



gemeente
Haarlemmermeer

De leden van de gemeenteraad van Haarlemmermeer

Postbus 250
2130 AG Hoofddorp

Bezoekadres:
Raadhuisplein 1
Hoofddorp
Telefoon 0900 1852
Telefax 023 563 95 50



2013/3904

Cluster Maatschappelijke en Economische Ontwikkeling
Contactpersoon S. Sijm/ J. van Teeffelen - Nijs
Doorkiesnummer 023-567 6757
Uw brief ---
Ons kenmerk 13.0054476\adv
Bijlage(n) 6
Onderwerp Arbeidsmarktbeleid en werkgeversbenadering

Verzenddatum

22 JAN, 2013

Geachte heer mevrouw,

Tijdens de behandeling van de begroting 2013-2016 en eerder tijdens het debat over de Voorjaarsrapportage heeft een aantal fracties aandacht gevraagd voor onze inzet om werk te maken van werk. De Partij van de Arbeid heeft daarbij om een concreet banenplan gevraagd. Wij hebben toegezegd na het kersteces terug te komen op dit verzoek.

De gemeente Haarlemmermeer heeft in absolute zin weinig bijstandsgerechtigden die in aanmerking komen voor een uitkering en participatie en/of re-integratie naar werk. Voor een groot gedeelte van deze klanten is het niet aannemelijk dat zij, op korte termijn, in staat zijn om regulier werk te aanvaarden. Verder is er in de regio, ook op dit moment nog, voldoende aanbod van werk. We hebben dan ook niet te maken met een gebrek aan vacatures als wel met een mis-match tussen onze werkzoekende bijstandsgerechtigden en het aanbod. Ons banenplan sluit aan op een aanpak van de mis-match en heeft specifieke kenmerken, waarbij wij in ieder geval een vraaggerichte aanpak voorstaan, zoals vastgelegd in onze "Agenda Arbeidsmarktbeleid 2011 – 2014".

Om werk te maken van werk hebben wij instrumenten ingezet en ingekocht, die passen bij de koers die wij reeds hebben ingezet met de "Agenda Arbeidsmarktbeleid 2011- 2014". Hierin hebben wij de fundamentele keuze gemaakt voor een vraaggerichte benadering: de vraag van de werkgever naar geschikt personeel is uitgangspunt voor onze inzet. Via een aantal wegen trachten wij de match tussen die vraag en het aanbod aan werkzoekenden – al dan niet uit ons bestand aan bijstandsgerechtigden – te optimaliseren. Daarmee is de bestaande route van het bemiddelen naar werk van bijstandsgerechtigden niet passé, maar wordt deze zoveel mogelijk verbonden aan de concrete vraag van werkgevers, aangezien dit het meest perspectief biedt op duurzame uitstroom.



Met deze brief geven wij aan welke instrumenten wij inzetten en van welke samenwerkingsverbanden wij deel uit maken. Daarmee presenteren wij dus niet een beleidsplan met nieuwe keuzes en initiatieven, maar laten we zien hoe wij via onze bestaande aanpak werk maken van werk. Daarbij maken we onderscheid in twee lijnen. De eerste lijn betreft de concrete bemiddeling/matching op individueel klantniveau, de tweede lijn betreft onze langere termijn inzet om samen met onze partners te komen tot een optimale aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

A. Eerste lijn – directe bemiddeling/matching op individueel klantniveau

De activiteiten in de eerste lijn zijn voornamelijk gericht op klanten met een bijstandsuitkering. De Wet Werk en Bijstand (WWB) stelt werk boven inkomen. Onze activiteiten en de activiteiten die wij inkopen gaan uit van dit principe. De regisseur van deze activiteiten is de klantmanager uit het team Werk en Inkomen. Deze besluit welk traject passend is voor een klant. Op dit moment hebben zij keus uit inzet van WerkStroom, Direct Werk, de ingekochte re-integratietrajecten, het Werkgeversservice Punt en Leren en Werken. Onderstaand een nadere beschrijving.

1. Team Werk en Inkomen

Medio 2012 is team Werk & Inkomen op een andere manier gaan werken. Er is een scheiding gemaakt tussen doelmatigheid¹ en rechtmatigheid². Deze scheiding beoogt dat de klant optimale ondersteuning krijgt om, in welke vorm dan ook, te kunnen meedoen aan de samenleving. Het accent ligt op participatie via reguliere arbeid. Daarnaast is het poortwachtersproces verder ingericht. De focus ligt bij aanvraag van een uitkering op de vraag welke mogelijkheden een aanvrager heeft om zelfstandig in zijn/haar levensonderhoud te voorzien. Dit is een nieuwe werkwijze daar in het verleden eerst naar de uitkering werd gekeken. Hiermee voorkomen we, zo mogelijk, instroom in de uitkering.

2. Re-integratie

In 2011 is middels een aanbestedingstraject de inkoop van de huidige re-integratietrajecten geregeld. De contracten die wij hebben gesloten met de gegunde partijen lopen 1 april 2013 af. In deze afgelopen twee jaar is het speelveld veranderd. Het participatiebudget van waaruit re-integratietrajecten grotendeels bekostigd worden is drastisch verminderd en zal de komende jaren nog verder slinken, terwijl de doelgroep waaraan het participatiebudget besteed moet worden groeit.

3. WerkStroom

In 2012 is naast inkoop van re-integratietrajecten een nieuw instrument in gezet. De doelstelling van WerkStroom is dat alle klanten gedurende de maximaal 8 weken durende aanvraagperiode, werk, een opleiding of een traject krijgen aangeboden. Indien dit binnen 8 weken niet slaagt, krijgt de klant een aanbod in het kader van Direct Werk, waarbij hem/haar een baan geboden wordt zodat een uitkering niet meer nodig is. De AM-Groep

¹Onder doelmatigheid wordt verstaan alle activiteiten gericht op het laten participeren van klanten met een uitkering en niet-uitkeringsgerechtigden aan de samenleving, maar de arbeidsmarkt in het bijzonder. Het kan hier bijvoorbeeld gaan om re-integratie naar werk, maar ook om zorg- of sociale activeringstrajecten.

²Onder rechtmatigheid wordt verstaan alle activiteiten gericht op het vaststellen van het recht op een uitkering, alsook het vaststellen van het recht gedurende de looptijd van de uitkering.

voert Direct Werk namens de gemeente uit. In de bijlage is een uitwerking van WerkStroom gevoegd.

4. Werkgeversservice Punt (WSP)

Op 17 november 2011 is het Werkgeversservicepunt Groot-Amsterdam opgericht. Het vormde het startpunt van de samenwerking tussen de gemeenten Amsterdam, Haarlemmermeer, Aalsmeer, Amstelveen, De Ronde Venen, Diemen, Landsmeer, Ouder-Amstel en Uithoorn en UWV en de SW bedrijven AM-Groep en Pantar Amsterdam.

De doelstelling van het WSP is om meer mensen naar werk te bemiddelen door de krachten te bundelen. Met het oprichten van een WSP voldoet de arbeidsmarktregio Groot Amsterdam, waar Haarlemmermeer onderdeel van uitmaakt, bovendien aan haar wettelijke verplichting tot regionale samenwerking op gebied van werkgeversbenadering.

Er wordt gewerkt in drie satellieten; Amsterdam, Amstel-Venen en Haarlemmermeer. Gezamenlijk hebben de partners prioriteiten vastgesteld die onder de drie satellieten zijn verdeeld. De verwachting is dat binnen deze prioriteiten de kans op werk voor onze gezamenlijke klanten het grootst is. Haarlemmermeer is verantwoordelijk voor marktwerking van de prioriteiten Techniek en Schiphol.

In de bijlage is een uitwerking van het Werkgeversservice Punt gevoegd.

5. Social Return

Naar aanleiding van een motie, eind april 2012 is nader vorm gegeven aan Social Return. Doelstelling van Social Return is het vergroten van de arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De bedoeling is dat een investering naast het 'gewone' rendement ook een concrete sociale winst oplevert. Daartoe worden sociale voorwaarden, eisen en wensen opgenomen in inkoop- en aanbestedingstrajecten. De opdrachtnemers wordt op deze wijze gevraagd om een bijdrage te leveren.

Vooralsnog is afgesproken dat Social Return wordt toegepast bij een beperkt aantal aanbestedingen, waarbij per aanbesteding gekeken wordt welke mogelijkheden er zijn tot het toepassen van Social Return.

6. Leren en Werken

Het project Leren & Werken (met als uitvoering het Leerwerkloket) is ontstaan in 2007 en richt zich vooral op het leggen van dwarsverbanden tussen onderwijs en arbeidsmarkt, om het hiaat van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te beslechten. Het heeft zich in de afgelopen periode ontwikkeld tot het uitvoeringsorgaan van het Lokaal Platform Arbeidsmarkt en Onderwijs (LPAO).

Een van de kernactiviteiten is het matchen tussen vraag en aanbod voor leerwerkbanen. Leerwerkbanen zijn banen, waarin leren en werken wordt gecombineerd. Dat kan zijn via regulier bekostigd onderwijs, zoals een Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL) via het MBO, maar ook re-integratietrajecten waar leren en werken wordt gecombineerd om uitstroom naar de arbeidsmarkt te realiseren. Leren en Werken maakt hiervoor gebruik van haar brede netwerk. Naast de samenwerkingspartners die Leren en Werken vormen (gemeente

Haarlemmermeer, UWV WERKbedrijf, SBB en NOVA college) behoren ook het relevante beroepsonderwijs (VMBO, MBO en HBO), een breed scala aan bedrijfsopleidingen en een groot aantal re-integratiebedrijven tot het netwerk van Leren en Werken.

