal uitkeringsgerechtigden. Gezien de kleinere beroepsbevolking van de Noordkop in vergelijking met Alkmaar, benadrukt dit de noodzaak voor gerichte inspanningen om de lokale economie te stimuleren en mensen te ondersteunen bij het vinden van werk.

Regio West-Friesland

- **Beroepsbevolking:** 123.000
- **Aantal uitkeringsgerechtigden:** 8.492
- In West-Friesland is er, net als in de andere subregio's, een aanzienlijk aantal uitkeringsgerechtigden. Dit benadrukt wederom het belang van investeren in arbeidsmarktbeleid en ondersteuningsstructuren die gericht zijn op het verlagen van uitkeringsafhankelijkheid en het bevorderen van werkgelegenheid.

³¹ Dashboard Geregistreeerde Werkzoekenden UWV <https://www.waarstaatjegemeente.nl/>

UITKERINGEN ANALYSE PER TYPE EN SUBREGIO

De data tonen aan dat er verschillen zijn in het aantal uitkeringen per type (Wajong, WIA/WAO, WW, Participatiewet) tussen de subregio's. Deze verschillen in uitkeringsafhankelijkheid per subregio benadrukken het belang van gerichte beleidsmaatregelen en ondersteuningsprogramma's die zijn afgestemd op de specifieke behoeften en uitdagingen van elke subregio. (Zie figuur 1)

Regio Alkmaar

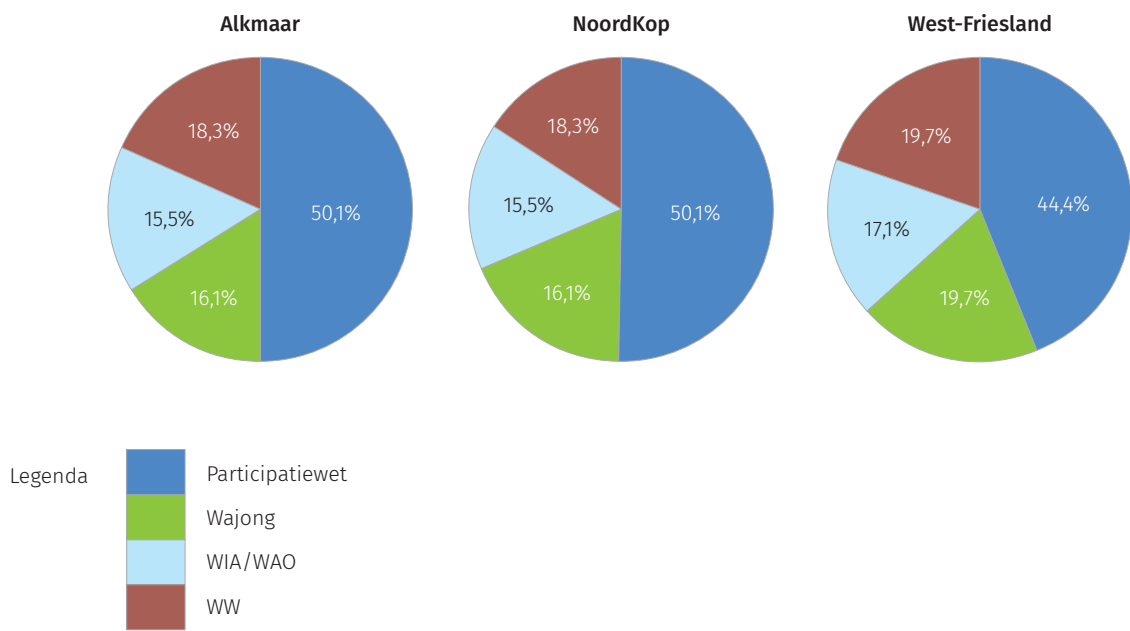
- **Wajong:** Relatief minder (1958) Alkmaar dan in West-Friesland, wat wijst op een lagere behoefte aan ondersteuning voor jongeren met een arbeidsbeperking.
- **WIA/WAO:** Het hoogste aantal WIA/WAO-uitkeringen (1.884), duidend op een aanzienlijke behoefte aan re-integratiediensten voor personen met arbeidsongeschiktheid.
- **WW:** Ook het hoogste aantal WW-uitkeringen (2.225), wat aangeeft dat er een sterke focus moet zijn op werk-naar-werk trajecten en het verminderen van werkloosheid.
- **Participatiewet:** Het hoogste aantal Participatiewet-uitkeringen (6.098), wat een significante behoefte aantoont aan integratie- en werkgelegenheidsprogramma's.