Verder richt de inzet van Leren en Werken zich op:

- De acquisitie van BBL-banen in de regio Amstelland en Haarlemmermeer;
- De vormgeving van een Leerbanencentrum;
- Het uitvoeren van een onderzoek naar de scholingsbehoefte binnen het MKB in 2013.

B. Tweede lijn samenwerking onderwijs en arbeidsmarkt

De activiteiten in de tweede lijn zijn voornamelijk gericht op samenwerking met partners als werkgevers en onderwijs. Binnen dit werkveld moeten we onderkennen dat slechts op een aantal onderwerpen directe gemeentelijke sturing mogelijk is. Gemeenten hebben immers geen doorzettingsmacht richting onderwijsorganisaties en werkgevers, die juist op dit terrein een cruciale rol spelen. Initiatieven gericht op samenwerking lokaal en bovenlokaal niveau sorteren wel effect. Haarlemmermeer is dan partner of trekker binnen verschillende samenwerkingsverbanden.

Onderstaand een nadere beschrijving van het Lokaal Platform Arbeidsmarkt en Onderwijs, de activiteiten vanuit economische zaken en de agenda van de G32.

1. Lokaal Platform Arbeidsmarkt en Onderwijs (LPAO)

Het LPAO biedt een platform aan de driehoek van onderwijs, ondernemers en overheid en geeft vorm aan een netwerkfunctie binnen deze driehoek. Sinds de oprichting in 2007 is er gewerkt aan de doorontwikkeling en positionering van dit centrale orgaan binnen het lokale en regionale arbeidsmarktbeleid. Het doel van het LPAO is om te zorgen voor een gezonde en soepel werkende lokale en regionale arbeidsmarkt. Prioriteit wordt gegeven aan projecten in sectoren waarbij er sterke signalen zijn dat vraag en aanbod uit elkaar lopen.

Sectorale werkgroepen

Begin 2011 is daarom door het LPAO gestart met de inzet op sectorale werkgroepen (Techniek, Zorg). Op dit moment worden o.a. activiteiten ondernomen voor het stimuleren van studiekeuzes in de richting van Techniek voor het basis-, voortgezet- en MBO-onderwijs. Hiervoor is een aparte werkgroep actief waarin momenteel het Nova College, ROC Amsterdam en Talent voor Techniek participeren. Voor het huidige schooljaar 2012 – 2013 zijn deze activiteiten belegd. In voorbereiding tot het volgende schooljaar 2013 – 2014 wordt bezien of dergelijke activiteiten uitgebreid kunnen worden naar de regio Groot Amsterdam.

Vanuit de werkgroep Techniek is in 2011 tevens de samenwerking gerealiseerd tussen het VMBO onderwijs (Hoofdvaart College, Herbert Vissers College), het MBO onderwijs (Nova College) en het bedrijfsleven (circa 20 bedrijven) in de vorm van een TechNet Kring. Onze ambitie is bovendien om in 2013 ook dergelijke samenwerkingsverbanden aan te gaan in de regio Groot Amsterdam.

In de bijlage is het actieplan van het LPAO gevoegd.

2. EZ/Logistiek

Ook vanuit de economische pijler wordt grote waarde gehecht aan het stimuleren van werkgelegenheid en meer in het bijzonder het komen tot een optimale match tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

Belangrijke gremia in de Metropoolregio Amsterdam zijn de Amsterdam Economic Board (AEB) en het Platform Regionale Economische Structuur (PRES). Hierin krijgen arbeidsmarkt en onderwijs, onder de naam Human Capital, een vaste plek op de agenda. Topondernemers, bestuurders en vertegenwoordigers van kennisinstituten zijn verenigd in de AEB. De hoofddoelstelling van de Board is het bereiken van een top 5 positie, voor Amsterdam en de MRA, als Europese vestigingslocatie. Er wordt gestreefd naar een optimale internationale concurrentiepositie voor de regio.

Het PRES is een bestuurlijk platform waarin de wethouders en gedeputeerden Economische Zaken zitting hebben. Doordat de AEB geen formele status heeft fungeert het PRES hiervoor als besluitvormingsorgaan. De bestuurders PRES participeren ook binnen de Board en zijn medeverantwoordelijk voor de uitgevoerde activiteiten van het AEB. Vanuit het LPAO wordt er aan het ambtelijk PRES en de triple helix werkgroep arbeidsmarkt en onderwijs van de Board deelgenomen.

Speerpunt binnen alle zeven clusters van de Amsterdam Economic Board is de optimale match tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Voor elk van de clusters³ is er daarom een Human Capital Agenda opgesteld. Op basis van deze agenda worden acties en projecten in gang gezet die bijdragen aan de ambities van het cluster en aan een goede werking van de arbeidsmarkt in de MRA.

Haarlemmermeer is samen met Schiphol binnen de AEB en PRES trekker van het Logistieke Cluster. Het cluster logistiek heeft in juni 2012 het stimuleringsprogramma "Smart Logistics Amsterdam 2012-2015" vastgesteld.

In de bijlage is de Human Capital Agenda van logistiek gevoegd.

3. G32

Haarlemmermeer is binnen G32 verband samen met de gemeenten Lelystad, Amersfoort, Hengelo en Eindhoven trekker van het werkdossier aansluiting arbeidsmarkt- onderwijs. Het dossier wordt benaderd vanuit de Sociale pijler en vanuit de Economische pijler. De vraagstukken op het terrein van de aansluiting onderwijs arbeidsmarkt binnen G32 hebben nadrukkelijk betrekking op de volle breedte van het beroeps- en wetenschappelijk onderwijs en arbeidsmarkt, maar voor de korte termijn richten de dossiertrekkers zich vooral op de onderkant van de onderwijs- en arbeidsmarkt en de arbeidstoeleiding van kwetsbare jongeren. De nieuwe, toekomstige regelingen binnen de Participatiewet, het Passend onderwijs, Volwasseneneducatie en het MBO, die elkaar soms versterken maar soms ook tegenstrijdige effecten genereren, hebben immers naar verwachting binnenkort al negatieve invloed op de positie van (kwetsbare) jongeren op de arbeidsmarkt.

³ *Creatieve industrie, Logistiek, ICT/eScience, Financiële- en zakelijke dienstverlening, Toerisme & congressen, Rode Life Science en Food & flowers*

Voor de middellange termijn wordt ingezet op een meer preventieve aanpak. De mis-match tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt kan beslecht worden wanneer onderwijs en werkgevers elkaar vinden, met elkaar afstemmen en het onderwijsaanbod laten aansluiten op de vraag van de werkgevers. Gemeenten kunnen hier een platform bieden. Met name op dit onderdeel zien wij een trekkersrol in de toekomst.

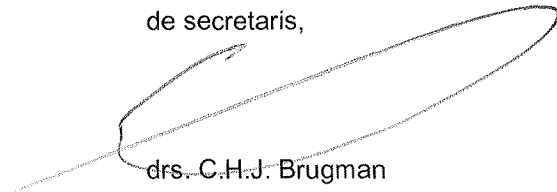
Tenslotte

Samenvattend hebben wij in deze brief een overzicht gegeven van de wijze waarop wij invulling geven aan het arbeidsmarktbeleid, samen met partners als het UWV WERKbedrijf, de AM-groep, het onderwijs, collega gemeenten en de werkgevers lokaal en regionaal.

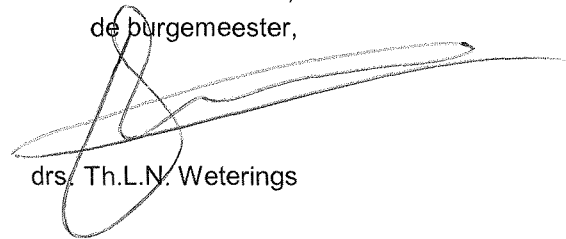
Naar onze overtuiging geven wij hiermee invulling aan uw én onze wens om werk te maken van werk.

Wij verwachten u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,
burgemeester en wethouders van de gemeente Haarlemmermeer,
de secretaris,



drs. C.H.J. Brugman



de burgemeester,
drs. Th.L.N. Weterings

Bijlagen:

1. WerkStroom
2. Werkgeversservice Punt
3. Actieplan LPAO
4. Human Capital Agenda
5. Schematische weergave arbeidsmarktbeleid
6. Definities



Bijlage 1 Werkstroom

Inleiding

Gemeente Haarlemmermeer begeleidt en ondersteunt jaarlijks circa 1400 klanten met een Wet Werk en Bijstand (WWB) uitkering. Deze wet heeft is bedoelt als vangnet voor mensen die tijdelijk niet kunnen voorzien in het eigen levensonderhoud. Werk gaat boven inkomen.

Naast de verstrekking van een tijdelijk inkomen, richten onze werkzaamheden zich op het begeleiden van mensen richting arbeidsmarkt, om duurzaam financieel onafhankelijk te worden. We zetten hier verschillende instrumenten voor in, passend bij de persoonlijke situatie van de klant.

In 2012 is het instrument Werkstroom geïntroduceerd. Dit instrument heeft als doel om werkzoekenden, binnen 8 weken, te bemiddelen naar werk. Het instrument is gericht op nieuwe instroom en op uitkeringsgerechtigden met een korte afstand tot de arbeidsmarkt. De werkzoekenden krijgen training, ruimte om te solliciteren, aanbod van vacatures en uiteindelijk regulier betaald werk. Het instrument voorkomt instroom in de uitkering en verkort de periode van uitkering voor bestaande klanten.

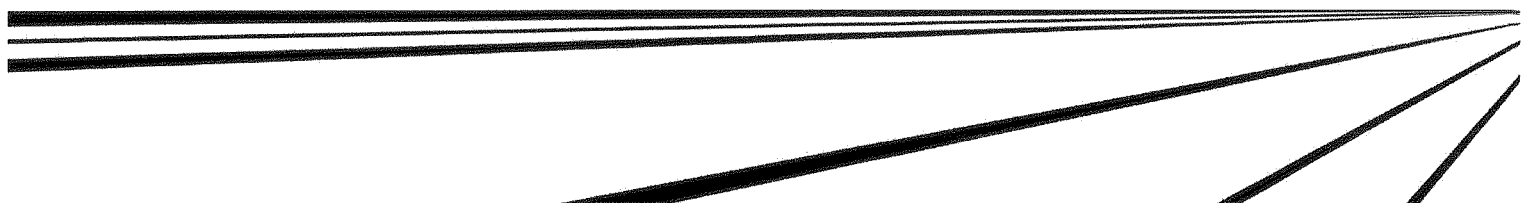
Probleemstelling

De verantwoordelijkheid van de gemeente wordt steeds groter met een toenemende groep werkzoekenden. Met een steeds verder afnemend Participatiebudget moeten we keuzes maken over de inzet van de middelen, waarbij de focus vooral gericht wordt op voorkoming van instroom in de bijstand.

Door de bezuinigingen bij het UWV WERKbedrijf de afgelopen jaren en de verminderde inzet van instrumenten is de toestroom, vanuit de WW, naar de bijstand licht toegenomen. Verder is het huidige kabinet voornemens om ook andere doelgroepen, als de Wajong, onder verantwoordelijkheid van gemeente te brengen.

Doelstelling

Voorkomen van instroom in de uitkering en snelle uitstroom uit de uitkering van klanten met een beperkte afstand tot de arbeidsmarkt (treden 5-8).



Oplossingen

Wat willen we bereiken?

Werkstroom heeft een tweeledig doel:

1. Beperken van de instroom.

De WWB, stelt dat werk boven inkomen gaat. In de praktijk betekent dit dat de betaling van een uitkering voorkomen kan worden op het moment dat er direct werk wordt gevonden voor de werkzoekende. Een goede controle aan de poort en de inzet van juiste instrumenten kan instroom in de uitkering voorkomen.

2. Uitstroom voor werkzoekende met een uitkering.

Werkstroom wordt ook ingezet voor klanten met recente werkervaring, minimale beperkingen en een korte afstand tot de arbeidsmarkt. Ook klanten van het UWV WERKbedrijf met een WW uitkering komen voor dit instrument in aanmerking. Uitstroom naar werk betekent immers minder instroom in een WWB uitkering.

In alle gevallen willen we geen of een zo'n korte mogelijke uitkeringsperiode voor onze klanten en duurzame uitstroom naar werk met financiële onafhankelijkheid.

Wat gaan we daarvoor doen?

Werkstroom is een instrument voor toeleiding naar regulier betaald werk. Het bestaat uit een traject van 8 weken. De eerste week bestaat uit een trainings- en sollicitatiemodule van 5 dagen. De klant wordt hier klaargestoomd om de volgende 7 weken, onder begeleiding, te solliciteren op vacatures.

De begeleiding van de klant gebeurt door een trainer, werkadviseur en werkmakelaar. De trainer verzorgt de trainingen in de eerste week gericht op zelfredzaamheid en sollicitatievaardigheden. De werkadviseur verzorgt de persoonlijke begeleiding van de klant, ondersteunt bij sollicitaties, coacht en adviseert. De werkmakelaar onderhoudt contacten met werkgevers en het netwerk om een aanbod van vacatures te verzorgen, waarop de werkzoekende kunnen solliciteren.

Binnen korte tijd worden de klanten getraind en gestimuleerd om intensief te solliciteren.

Mocht er geen regulier betaald werk volgen na deze 8 weken dan biedt de AM groep, vanuit het instrument "Direct Werk" werk aan. De klant moet dit werk aannemen, omdat anders de uitkering gekort wordt met 100%.

Samenwerking

Voor bemiddeling naar werk, en in sommige gevallen een opleiding, is een groot netwerk van werkgevers, ondernemersorganisaties, opleidingen, re-integratiepartners en uitzendbureaus noodzakelijke. De vacatureverwerving geschiedt dan ook in samenwerking met het UWV WERKbedrijf, AM groep, Loket Leren en Werken en het WerkgeversservicePunt (WSP).

Wat mag het kosten?

Dit is nader uitgewerkt in de oplegnotitie.

Wie is daarvoor verantwoordelijk?

Dit is nader uitgewerkt in de oplegnotitie.



Bijlage 2

Werkgeversservice Punt (WSP)

Inleiding

Gemeente Haarlemmermeer heeft in juni 2011, samen met acht gemeenten uit Groot Amsterdam, het UWV, Pantar en de AM groep, de ambitie uitgesproken om, ten behoeve van werkgevers, rond één Werkgeversservicepunt (WSP) samen te werken.

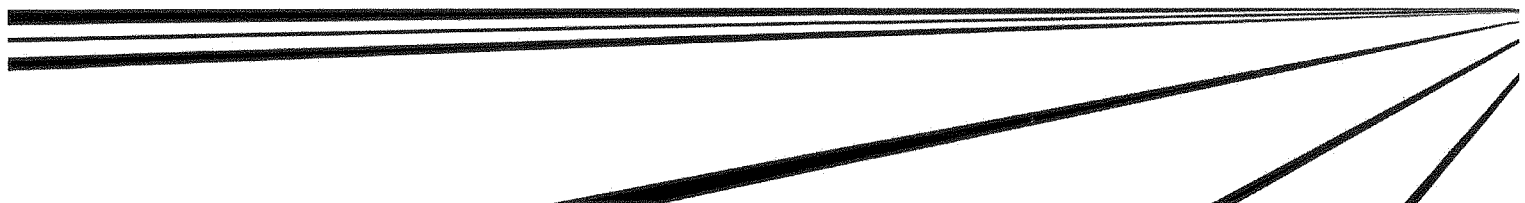
Deze samenwerking beoogt een langdurig partnerschap met ondernemers uit de regio, waarin zij, in hun rol als werkgever, benaderd worden om vacatures kenbaar te maken aan het Werkgeversservicepunt Groot Amsterdam (WSP GA). Werkgevers kunnen hierbij rekenen op eenduidig beleid in de regio, verbetering van de dienstverlening en inzet om de kloof tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te verkleinen.

WSP Groot Amsterdam

Besturen van de gemeenten binnen de regio Groot Amsterdam hebben besloten om één WSP in te richten, met daaronder drie satellieten. De gemeente Haarlemmermeer had als enige binnen de regio nog geen lokaal WSP. In 2012 heeft gemeente Haarlemmermeer de voorbereidingen getroffen om een satelliet op te zetten. Daarnaast heeft zij, met de andere partijen, invulling gegeven aan het overkoepelende WSP GA.

Organogram

Werkgeversservicepunt Groot Amsterdam		
Satelliet Amstelvenen	Satelliet Amsterdam	Satelliet Haarlemmermeer
Dienstverlening UWV WERKbedrijf		
Werk en Inkomen	DWI	Werk en Inkomen
Samenwerking AM groep	Samenwerking Pantar	Samenwerking AM groep
		Samenwerking onderwijs



Probleemstelling

De 3 satellieten werken samen, maar geven ook individueel invulling aan de lokale dienstverlening. Als gemeente Haarlemmermeer moeten wij nog vast stellen:

- welke invulling wij geven aan het lokale WSP;
- waar het WSP binnen onze organisatie ondergebracht moet worden;
- wat de financiële- en personele consequenties zijn van de lokale satelliet WSP.

Doelstelling

Het WSP heeft als doel:

“Te fungeren als één loket waar de werkgever ondersteunt wordt bij het vervullen van vacatures. Zij ontvangen eenduidig informatie over alle regelingen en voorzieningen en hebben te maken met één contactpersoon die op de hoogte is van wet- en regelgeving”.

Oplossingen

Wat willen we bereiken?

Het Werkgeversservicepunt is opgericht om werkgevers te ondersteunen bij vraagstukken rondom personeelsbeleid en meer specifiek bij het vervullen van vacatures. Deze ondersteuning kan een extra middel zijn om ondernemers aan onze regio te binden, wat zowel van economisch belang is als van belang voor een dynamische arbeidsmarkt.

Het binden van de ondernemer zorgt uiteindelijk voor meer werkgelegenheid in de regio voor onze werkzoekende inwoners. Dit houdt de regionale arbeidsmarkt in beweging en biedt volop kansen voor samenwerking tussen ondernemers, onderwijs, SW-bedrijf en gemeente. De samenwerking is noodzakelijk om al onze inwoners, ook degenen met afstand tot de arbeidsmarkt, uiteindelijk een werkplek aan te kunnen bieden.