Regio Noordkop

- **Wajong:** Minder uitkeringen dan in West-Friesland (1173), maar meer dan in Alkmaar, wat een gemiddelde behoefte aan ondersteuning voor jongeren met een arbeidsbeperking suggereert.
- **WIA/WAO:** Minder uitkeringen (998) vergeleken met Alkmaar, wat wijst op een relatief lagere maar nog steeds aanwezige behoefte aan ondersteuning voor arbeidsongeschikten.
- **WW:** Een lager aantal WW-uitkeringen (1.005) dan in Alkmaar, indicatief voor minder werkloosheid of een effectievere arbeidsmarktintegratie.
- **Participatiewet:** Een middelmatig aantal Participatiewet-uitkeringen (3.236), wat duidt op een behoefte aan ondersteuning, zij het minder urgent dan in Alkmaar.

Regio West-Friesland

- **Wajong:** Het hoogste aantal Wajong-uitkeringen (1.673), wat duidt op een significante behoefte aan ondersteuning voor jongeren met een arbeidsbeperking.
- **WIA/WAO:** Een aanzienlijk aantal uitkeringen (1.371), minder dan in Alkmaar, maar nog steeds indicatief voor een behoefte aan re-integratiediensten.
- **WW:** Een aanzienlijk aantal WW-uitkeringen (1.674), vergelijkbaar met Noordkop, wat wijst op een vergelijkbare werkloosheidsuitdaging.
- **Participatiewet:** Een hoog aantal Participatiewet-uitkeringen (3.774), minder dan in Alkmaar maar meer dan in Noordkop, wat wijst op een behoorlijke behoefte aan integratie- en werkgelegenheidsprogramma's.



Figuur 1 **Percentage uitkeringen naar soort per subregio**

LEEFTIJDVERDELING EN UITKERINGSAFHANKELIJKHEID

De leeftijdsverdeling van uitkeringsgerechtigden toont aan dat de grootste groep uitkeringsgerechtigden tussen de 27 en 50 jaar oud is. Dit wijst op een potentiële focus voor arbeidsmarktinterventies en ondersteuning voor deze leeftijdsgroep, om hun re-integratie in de arbeidsmarkt te bevorderen.

(Zie figuur 2)

Regio Alkmaar

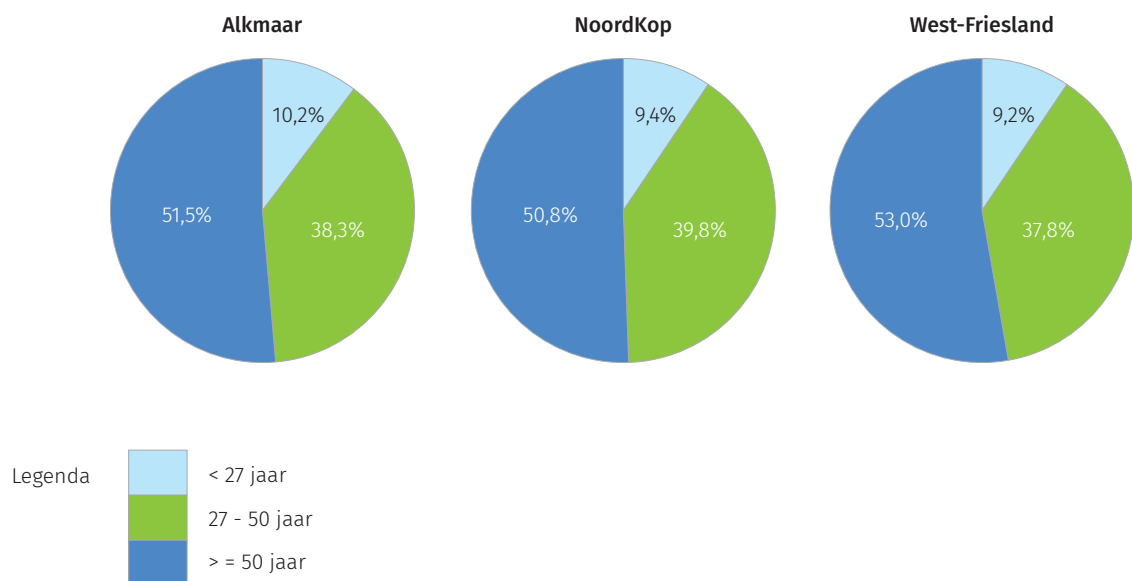
- **Onder 27 jaar:** 1.242 uitkeringsgerechtigden, met de meerderheid in de Participatiewet.
- **27 - 50 jaar:** De grootste groep met 6.270 uitkeringsgerechtigden, wat duidt op een significante uitkeringsafhankelijkheid binnen deze leeftijdsgroep. Dit benadrukt de noodzaak voor specifieke arbeidsmarktinterventies gericht op deze leeftijdscategorie.
- **Boven 50 jaar:** 4.657 uitkeringsgerechtigden, waarvan een groot deel ook onder de Participatiewet valt.