We werken binnen het regionale verband vanuit de vraaggerichte werkwijze. De ondernemer vraagt en het WSP GA reageert door een match te maken met een werkzoekende uit de bestanden van de samenwerkende partners. Zo nodig met een passend aanbod van instrumenten (training, coaching, loonkostensubsidie, e.d.). Deze instrumenten zijn regionaal afgestemd, zodat de mogelijkheden per werkzoekende gelijk zijn.

Uiteindelijk willen wij een goede match tussen werkgever en werknemer die tot duurzame vestiging van de ondernemer en tot duurzame uitstroom van de werkzoekende leidt.

Wat gaan we daarvoor doen?

WSP Groot Amsterdam

In november 2011 is het WSP Groot Amsterdam officieel geopend. In 2012 is in eerste instantie “low profile” gestart, omdat het opzetten van een dergelijke samenwerking tijd kost en de relatie met de werkgevers kostbaar is. Bij de communicatie naar buiten wil je de backoffice volledig op orde hebben om de relatie met werkgevers niet te schaden. Het is belangrijk om de vraag naar personeel adequaat met elkaar op te pakken.

Na de opening in november is er een marktwerkingsplan Groot Amsterdam opgesteld. De regio heeft daarin gezamenlijk 7 prioriteiten benoemd en projectleiders aangesteld:

	<i>Prioriteit</i>	<i>Projectleider</i>
1.	Greenport Aalsmeer	Amstelveen
2.	Hospitality (horeca, hotels, catering)	Amsterdam
3.	Mainports (Schiphol, Westpoort)	Amsterdam/Haarlemmermeer
4.	Transport en logistiek	Amsterdam
5.	Zakelijke dienstverlening (schoonmaak, beveiliging, callcenters)	Amsterdam
6.	Zorg	Amsterdam
7.	Techniek	Haarlemmermeer

De prioriteiten zijn benoemd in het bestuurlijk overleg en door kennisdeling, tussen UWV WERKbedrijf, AM groep, Pantar en de gemeenten, over verwachte groei en vervangingsvraagstukken ontstaan. Ze zijn afgestemd met de Board (Economic Development Board) en de (L)PAO's. In 2013 zal een verdere afstemming tussen agenda's van de verschillende overleggen plaats vinden.

Werkgroep Communicatie

Naast de benoeming van de prioriteiten is aandacht gegeven aan de externe communicatie. Er is een website geopend, er zijn folders en presentaties ontworpen, de telefonistes zijn van informatie voorzien en getraind, er zijn standaard visitekaartjes, e.d. De basis van het communicatieplan ligt er. In 2013 zal de communicatiestrategie verder vorm krijgen.

Werkgroep Werkgeversinstrumenten

De verschillende gemeenten en het UWV WERKbedrijf maken gebruik van diverse werkgeversinstrumenten om werkzoekenden toe te leiden tot de arbeidsmarkt. Deze instrumenten zijn bijvoorbeeld gericht op het verbeteren van de vaardigheden van de kandidaat (training, jobcoaching) of op het verminderen van de risico's voor werkgevers (proefplaatsing, no-riskpolis, loonkostensubsidie).

Bij een regionale samenwerking is sprake van verschillen op gebied van de in te zetten werkgeversinstrumenten. Deze constatering heeft geleid tot een werkgroep die zich richt op harmonisatie. Met het WSP GA willen we de werkgever ontzorgen en ondersteunen. De lokale instrumenten en procedures zijn vaak struikelblokken bij een plaatsing. De harmonisatie heeft als doel om instrumenten gelijk in te zetten. Er zijn reeds afspraken in voorbereiding betreft een gelijke periode van proefplaatsing of de inzet en duur van een no-risk polis.

Op andere fronten is harmonisatie gecompliceerd, bij "dure" instrumenten, heeft een grote gemeente een duidelijk schaalvoordeel. Dit levert mogelijk een concurrentiestrijd op bij plaatsing. De werkgever zal immers, bij ongeveer gelijke kandidaten, kiezen voor een werkzoekende met beschikking tot het breedste palet aan werkgeversinstrumenten.

In 2013 gaan wij verder harmoniseren en voorstellen doen ten einde de samenwerking verder te verbeteren. De doelstelling is om werkgevers binnen de regio een gelijk aanbod van instrumenten en ondersteuning te kunnen bieden.

Projectleiders prioriteiten

Onder aanvoering van de regionaal programmamanager WSP GA stellen de projectleiders een plan van aanpak op voor de betreffende prioriteit. Binnen deze plannen wordt de focus gelegd op werkgevers binnen een prioriteit die als eerste groei verwachten. Met hen worden arrangementen opgesteld en afspraken gemaakt betreft het delen van vacatures. De projectleiders werken samen met accountmanagers en versterken de samenwerking tussen UWV WERKbedrijf, AM groep, Pantar, de gemeenten, het onderwijs en de werkgevers.

Raad van Advies

Om de dienstverlening van het WSP GA te toetsen en te verbeteren is een Raad van Advies ingesteld. Dit zijn vertegenwoordigers uit het bedrijfsleven in de regio. Deze werkgevers geven gevraagd en ongevraagd advies aan het WSP GA betreft de werkgeversdienstverlening. Verder wordt hen gevraagd het netwerk in te zetten voor onze werkzoekende klanten.

Satelliet WSP Haarlemmermeer

Binnen de satelliet Haarlemmermeer geven we invulling aan twee van de prioriteiten, zoals hier boven genoemd. Namelijk Schiphol en Techniek. Binnen deze branches verwachten wij de aankomende jaren groei en zowel een vervangingsvraag als uitbreidingsvraag voor personeel.

Voor beide prioriteiten is een plan van aanpak opgesteld, waarin concreet benoemd wordt hoe we de markt bewerken en met welke inzet van personeel en instrumenten.

Naast de twee prioriteiten is er ook aandacht voor andere lokale ondernemers die wellicht buiten de prioriteiten vallen, maar wel vacatures hebben die lokaal ingevuld kunnen worden door het WSP Haarlemmermeer. Ook voor deze ondernemers wordt er een plan van aanpak opgesteld.

Binnen onze lokale werkgroepen van het LPAO staat naast techniek ook zorg en zakelijke dienstverlening centraal. Voor de marktwerking van het WSP GA binnen deze branches sluiten wij aan op de activiteiten geleid door de projectleider zorg en de projectleider zakelijke dienstverlening van het WSP GA.

Verder is het WSP Haarlemmermeer onderscheidend van de andere satellieten in haar samenwerking met het onderwijs. In de match tussen werkgever en werkzoekende heeft het onderwijs een essentiële rol. Niet alleen leiden zij jongeren op voor de toekomst, maar zij kunnen juist ook invulling geven aan maatwerkoplossingen, op korte termijn, samen met de werkgever of in breder verband de brancheorganisaties.

Het kernteam van de satelliet Haarlemmermeer wordt gevormd door medewerkers van het UWV Werkbedrijf, de AM groep en de gemeente. Gezamenlijk leveren zij, met gesloten beurzen, inzet en personeel om de lokale markt te bewerken. De beschikbare vacatures worden met elkaar gedeeld, waardoor alle drie de partners een direct voordeel hebben van de samenwerking.

Het lokale team bedient werkgevers niet alleen met eigen werkzoekenden, maar ook met werkzoekenden uit Groot Amsterdam. Om dat optimaal te doen moeten iedereen lokaal:

- dezelfde targets krijgen: alle matches, ongeacht soort uitkering, worden erkend
- dezelfde taal spreken: elkaars klanten en mogelijkheden kennen
- op één locatie werken als team

De locatie, binnen het raadhuis, die voor alle partijen toegankelijk is, geeft toegang tot het WBS systeem. Bij invoering van vacatures op dit systeem worden ze automatisch gedeeld in de regio. Ook biedt het toegang tot vacatures uit de regio. Alle kernteamleden hebben een account en volgen een training. Er worden nog workflow afspraken gemaakt voor het WSP GA, waarin afspraken staan over wanneer vacatures gedeeld worden en wanneer (nog) niet i.v.m. de hoeveelheid werk die daar uit voort komt.

In 2013 wordt gewerkt aan een zichtbare satelliet voor ondernemers in Haarlemmermeer. In 2012 is er vooral achter de schermen gewerkt aan een stabiel en betrouwbaar WSP GA en vervolgens ook aan een gedegen satelliet Haarlemmermeer.

Wat mag het kosten?

Dit is nader uitgewerkt in de oplegnotitie.

Wie is daarvoor verantwoordelijk?

Dit is nader uitgewerkt in de oplegnotitie.



Bijlage 3

Lokaal Platform Arbeidsmarkt en Onderwijs (LPAO)

Actieplan meerjarenplan LPAO

De uitdaging

Sinds de oprichting van het LPAO in 2007 is er vrijwel continue gewerkt aan de doorontwikkeling en positionering van dit centrale orgaan binnen het lokale en regionale arbeidsmarktbeleid. Momenteel is het speelveld van het arbeidsmarktbeleid aan vele veranderingen onderhevig en staat het LPAO voor een grote uitdaging. Zie bijlage I *Landelijke en regionale ontwikkelingen speelveld arbeidsmarktbeleid* voor meer informatie.

De hoofdlijnen van de uitdaging kunnen kort worden samengevat als:

- de gemeenten en het onderwijs worden geconfronteerd met forse bezuinigingen;
- de gemeenten dienen zich primair te richten op mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt;
- de economische groei blijft laag terwijl de vervangingsvraag centraal staat tussen vraag en aanbod.

Met dit actieplan anticiperen wij op deze ontwikkelingen, waarbij de veranderende rol tussen overheid, bedrijfsleven en onderwijs centraal staat. Bij de invulling hiervan zullen wij de activiteiten zo concreet mogelijk te benoemen, hieraan structuur bieden en kwantificeerbare prestaties benoemen.

Achtergrond LPAO

Het platform heeft de afgelopen jaren vorm gegeven aan een goede netwerkfunctie in de driehoek van onderwijs, ondernemers en overheid. En diverse projecten geïnitieerd gericht op het nader samenbrengen van arbeidsmarkt en onderwijs. Een belangrijk project hierbij is het Leerwerkloket, dat sinds de oprichting in 2008 steeds meer is gaan fungeren als uitvoeringsorganisatie van het LPAO. Daarbij is er voor gekozen om de Leerwerklokets van Zuid-Kennemerland en Haarlemmermeer onder een gezamenlijke projectcoördinatie onder te brengen. Met ingang van 2012 geldt dit ook voor het Leerwerkloket van de regio IJmond. Het LPAO heeft zich met deze werkwijze geprofileerd als een belangrijk orgaan op zowel lokaal als regionaal niveau.

In 2010 is het arbeidsmarktbeleid tot een van de speerpunten in het collegeprogramma benoemd. En heeft de gemeente ingezet op een verbreding van het arbeidsmarktbeleid met de agenda arbeidsmarktbeleid 2011-2014¹. Dit houdt in dat we naast re-integratie ook inzetten op een preventieve en vraaggerichte aanpak. Binnen dit proces fungeerde het LPAO als klankbord voor het college.

¹ Agenda Arbeidsmarktbeleid 2011 – 2014, gemeente Haarlemmermeer, november 2011

Vorig jaar is de agenda arbeidsmarktbeleid 2011 – 2014 (2011.0018021) vastgesteld door het college en besproken in de raad. Met de uitwerking van deze agenda is invulling gegeven aan een actieve interactie tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

Het LPAO is een belangrijk instrument voor de uitvoering van de agenda, als signaalfunctie en om de interactie tussen onderwijs en arbeidsmarktbeleid te realiseren.

Heroriëntatie LPAO

Om deze rol goed te kunnen uitvoeren is er in 2011 ingezet op een heroriëntatie van het LPAO. Waarbij de wens is uitgesproken om onder coördinatie vanuit het LPAO meer daadwerkelijke projecten uit te gaan voeren.

Hier zijn verschillende thema's voor benoemd:

- ❖ Arbeidsmarkt: vraag arbeidsmarkt in kaart brengen
- ❖ Versterken aansluiting onderwijs en bedrijfsleven d.m.v. een actieve benadering
- ❖ Versterken bedrijfsleven door op specifieke sectoren in te zetten en faciliteiten voor starters te verzorgen
- ❖ Aanpak werkloosheid (curatief en preventief)
- ❖ Bovenlokale aansluiting > regionale en landelijke gerichtheid

Uiteindelijk is er voor gekozen om in te zetten op een sectorale benadering van de hiervoor genoemde thema's. Waarbij de vraaggerichte aanpak wordt toegepast in die sectoren waarbij waar bij er sterke signalen zijn dat vraag en aanbod uit elkaar lopen, om vervolgens deze aanpak ook binnen andere sectoren toe te passen.

Doel LPAO

Ondernemers, onderwijsinstellingen en overheid zetten zich in voor een gezonde en soepel werkende lokale en regionale arbeidsmarkt.

Doel korte termijn: directe matching van vraag en aanbod (uitgangspunt vraag ondernemer)

Doel lange termijn: de kloof tussen vraag en aanbod te dichten (aansluiting, onderwijs en arbeidsmarkt, arbeidsrelevant onderwijs)

Huidige inzet LPAO

De leden van het LPAO geven hier invulling aan d.m.v. een sectorale aanpak met drie actielijnen.

Het LPAO met haar vertegenwoordigers uit het onderwijs, het bedrijfsleven en de overheid vervullen een signaalfunctie. Zo heeft het LPAO specifieke aandacht voor de afname van de instroom in met name het lagere technisch onderwijs versus de toename van directe vraag uit de regio op dit gebied. Daarom zijn we in 2011 vanuit het LPAO gestart met de werkgroep Techniek.

De werkwijze binnen de werkgroep techniek en de ervaringen die worden opgedaan zullen vervolgens als blauwdruk / basis dienen voor de benadering binnen andere sectoren, om in te zetten op een betere aansluiting tussen vraag en aanbod. Andere sectoren waar we ons op richten zijn: Zorg en Zakelijke dienstverlening².

De sectorale aanpak bestaat uit drie actielijnen:

- ❖ Directe Matching > korte termijn
- ❖ Preventie > lange termijn
- ❖ Regionale samenwerking

Binnen deze drie uitvoeringslijnen speelt het Leerwerkloket een centrale rol. In het matchen tussen vraag en aanbod beschikt men daar over de mogelijkheid tot inzicht in de bestanden van zowel het UWV (lokaal en regionaal door de aanhaking met de WSP's van Amsterdam en Haarlem) als de Sociale Dienstverlening van de gemeente Haarlemmermeer. Daarnaast bevinden zich ook het relevante beroepsonderwijs (VMBO, MBO en HBO), een breed scala aan bedrijfsopleidingen en een groot aantal re-integratiebedrijven zich in het netwerk van het Leerwerkloket.

De actielijn Preventie richt zich vooral op het stimuleren van het maken van keuzes binnen het onderwijs in vakkenpakketten en vervolgstudies gericht op die bedrijfssectoren waar arbeidsmarkttekorten dreigen dan wel goede vooruitzichten bestaan voor het verwerven van een duurzame baan na afronding van de studie. In principe richten de acties zich op het gehele onderwijsveld van PO, SO, VO, MBO, HBO en WO. Doordat een dergelijke beïnvloeding vooral werkt als hier zo vroeg mogelijk mee wordt begonnen ligt de prioriteit van dergelijke acties vooral op het PO en VO (VMBO en HAVO). Voor het realiseren van deze activiteiten is het van belang dat over de planning en uitvoering hiervan besluiten worden genomen in het Besturenoverleg. Om dergelijke acties een meer structureel karakter te geven speelt het LPAO ook een rol in de ontwikkeling van een Lokale Educatieve Agenda (LEA) waarin wordt beoogd om meerjarige afspraken te maken tussen het onderwijs de overheid en het bedrijfsleven. Het Leerwerkloket speelt hierbij een rol in de (mede)organisatie van BBL markten, studiebeurzen en de begeleiding van jongeren naar leren, werken of een combinatie hiervan.

Regionale samenwerking

De hierboven beschreven actielijnen richten zich niet alleen op de lokale situatie, maar spelen zich juist af in de regionale context. De derde actielijn is dan ook die van de regionale samenwerking. De arbeidsmarkt houdt niet op bij de gemeentegrenzen, regionale samenwerking is daarom essentieel. De gemeente Haarlemmermeer bevindt zich in de Metropoolregio Amsterdam.

Op subregionaal niveau bevindt de gemeente Haarlemmermeer zich in een "scharnierfunctie" tussen twee zeer relevante regio's. Enerzijds maakt de gemeente op het terrein van arbeidsmarkt deel uit van de regio Groot-Amsterdam, terwijl anderzijds op het vlak van onderwijs de Haarlemmermeer een duidelijke regio vormt met Zuid-Kennemerland en IJmond.

² Meer informatie over de sectorale werkgroepen en specifieke activiteiten staan op pagina 11 en in de bijlagen: Activiteitenplanning LPAO.

Daarbij zijn een aantal samenwerkingsverbanden binnen deze regio's ook direct van belang voor het functioneren van het LPAO. Dit zijn: op het niveau van de Metropoolregio Amsterdam de Amsterdam Economic Board (AEB) en het Platform Regionale Economische Structuur (PRES). Op het niveau van Groot Amsterdam zijn dit het Werkgevers Service Punt Groot Amsterdam (waarvan Haarlemmermeer een van de satellieten is) en de samenwerking met Amsterdam. Daarnaast is de samenwerking met Zuid-Kennemerland en de IJmond van belang, deze samenwerking wordt momenteel geïntensiveerd. Zie vanaf blz. 6 voor meer informatie.

De uitdaging geconcretiseerd (inhoudelijke randvoorwaarden)

De ontwikkelingen die in de inleiding zijn benoemd behoeven nog een nadere concretisering om te komen tot een duidelijke vertaalslag naar het uitvoerende niveau.

Verschuiving posities arbeidsmarkt

Als we deze hoofdlijnen in beschouwing nemen zien wij duidelijk dat de rol van de overheid zowel inhoudelijk als financieel wordt beperkt. De huidige rol die de overheid vaak heeft als regisseur binnen het arbeidsmarktbeleid is op termijn niet langer houdbaar. Het speelveld tussen vraag en aanbod wordt grotendeels bepaald door spelers met een relatief korte afstand tot de arbeidsmarkt. Met een terugtrekkende rol van de overheid wordt dit marktsegment steeds meer een speelbal van marktpartijen, met een bijrol voor het reguliere onderwijs. Zeker met een op termijn krappere wordende arbeidsmarkt zal de behoefte van het bedrijfsleven steeds meer komen te liggen in de sfeer van maatwerk en eigen bedrijfsopleidingen. Hierdoor groeien ook het bedrijfsleven en het reguliere onderwijs steeds verder uiteen. Dergelijke ontwikkelingen staan haaks op juist het centrale uitgangspunt van het LPAO om de overheid, het onderwijs en het bedrijfsleven bij elkaar te brengen met als doel om de kloof tussen vraag en aanbod te slechten.