Regio Noordkop

- **Onder 27 jaar:** 599 uitkeringsgerechtigden, merendeels in de Participatiewet.
- **27 - 50 jaar:** 3.245 uitkeringsgerechtigden, opnieuw de grootste groep, wat de behoefte aan arbeidsmarktinterventies voor deze demografie benadrukt.
- **Boven 50 jaar:** 2.543 uitkeringsgerechtigden, wat wijst op een relatief hoge uitkeringsafhankelijkheid onder oudere inwoners.

Regio West-Friesland

- **Onder 27 jaar:** 784 uitkeringsgerechtigden, voornamelijk binnen de Participatiewet.
- **27 - 50 jaar:** 4.509 uitkeringsgerechtigden, wat aangeeft dat dit de grootste en mogelijk meest kwetsbare groep is voor uitkeringsafhankelijkheid.
- **Boven 50 jaar:** 3.220 uitkeringsgerechtigden, wat duidt op aanzienlijke uitkeringsafhankelijkheid onder de oudere bevolking.



Figuur 2 Leeftijdsverdeling van uitkeringsgerechtigden per subregio

ALGEMENE CONCLUSIE

De variatie in de mate van uitkeringsafhankelijkheid tussen de subregio's Alkmaar, Noordkop, en West-Friesland benadrukt de noodzaak van een gedifferentieerde en proportionele aanpak in beleid en dienstverlening. Elk gebied vertoont unieke kenmerken wat betreft de arbeidsmarkt, economische condities, en demografische samenstelling, die allemaal zorgvuldige overweging vereisen bij het ontwikkelen en implementeren van maatregelen ter bevordering van werkgelegenheid en re-integratie.

- Alkmaar toont de grootste behoefte aan ondersteuning over het gehele spectrum van uitkeringstypes, wat een meer uitdagende arbeidsmarktsituatie suggereert. Dit vereist intensieve arbeidsmarktinterventies en ondersteuningsprogramma's gericht op het verlagen van werkloosheid en het bevorderen van economische activiteit.
- Noordkop presenteert een gematigde behoefte aan ondersteuning, met een bijzondere nadruk op jongeren met een arbeidsbeperking. Beleidsmaatregelen en diensten die gericht zijn op het verbeteren van de toegang tot de arbeidsmarkt voor deze groep kunnen bijdragen aan het verminderen van uitkeringsafhankelijkheid.
- West-Friesland heeft een aanzienlijke behoefte aan ondersteuning, met name voor de leeftijdsgroep 27-50 jaar. Dit duidt op het potentieel voor arbeidsmarktprogramma's die zich richten op vaardighedenontwikkeling, omscholing, en het matchen van werkzoekenden met de behoeften van de lokale economie.