Blijvende inzet driehoek onderwijs, overheid en bedrijfsleven

In de tijd van hoogconjunctuur ging het bedrijfsleven voor de wind en had zij voldoende ruimte om te investeren in de organisatie voor de instroom van specifiek personeel, het regulier onderwijs beschikte over voldoende financiering om een breed onderwijspallet in stand te houden en de overheden kenden weinig werklozen en ruim voldoende budgetten voor re-integratie. Door de recessie en de komende bezuinigingen moeten alle partijen een stapje terug doen. Dit hoeft echter niet funest te zijn als we gezamenlijk in staat zijn de resterende formatie en budgetten zo goed mogelijk te combineren. Met een krappere wordende arbeidsmarkt zal het primaat hierbij steeds meer bij het bedrijfsleven komen te liggen. Op korte termijn kunnen de overheid en het onderwijs hierbij nog een duidelijke rol spelen. De rol van de overheid verschuift daarbij van de huidige rol van regisseur op termijn naar een rol als producent. De nadruk hierbij ligt in het samenbrengend vermogen van de overheid. De rol van het onderwijs ligt vooral in het maken van regionale afspraken tussen de verschillende onderwijsinstellingen en de bedrijfsopleidingen in de sfeer van onderlinge specialisaties.

Binnen deze inzet omdat de driehoek overheid, onderwijs en bedrijfsleven beter met elkaar te laten samenwerken spelen een tweetal instellingen een belangrijke rol.

Uitzendbranche en detacheringbedrijven

Ten eerste zijn dit de uitzendbranche en de detacheringbedrijven. Tijdens de recessie heeft de flexbranche een forse daling gekend van hun omzet. Nu de economie weer opkrabbelt blijkt dat veel bedrijven tijdens de recessie “overtollig” personeel hebben vastgehouden, waardoor momenteel minder gebruik wordt gemaakt van de flexbranche. De branche kent momenteel een krimp van 5%. Ook bij een aantrekkende markt spelen een aantal factoren een rol, die de groei van de branche in de weg staan. Door het toenemende gebruik van internet en social media vinden er meer matches plaats zonder dat de branche hieraan te pas komt. Ook door het toenemende aantal zzp'ers, dat zichzelf aanbiedt als flexibele arbeidskracht, wordt de markt verschaald. Hier bovenop komt nog het risico dat een nieuw kabinet eventueel aan de slag gaat met de versoepeling van het ontslagrecht. Ook dit kan ten laste gaan van de flexbranche. Tot slot geldt dat de grootste vraag naar arbeidskrachten gaat komen uit de sectoren techniek en zorg. Door gebrek aan aanbod zal ook de flexbranche niet aan de vraag kunnen voldoen.

Met name de uitzendbranche speelt ook een grote rol, zowel aan de zijde van de werkgevers als de (potentiële) werknemers, in het matchen van vraag en aanbod voor laaggeschoolde arbeid³. Door een aantal belemmeringen is een dergelijke inzet nog tot een volwaardig instrument ontwikkeld. Deze belemmeringen lijken niet onoverkomelijk in het versterken van de effectiviteit hiervan. Door deze ontwikkelingen dient ook de flexbranche zich te herpositioneren om binnen veranderende verhoudingen zich een duidelijke positie te verwerven.

Sectorale opleidingsfondsen

Ten tweede zijn dit de sectorale opleidingsfondsen. Momenteel zijn deze fondsen ook vaak binnen hun eigen sectoren versnipperd en wordt er op individueel niveau nog te weinig gebruik van gemaakt. Een bundeling van de huidige mogelijkheden en verruiming van de inzetmogelijkheden naar aanpalende sectoren (zij-instroom) kan een aanzienlijke verbetering van de effectiviteit genereren.

Haarlemmermeers netwerk Wajong

Tot slot moet gekeken worden naar een intensivering van de aanpak van de mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Ook voor deze doelgroepen zijn tal van organisaties actief, die momenteel nog te weinig directe relaties onderhouden met overheid, onderwijs en bedrijfsleven. Het gaat hierbij om belangenorganisaties, zorgverzekeraars, specifieke begeleidingsorganisaties en het speciaal onderwijs. Deze organisaties zijn voor een groot deel al actief binnen het Haarlemmermeers Netwerk Wajong. Bezien moet worden hoe dit Netwerk als uitvoeringsplatform aan het LPAO gekoppeld kan worden.

Brede aanpak arbeidsmarktproblematiek

Binnen de uitvoeringsgerichte inzet vanuit het LPAO moeten de bovengenoemde organisaties een duidelijke plaats krijgen. Het LPAO kiest daarbij voor een veel bredere aanpak binnen de arbeidsmarktproblematiek dan dat momenteel gebeurt binnen het regionaal WSP. Daarmee wordt recht gedaan aan het bestuurlijke standpunt om bij de inrichting van een lokaal WSP onderwijs en scholing centraal te stellen bij het matchen van

³ Aansluiting vraag en aanbod laaggeschoold werk, eindrapportage onderzoek onder werkzoekenden, werkgevers en uitvoerders, Astri Beleidsonderzoek en –advies, 31 juli 2012

vraag en aanbod. De nadruk ligt daarbij meer in het realiseren van indirecte plaatsingen en het opzetten van duurzame organisatiestructuur voor de uitvoering van het arbeidsmarktbeleid op de langere termijn.

Activiteiten LPAO 2012 - 2014⁴

Zoals aangegeven hebben we te maken met verschillende ontwikkelingen en uitdagingen binnen het speelveld van arbeidsmarktbeleid. Vorig jaar (2011) heeft er binnen het LPAO een heroriëntatie plaatsgevonden binnen het LPAO om d.m.v. meer daadwerkelijke projecten deze uitdaging aan te kunnen. Eerder is de huidige inzet van het LPAO geschetst, hier volgt een verdere uitwerking van deze activiteiten aangevuld met nieuw in te zetten activiteiten. In de bijlage vindt u de activiteitenplanning met daarin de genoemde activiteiten weggezet in de tijd.

Goed systeem van monitoring

Om de effecten van de inzet op preventie goed in kaart te kunnen brengen is het van belang om hiervoor een goed systeem van monitoring op te zetten. Voor de begeleiding van jongeren via het Leerwerkloket is een dergelijke functie al aanwezig. Voor de doorstroming van leerlingen in alle onderwijssegmenten is er nog geen volledig systeem. Wij staan daarom voor om door de gemeentelijke afdeling Onderzoek en Statistiek een nulmeting uit te laten voeren in samenwerking met alle betrokken partijen in het onderwijs, Leerplicht/RMC, SBB en UWV Werkbedrijf. Het genereren van dergelijke cijfers biedt niet alleen voor de invulling van het arbeidsmarktbeleid een goede onderbouwing, maar kan tevens dienen als basis voor het maken van afspraken met het onderwijsveld in het kader van een Lokale Educatieve Agenda (LEA).

Communicatie

Op dit moment fungeren de diverse communicatiemogelijkheden in de sfeer van het LPAO nog te veel los van elkaar. Op korte termijn wordt hierbij voorzien in een communicatieplan, waarin het brede scala van activiteiten op het gebied van arbeidsmarktbeleid een plek krijgen. Om de wijze van communicatie ook verder te moderniseren wordt ingezet op het ontwikkelen van een digitaal portal door de gemeente Haarlemmermeer. Alle andere informatiebronnen en websites, die nu los van elkaar bestaan dienen hieraan gekoppeld te worden.

In het najaar 2012 wordt door het project Leren & Werken ook een publicatie gerealiseerd. Hierin staan een aantal "good-practices" in de regio's Zuid-Kennemerland, Haarlemmermeer en IJmond beschreven van geslaagde matches tussen vraag en aanbod voor cliënten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Hierin worden zowel de kandidaten als de betrokken werkgevers geïnterviewd. De interviews worden niet alleen in schrift gepubliceerd, maar zullen ook als beeldmateriaal verschijnen via de websites van Leren & Werken en het portal Haarlemmermeer.

Doorontwikkeling uitvoeringsstructuur LPAO

Begin 2011 is door het LPAO gestart met de inzet op sectorale werkgroepen. Met het Marktbewerkingplan van het WSP Groot-Amsterdam van mei 2012 is eveneens een keuze gemaakt voor de aanpak via sectorale projecten. In de nieuwe uitvoeringsstructuur voor het

⁴ Zie bijlage voor de activiteitenplanning

LPAO staan wij voor om uit te gaan van de gekozen beleidsprioriteiten van het WSP, waarbij de nadruk komt te liggen bij de interactie tussen de lokale sectorale werkgroepen en de regionale aanpak (Zorg en Zakelijke Dienstverlening) alsmede bij de regionale projecten, die worden getrokken vanuit de gemeente Haarlemmermeer (Mainport Schiphol en Techniek). Voor het monitoren van deze projecten kan gebruik worden gemaakt van de zeswekelijkse rapportages, die opgesteld worden van alle regionale projecten vanuit het WSP Groot-Amsterdam. Deze rapportages worden aangevuld met de resultaten vanuit de lokale werkgroepen. Per vergadering kan op een of meerdere projecten nader ingegaan worden.

Naast de inzet op de projecten vanuit het WSP wordt in de nieuwe uitvoeringsstructuur van het LPAO ook periodiek gerapporteerd over het project Leren & Werken, de voortgang binnen de uitvoering van de Wsw en het Netwerk Wajong.

In het LPAO worden tot op heden regelmatig presentaties gehouden door het UWV Werkbedrijf over de recente arbeidsmarktgegevens. In de nieuwe uitvoeringsstructuur staan wij voor deze informatievoorziening uit te breiden met gegevens van andere instanties om het zicht op de arbeidsmarkt verder te optimaliseren. Hiervoor zal naast de informatie van het UWV Werkbedrijf gebruik gemaakt worden van het onderwijs (PO, SO, VO, MBO, HBO en WO), SBB, gemeente (Sociale Dienstverlening en Onderzoek en Statistiek) en AM Groep.

Regionale samenwerking

Zoals aangegeven bevindt de gemeente Haarlemmermeer zich op subregionaal niveau in een "scharnierfunctie" tussen twee zeer relevante regio's. Enerzijds maakt de gemeente op het terrein van arbeidsmarkt deel uit van de regio Groot-Amsterdam, terwijl anderzijds op het vlak van onderwijs de Haarlemmermeer een duidelijke regio vormt met Zuid-Kennemerland en IJmond.

Werkgeversservicepunt Groot-Amsterdam

Op 11 mei 2012 is een bestuurlijk besluit genomen ten aanzien de opzet van het Werkgeversservicepunt Groot-Amsterdam. Qua organisatie wordt dit WSP gevormd door een drietal satellieten (Amstel-Venen, Amsterdam en Haarlemmermeer). Voor de samenwerking op het gebied van arbeidsmarktbeleid speelt het WSP een essentiële rol. Voor een strategische inbedding van het regionaal WSP is de relatie met het PAO Amsterdam inmiddels geïntensiveerd.

De taakopdracht van het WSP richt zich op de directe matching tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en ligt hiermee volledig in lijn met de eerste actielijn van de sectorale werkgroepen van het LPAO. De aanpak van het WSP is benoemd in een Marktbewerkingsplan⁵ voor de WSP. Hierin zijn zeven prioritaire bedrijfssectoren benoemd:

- Greenport Aalsmeer
- Hospitality
- Mainports (Haven Amsterdam en Schiphol)
- Transport en Logistiek
- Zakelijke Dienstverlening

⁵ Eén voor allen, allen voor één, marktbewerkingsplan 2012 – 2013, Werkgeversservicepunt Groot-Amsterdam, 11 mei 2011

- Zorg
- Techniek/Infrastructuur/Groen

De sectorale werkgroepen van het LPAO sluiten daarbij naadloos aan op de drie laatstgenoemde prioriteiten van het WSP. Voor de prioriteiten van het WSP zijn per onderdeel aparte projectleiders benoemd, afkomstig vanuit de verschillende gelederen binnen het WSP. De gemeente Haarlemmermeer levert daarbij twee projectleiders (Mainport Schiphol en Techniek/Infrastructuur/Groen). Bij de andere projecten dient ook een vertegenwoordiging vanuit Haarlemmermeer gerealiseerd te worden.

Aan het Marktbewerkingsplan van het WSP zijn per satelliet ook concrete resultaten verbonden. Zie pagina 13 voor verder informatie.

Samenwerking met Amsterdam

Naast de directe samenwerking binnen de organisatie van het WSP Groot Amsterdam bestaan er in de relatie tussen Amsterdam en Haarlemmermeer nog andere mogelijkheden tot nadere samenwerking.

Om hieraan gestalte te geven heeft in juli 2012 een eerste bestuurlijk overleg plaatsgevonden tussen de wethouders Economische Zaken en Arbeidsmarktbeleid van beide gemeenten. Daarbij zijn ondermeer afspraken gemaakt over het nader afstemmen van de agenda van de PAO's van Amsterdam en Haarlemmermeer, het afstemmen van ontwikkelingen op het gebied van hoger onderwijs en het bezien van samenwerking op projectbasis op het gebied van techniek in de sfeer van onderwijs en techniek.

De Amsterdam Economic Board en het Platform Regionale Economische Structuur

Belangrijke gremia op Metropoolregio niveau zijn de Amsterdam Economic Board en het Platform Regionale Economische Structuur (PRES). Waarin Arbeidsmarkt en onderwijs ook steeds meer een vaste plek op de agenda krijgt.

De Board

Topondernemers, bestuurders en vertegenwoordigers van kennisinstututen zijn verenigd in de Amsterdam Economic Board (Board). De hoofddoelstelling van de Board is het bereiken van een top 5 positie, voor Amsterdam en de MRA, als Europese vestigingslocatie⁶. De internationale concurrentiepositie van de MRA is hierbij cruciaal.

Het thema "onderwijs & arbeidsmarkt" is ook binnen de Board een sleutelthema en de Triple Helix werkwijze is analoog aan de opzet van het LPAO. Toch bevinden zich er een aantal discrepanties tussen beide organen. Ten eerste is binnen de Board gekozen voor een inzet op andere (top)sectoren, die niet direct aansluiten op de sectorale prioriteiten van het LPAO. Ten tweede richt de inzet van de Board zich met name op het hoger onderwijs terwijl het LPAO zich vooral richt op VMBO en MBO, en via de sectorale werkgroepen ook op het primair en algemeen voortgezet onderwijs.

⁶ Position Paper Thema Onderwijs en Arbeidsmarkt: Vervolgpaanpak, AEB, 1 december 2011

Ondanks deze verschillen is het van belang dat er een goede verbinding tot stand wordt gebracht tussen het metropolitane niveau waarop primair de Board acteert, en het niveau van de deelregio's waarin o.a. de PAO's acteren.

Binnen de werkgroep Arbeidsmarkt en Onderwijs wordt nu vanuit het LPAO deelgenomen via een ambtelijke vertegenwoordiging en vanuit het bedrijfsleven. Naar de toekomst toe moet bezien worden of hierbij een bredere vertegenwoordiging wenselijk is. Recent is binnen de werkgroep een strategisch kader⁷ vastgesteld, dat nog een vertaalslag dient te krijgen in de vorm van een concreet Actieprogramma. In dit Actieprogramma dient ook de rol van de PAO's benoemd te worden en dient tevens aansluiting gevonden te worden met de Human Capital Agendas, die momenteel vanuit de topsectoren van de Board worden ingevuld. Beoogd wordt dit Actieprogramma in november 2012 te presenteren.

Het PRES

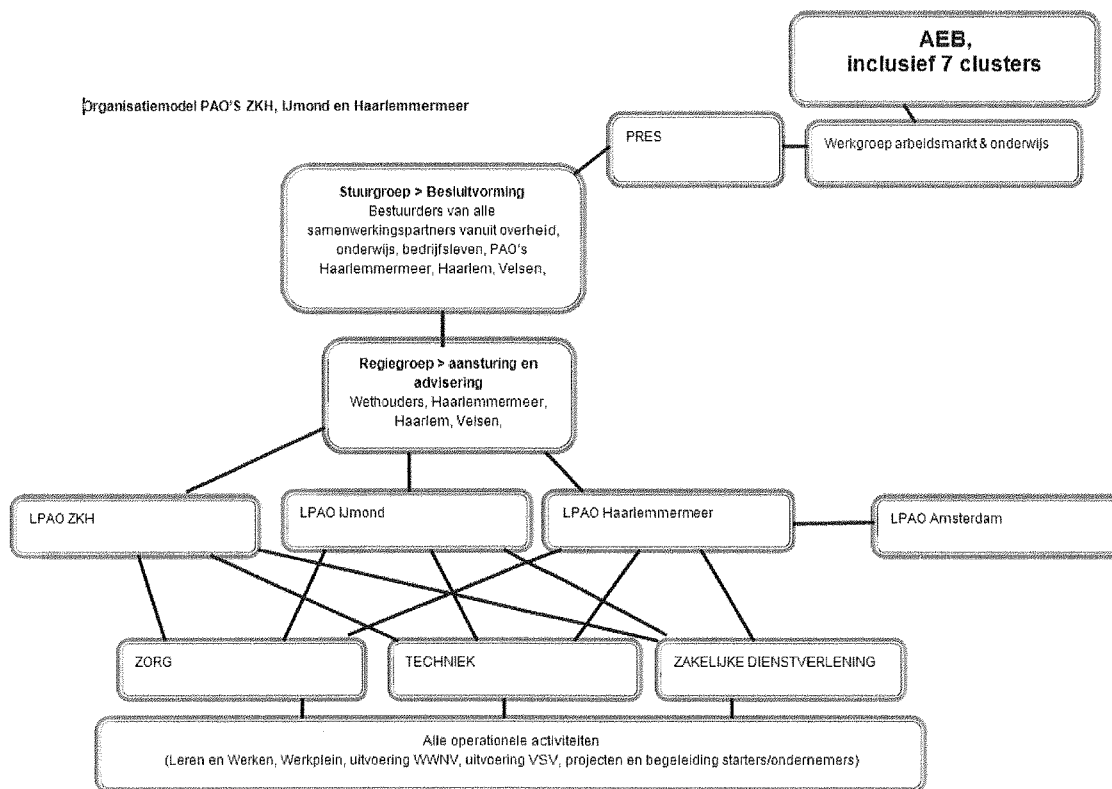
Het PRES is een bestuurlijk platform voor de Metropoolregio, waarin de wethouders en gedeputeerden Economische Zaken zitting hebben. Doordat de Amsterdam Economic Board geen formele status heeft fungeert het PRES hiervoor als besluitvormingsorgaan. Daarnaast participeren deze bestuurders binnen diverse functies binnen de Board en zijn daarmee medeverantwoordelijk voor het genereren van de hiervoor benodigde uitvoerende capaciteit. Omdat ook het LPAO een rol heeft binnen de uitvoering van de werkzaamheden van de Board is het van belang om de bestuurlijke lijnen tussen het LPAO, de Board en het PRES nader aan te halen. Daarnaast wordt er gewerkt aan meer ambtelijke afstemming tussen PRES gemeenten. Om van elkaar te leren en inzicht te hebben in elkaars activiteiten en op zoek te gaan naar de raakvlakken.