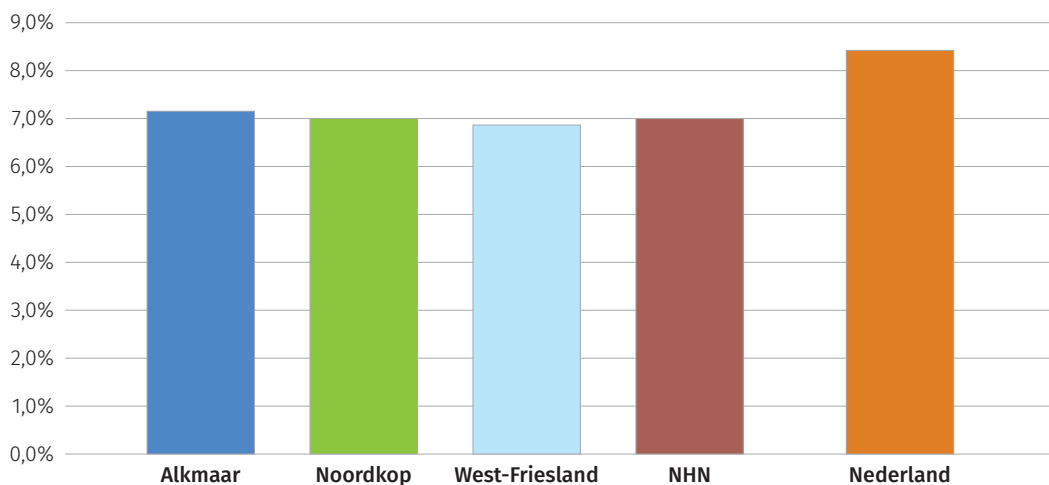


5.2 PROPORTIONALITEIT IN BELEID EN DIENSTVERLENING

Het erkennen van de specifieke uitdagingen en behoeften per subregio en leeftijdsgroep is cruciaal voor het ontwikkelen van effectieve, proportionele interventies. De focus moet liggen op het creëren van maatwerkoplossingen die de lokale economische ontwikkeling stimuleren, werkgelegenheid bevorderen, en individuen ondersteunen in hun traject naar werk. Dit omvat investeringen in opleiding en vaardighedenontwikkeling, het versterken van de samenwerking tussen overheid, onderwijsinstellingen en het bedrijfsleven, en het inzetten op innovatieve programma's die inspelen op de snel veranderende arbeidsmarkt.

CONCLUSIE

De subregio's Alkmaar, Noordkop, en West-Friesland kennen een lager percentage uitkeringsgerechtigden ten opzichte van de beroepsbevolking (respectievelijk 7.2%, 7.0% en 6.9%) dan het landelijk gemiddelde van 8.5% (zie figuur 3). Dit wijst op een gunstigere situatie in deze regio's, mogelijk dankzij een sterkere arbeidsmarkt of effectievere arbeidsmarktinterventies. Om de regionale arbeidsmarkt verder te versterken, is een gedifferentieerde aanpak nodig die rekening houdt met de specifieke kenmerken en behoeften van elke subregio en doelgroep binnen NHN. Door beleid en diensten nauwkeurig af te stemmen, kan de regio uitkeringsafhankelijkheid verminderen, economische groei stimuleren en een duurzame integratie van alle burgers in de arbeidsmarkt bevorderen.



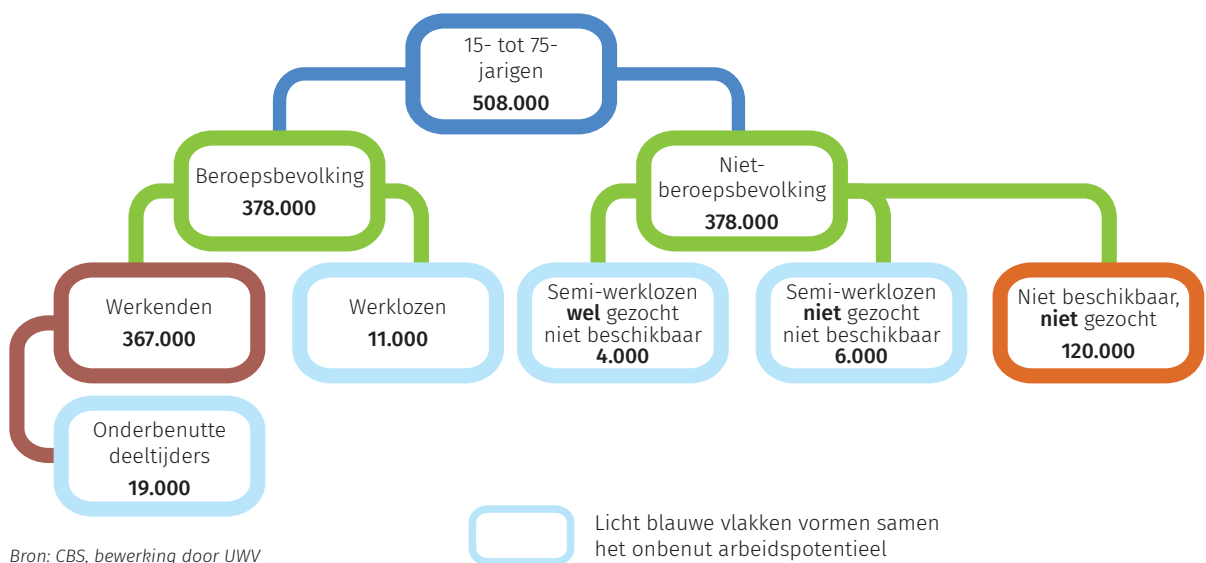
Figuur 3 Percentage uitkeringsgerechtigden t.o.v. de beroepsbevolking

ONBENUT ARBEIDSPOTENTIEEL³²

Van de 508.000 mensen in deze leeftijdscategorie bestaat de beroepsbevolking uit 378.000 personen. De werkenden, die het grootste deel uitmaken van deze groep, tellen 367.000 personen. Daarnaast zijn er 11.000 werklozen die wel werk zoeken en beschikbaar zijn, en 4.000 semi-werklozen die wel werk zoeken maar niet direct beschikbaar zijn. Er is ook een klein segment, 19.000 personen, die onderbenutte deeltijders zijn; deze mensen werken deels, maar zijn potentieel beschikbaar voor meer werk.

De niet-beroepsbevolking bedraagt 130.000 personen. Dit omvat 6.000 semi-werklozen die niet zoeken maar wel beschikbaar zijn, en een aanzienlijke groep van 120.000 personen die niet beschikbaar zijn en ook niet zoeken.

De groene vakken in het diagram van afbeelding 3.1 hieronder, waaronder werklozen, semi-werklozen die wel zoeken, en onderbenutte deeltijders, vormen samen het onbenutte arbeidspotentieel, wat suggereert dat er binnen deze bevolkingsgroep een potentieel is om meer bij te dragen aan de arbeidsmarkt. Dit potentieel is waardevol voor zowel de economie als voor de individuen zelf, omdat het benutten hiervan kan leiden tot een hogere arbeidsparticipatie en potentieel een vermindering van afhankelijkheid van sociale zekerheidssystemen.



Bron: CBS, bewerking door UWV

Afbeelding 3.1 **Binding van potentiële beroepsbevolking met de arbeidsmarkt**
Noord-Holland Noord, gemiddelde 2022

³² Regio In Beeld, publicatie UWV

BIJLAGE 1:

OPLOSSINGSRICHTINGEN

In dit rapport hebben we uitvoerig de huidige stand van zaken, opgaven en kansen binnen de arbeidsmarktdienstverlening in NHN onderzocht. De bevindingen uit de hoofdstukken hebben geleid tot een reeks gerichte Oplossingsrichtingen. Deze Oplossingsrichtingen zijn ontworpen om de dienstverlening te optimaliseren, knelpunten aan te pakken en de arbeidsmarktinfrastructuur toekomstbestendig te maken.

Gezien het strategische belang van deze oplossingsrichtingen, hebben we ervoor gekozen deze in een aparte bijlage te presenteren. Dit stelt ons in staat om elk voorstel de aandacht te geven die het verdient, zonder de leesbaarheid van het hoofdrapport te beïnvloeden.

1. Versnippering

Helderheid in dienstverleningsdefinitie: Duidelijke definities zijn essentieel om versnippering tegen te gaan en te zorgen voor een coherent begrip van dienstverlening.

Optimalisatie van dienstverleningsstructuren: Het stroomlijnen van structuren helpt de versnippering van diensten te verminderen, maakt de dienstverlening efficiënter en vermindert bureaucratie.

2. Harmonisatie

Balans tussen objectiviteit en perspectief: Het vinden van een balans draagt bij aan de harmonisatie van dienstverlening, door zowel data-gedreven als persoonlijke inzichten mee te nemen in het proces.

Eigen verantwoordelijkheid behouden: Het benadrukken van de eigen verantwoordelijkheid ondersteunt een harmonieuze benadering waarin individuen en organisaties actief bijdragen aan oplossingen.

Aanpassingen in communicatie en maatwerk: Het verfijnen van communicatie en het toespitsen van diensten op individuele behoeften bevordert harmonie in de dienstverlening, door beter aan te sluiten bij de doelgroep.

3. Samenwerking

Versterken van diversiteit en inclusie: Diversiteit binnen teams en organisaties verrijkt inzichten en stimuleert samenwerking, waardoor gezamenlijke en inclusieve oplossingsrichtingen worden bevorderd.

VERSNIPPERING

Versnippering verwijst naar het fenomeen waarbij dienstverlening binnen de arbeidsmarkt verdeeld is over een veelvoud aan organisaties, initiatieven en programma's zonder een gecentraliseerde of geïntegreerde aanpak. Dit kan leiden tot overlappingsen, inconsistenties, en een gebrek aan duidelijkheid voor zowel werkzoekenden als werkgevers over waar en hoe passende ondersteuning te vinden is.

HARMONISATIE

Harmonisatie betekent het streven naar eenheid en consistentie in de benadering en uitvoering van arbeidsmarktdienstverlening. Het gaat om het op elkaar afstemmen van regelgeving, diensten, en procedures tussen verschillende organisaties en sectoren om een coherent, efficiënt en toegankelijk systeem voor alle betrokkenen te creëren.

SAMENWERKING

Samenwerking benadrukt het belang van interactie en partnerschappen tussen verschillende stakeholders binnen de arbeidsmarkt, waaronder overheidsinstanties, onderwijsinstellingen, werkgevers, vakbonden, en dienstverleners. Door krachten te bundelen, kunnen zij gezamenlijk de uitdagingen op de arbeidsmarkt aanpakken, innovatieve oplossingen ontwikkelen en de dienstverlening optimaliseren ten behoeve van een inclusieve en dynamische arbeidsmarkt. Deze concepten zijn cruciaal in het aanpakken van de huidige uitdagingen op de arbeidsmarkt. Versnippering vraagt om een meer gestroomlijnde aanpak, harmonisatie om consistentie en duidelijkheid in dienstverlening, en samenwerking om synergie en effectiviteit in het bereiken van arbeidsmarkt doelstellingen te vergroten.



Organisatie	Naam
Zaffier	Nikita Buis Danielle de Gier Jacco Mokveld Amy Niestadt
UWV	Ronald van Ammers Anne Engelbrecht Claudia Heller Jeannette Houttuin Sabine Kassels Humphrey Keijner Richard Kieft Henk Kouwenhoven Regina Lammens Rens van Leeuwen Karolien Runia Erik Stam Hans Tromp Vincent van Veen Diana Vogel Rob Zandbergen
Coöperatie Lichtpunt	Jacqueline Boots

Werknemersorganisaties

CNV	Cor Duinmaijer Ben Hoogendam
FNV	Jan Stam Matthijs van Manen Evedien Tukkers

Werkgeversorganisaties

Huis van het Werk	Occo Koedijker Jan Rosier
-------------------	------------------------------

Organisatie	Naam
Ondernemerskoepel Kop NH	Kees Mosch Pim Visser
Ondernemend regio Alkmaar	Rob Niele
West-Friese Bedrijvengroep	Hans-Peter Baars
VNO-NCW	Jeroen Veerman

BIJLAGE 3:

CLUSTERS DIENSTVERLENING

Cluster Scholing en testen		
#	Instrumenten en activiteiten	Door wie aangeboden
1	Advies over scholing en werk	Jopu
2	Competentietesten	LWL, UWV
3	Helpen bij het maken van een CV	LWL
4	Hulp bij het voorbereiden van sollicitatiegesprekken	LWL
5	Inzetten scholing	NHN werkt door
6	Sollicitatietrainingen	UWV
7	Meedenken over (om)scholen werknemers	WSP
8	Scholingsaanbod	Onderwijs
9	Praktijkleren in het mbo	Onderwijs, NHN werkt door
10	Scholingsadviezen	UWV, vakbonden

Cluster Loopbaanadvies		
#	Instrumenten en activiteiten	Door wie aangeboden
1	Leven Lang Ontwikkelen assessments	Onderwijs, LWL
2	Loopbaan – en arbeidsmarktadviesgesprekken	LWL
3	Loopbaanbegeleiding	Vakbonden, UWV, onderwijs
4	Scholingsadviezen	Onderwijs
5	Mobiliteit van werk naar werk	WSP, huis van het werk, Netwerken werkt
6	Ondersteuning van ZZP'ers die willen werken in loondienst	Gemeenten
7	Begeleiding bij om- of bijscholing	NHN werkt door
8	Aanvullende dienstverlening als voorliggende voorzieningen te kort	UWV

Cluster naar werk		
#	Instrumenten en activiteiten	Door wie aangeboden
1	Re-integratie	Sociaal ontwikkelbedrijven
2	Beschut werk	Sociaal ontwikkelbedrijven
3	Dienstverlening voor mensen die de Participatiewet niet halen	Gemeenten
4	Detachering	Sociaal ontwikkelbedrijven
5	Mogelijkheden om werkervaring en arbeidsritme op te doen	Sociaal ontwikkelbedrijven
6	Bemiddeling & matching naar (ander) werk	UWV
7	Hulp en doorverwijzing bij aanvragen uitkering en/of voorzieningen	Jopu
8	Inzet traject ter voorbereiding naar werk, uitkeringsgerechtigden	Sociaal ontwikkelbedrijven, gemeenten

Cluster begeleiding tijdens werk		
#	Instrumenten en activiteiten	Door wie aangeboden
1	Jobcoaching	Sociaal ontwikkelbedrijven, gemeenten
2	Inzet loonkostensubsidie	Sociaal ontwikkelbedrijven, gemeenten
3	Re-integratie voor werkgever	Sociaal ontwikkelbedrijven, gemeenten
4	Voorlichting aan werkgever over regelingen	WSP
5	Inzet doelgroepenregister/garantiebanen	Sociaal ontwikkelbedrijven, gemeenten
6	Inzet no-risk polis	UWV
7	Ondersteuning voor mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt	WSP
8	Informatie en advies voor zelfstandigen met financiële problemen	Sociaal ontwikkelbedrijven, gemeenten
9	Uitkering/ schuldhulpverlening voor zelfstandigen	Sociaal ontwikkelbedrijven, gemeenten

Cluster bemiddeling-matching Werkgevers		
#	Instrumenten en activiteiten	Door wie aangeboden
1	Matching	NHN werkt door
2	Versterken arbeidsmarktpositie	NHN werkt door
3	Werkgeversdienstverlening via WSP-NHN	UWV
4	Werven van (nieuwe) stages en leerbanen	SBB
5	Sectorarrangementen	Ondernemersverenigingen, Brancheorganisaties, UWV
6	Werkgeversdienstverlening samen met UWV (WSP)	Gemeenten
7	Ontwikkeling van arrangementen in branches	WSP
8	Vervullen makelaarsfunctie naar bedrijven	Ondernemersverenigingen, Brancheorganisaties, UWV
9	Begeleiding duurzame inzetbaarheid	Huis van het werk
10	Werving & Selectie van personeel en het voordragen van kandidaten	WSP

Cluster informatie en advies

#	Instrumenten en activiteiten	Door wie aangeboden
1	Informatie geven over arbeidsmarkt en opleidingen	LWL
2	Arbeidsmarktinformatie	UWV, onderwijs
3	Advies over inclusief werkgeverschap	WSP
4	Inzicht bieden in leermogelijkheden bij erkende leerwerkplekken	SBB
5	Informatie over kansrijke sectoren met feiten en cijfers	SBB
6	Werkgevers die vragen hebben over initiatieven en regelingen	Ontwikkelingsbedrijf NHN
7	Werkgevers die willen innoveren	Ontwikkelingsbedrijf NHN
8	Doorverwijzen naar ontwikkelfonds	NHN werkt door
9	Signaalfunctie bedrijven met overschotten en tekorten aan personeel	Ondernemersverenigingen, Brancheorganisaties, UWV
10	Communicatie naar leden (werkgevers)	Ondernemersverenigingen, Brancheorganisaties, UWV
11	Meedenken bij faillissementen	WSP
12	Voorlichtingsbijeenkomsten	Vakbonden
13	Inzicht in routes naar werk via NL Leert Door trajecten	Ondernemersverenigingen, Brancheorganisaties, UWV
14	Inzet middelen vanuit sociale plannen en O&O fondsen	Ondernemersverenigingen, Brancheorganisaties, UWV
15	Meedenken over subsidies en regelingen voor medewerkers	WSP
16	Communicatie naar werknemers die met werkloosheid worden bedreigd	Vakbonden
17	Advies over instrumenten en voorziening voor medewerkers	WSP

Cluster Randvoorwaardelijk

#	Instrumenten en activiteiten	Door wie aangeboden
1	Inburgering	Sociaal ontwikkelbedrijven
2	Juridische informatie/bijstand	Werkgever, bonden
3	Ondersteuning bij het verlies van een baan (rouwverwerking)	Vakbonden
4	Inkomensondersteuning	Sociaal ontwikkelbedrijven, gemeenten, UWV
5	Schuldhelpverlening	Gemeenten
6	Hulp bij uitkering	Sociaal ontwikkelbedrijven, gemeenten, UWV
7	Hulp bij jeugdzorg/wmo	Gemeenten
8	Informatie over wet- en regelgeving of arbeidsvoorwaarden	WSP
9	Begeleiding duurzame inzetbaarheid	Huis van het werk
10	Werving & Selectie van personeel en het voordragen van kandidaten	WSP

BIJLAGE 4:

CIJFERMATIGE DATADIENSTVERLENING³⁴

BEROEPSBEVOLKING ARBEIDSMARKTREGIO NHN

Totaal NHN: 385.000

- Alkmaar: 170.000
- Noordkop: 92.000
- West-Friesland: 123.000

Tabel 1. Percentage uitkeringsgerechtigden t.o.v. beroepsbevolking, September 2023

Subregio	#	% t.o.v. beroepsbevolking	Landelijk
Alkmaar	12165	7,2%	8,50%
Noordkop	6431	7,0%	
West-Friesland	8492	6,9%	

Tabel 2. Aantal uitkeringsgerechtigden per subregio, September 2023

Uitkeringen per sub regio	Totaal	Met dienstverband (dv)	% met dv	
Wajong	Alkmaar	1958	999	51,0%
	Noordkop	1192	652	54,7%
	West-Friesland	1673	879	52,5%
WIA/WAO	Alkmaar	1884	312	17,0%
	Noordkop	998	155	15,5%
	West-Friesland	1371	249	18,0%
WW	Alkmaar	2225	907	40,8%
	Noordkop	1005	411	40,8%
	West-Friesland	1674	674	40,3%
Participatiewet	Alkmaar	6098	986	16,2%
	Noordkop	3236	543	16,8%
	West-Friesland	3774	618	16,4%

³⁴ Dashboard Geregistreeerde Werkzoekenden UWV
<https://www.waarstaatjegemeente.nl/>

Tabel 3. Uitkeringsgerechtigden per leeftijdscategorie, September 2023

Uitkeringsgerechtigden per leeftijdscategorie	#	% t.o.v. beroepsbevolking	Landelijk
< 27 jaar			0,80%
Alkmaar	1242	0,73%	
Noordkop	599	0,65%	
West-Friesland	784	0,63%	
27 - 50 jaar			4,20%
Alkmaar	6270	3,70%	
Noordkop	3245	3,50%	
West-Friesland	4509	3,70%	
>= 50 jaar			3,60%
Alkmaar	4657	2,70%	
Noordkop	2543	2,80%	
West-Friesland	3220	2,60%	

HART VOOR JEZELF

RAPPORT
ARBEIDSMARKTDIENSTVERLENING
NOORD-HOLLAND NOORD

MAART 2024

Catelijne Zandbergen