Samenwerking met Zuid-Kennemerland en IJmond

In de regio Zuid-Kennemerland, Haarlemmermeer en IJmond zijn momenteel drie afzonderlijke PAO's actief. Daarbij werken de PAO's van Zuid-Kennemerland en Haarlemmermeer al vanaf de oprichting in 2007 samen en werken onder een gezamenlijke bestuurlijke Stuurgroep. Door ontwikkelingen als de oprichting van de Amsterdam Economic Board, de invoering van de toenmalige Wet Werken naar Vermogen, de ontwikkelingen binnen het onderwijs en de constatering dat de deelnemers aan de individuele PAO's onderling veel overlap kennen heeft de Stuurgroep in februari 2012 besloten de mogelijkheden tot intensivering en verbreding van de samenwerking te onderzoeken. Dit besluit heeft geresulteerd in het houden van een tweetal bestuurlijke sessies. De eerste sessie richtte zich op de positie van de overheid en bestond uit de verantwoordelijke wethouders uit de drie regio's en hun ambtelijke adviseurs. In deze sessie is overeenstemming bereikt over een samenwerkingsstructuur tussen de PAO's en de relatie naar hun omgeving. Deze structuur is voorgelegd in een tweede sessie, waarbij de dialoog tussen de wethouders en de bestuurders vanuit het onderwijs in de regio (Dunamare, Nova College, InHolland en SBB) centraal stond. In het najaar 2012 wordt een derde sessie gehouden tussen de wethouders en vertegenwoordigers vanuit het bedrijfsleven. Na deze sessie wordt de daadwerkelijke organisatie van de samenwerking en met name gericht op het uitvoerende niveau ter hand genomen. Daarbij dient ook aansluiting te worden gezocht met de te voeren koers voor het WSP Zuid-Kennemerland en IJmond, de inbedding van de

⁷ Inzet op talent, talent inzetten, strategisch kader arbeidsmarktbeleid: analyse en programmalijnen, AEB/Blaauwberg, 20 augustus 2012

werkgroep Techniek in IJmond en de inbedding van de drie bestaande Leerwerkketten, die nu alle drie anders gepositioneerd zijn.



Inzet sectorale werkgroepen

Werkgroep techniek

Begin 2011 is een start gemaakt met de Werkgroep Techniek. In deze werkgroep participeren het Nova College, ROC van Amsterdam, UWV Werkbedrijf, SBB, Leerwerkloket, Hoofdvaart College, Herbert Vissers College, Metaalunie, FME, Talent voor Techniek, Techniek Talent Nu en de gemeente. Op korte termijn worden ook oriënterende gesprekken gevoerd met het Kai Munk College en Hogeschool InHolland over deelname in de Werkgroep Techniek.

De beleidlijnen zijn benoemd in het Actieplan 2012 van de Werkgroep Techniek⁸. In dit Actieplan is de inzet op de drie beleidlijnen zoveel mogelijk concreet uitgewerkt. Binnen de directe bemiddeling wordt gestreefd naar het realiseren van 50 BBL-banen. Met de opzet van BBL-markten wordt ingezet op het bereiken van 100 tot 150 bezoekers. Voor de inzet op her-, om- en bijscholingen gaan wij uit van 10 plaatsingen en 10 bemiddelingen naar aanpalende sectoren.

⁸ Actieplan Werkgroep Techniek 2012, LPAO Haarlemmermeer, 4 april 2012

Voor de inzet op preventie staan wij voor de gerealiseerde Technetkring uit te breiden tot minimaal 20 bedrijven. De inzet op scholen richt zich voor het schooljaar 2012 – 2013 op het organiseren van een Techniekmiddag voor basisscholen in januari 2013 en bij voldoende belangstelling nog een in februari 2013, het organiseren van viermaal de Technietour naar innoverende bedrijven voor VMBO-TL/MAVO/HAVO in de periode november 2012 t/m maart 2013 en het organiseren van een Oriëntatiemarkt voor het MBO groepen 1 en 2 in november 2012.

Op 11 mei 2012 heeft in het Bestuurlijk Overleg WSP besluitvorming plaatsgevonden ten aanzien van het Marktbeperkingsplan. Daarbij is tevens besloten om de projectleiding voor de sector Techniek/Infrastructuur/Groen te beleggen bij de gemeente Haarlemmermeer. Om invulling te kunnen geven aan deze opdracht is op 3 september 2012 een eerste opzet geformuleerd voor een regionaal plan van aanpak voor deze sector. Conform het bestuurlijke uitgangspunt van de gemeente Haarlemmermeer dat scholing en onderwijs ons inziens een belangrijke factor speelt in de matching tussen vraag en aanbod, is de strekking van de opzet breder dan alleen de directe matching. Daarnaast wordt in de opzet een duidelijke relatie gelegd met het in ontwikkeling zijnde Plan van Aanpak van de Techniekraad Noord-Holland⁹ en de Regiovisie Amsterdam "Toptechniek in bedrijf"¹⁰ (het Grand Design) van de gemeente Amsterdam, Werkgevers Amsterdamse techniekbedrijven, Amsterdamse VMBO-scholen en het ROC van Amsterdam. Binnen de opzet is een regionale vertaalslag gemaakt van een pilot¹¹ die eerder landelijk is uitgevoerd. Deze brede inzet van de gemeente Haarlemmermeer is inmiddels ook besproken met de diensten DMO en EZ van de gemeente Amsterdam.

Werkgroep zorg

De problematiek rond de personele instroom in de zorgsector is door de instellingen VBZ-KAM, het Nova College en kenniscentrum Calibris aan de orde gesteld in het LPAO van 12 januari 2012. Daarbij werd het verzoek gedaan om ook voor deze sector een sectorale werkgroep in te stellen. Door een aantal partijen is daarbij verzocht om het instellen van een dergelijke werkgroep van een aantal voorwaarden te voorzien.

Daarnaast is ingezet op een bredere verkenning van het werkveld. In dit kader heeft in mei 2012 een bijeenkomst plaats gevonden tussen HRM-managers in de zorgsector en de overheid, georganiseerd door de Talentenpool, om te bezien op welke wijze een interactie kan worden gerealiseerd tussen beide sectoren. In de komende periode zal deze bijeenkomst een vervolg krijgen waarbij het rapport "Diagnose 2025"¹² centraal staat.

⁹ Vmbo, mbo en de technische arbeidsmarkt in Noord-Holland, hoofdlijnen voor een regionaal plan van aanpak (Concept), Techniekraad Noord-Holland, 6 juli 2012

¹⁰ Regiovisie Amsterdam "Toptechniek in bedrijf", gemeente Amsterdam, Werkgevers Amsterdamse techniekbedrijven, Amsterdamse VMBO-scholen en het ROC van Amsterdam, 14 juni 2012

¹¹ Flexibel in de techniek, resultaten pilot techniekopleidingen flexkrachten, ITS Radboud Universiteit Nijmegen, december 2011

¹² Diagnose 2025, over de toekomst van de Nederlandse gezondheidszorg, Philip Idenburg en Michel van Schaik, 2010

In het LPAO van 19 april 2012 is een Randvoorwaardennotitie¹³ besproken voor het instellen van een Werkzorg Zorg. Op basis hiervan is besloten een sectorale Werkgroep Zorg en Welzijn te realiseren. Deze werkgroep gaat ook werken volgens de eerder genoemde drie uitvoeringslijnen. Als prioritaire doelgroepen voor de uitvoeringslijnen wordt gekozen voor:

1. De deelsector Verpleging, Verzorging en Thuiszorg;
2. De ontwikkeling van buurt- en wijkgerichte (zorg)voorzieningen;
3. De inzet op Jeugdzorg.

Met de keuze voor de laatste twee doelgroepen is het speelveld van de werkgroep nadrukkelijk gekoppeld aan de toenmalige drie decentralisatiedossiers van het Sociaal Domein (WWNV, AWBZ en Jeugdzorg). Daarnaast moet een koppeling worden gerealiseerd naar de projectopzet voor de Zorg vanuit het Werkgeversservicepunt Groot-Amsterdam. Op 15 juni 2012 heeft de aftrapbijeenkomst van de Werkgroep Zorg plaatsgevonden. In deze bijeenkomst is duidelijk gesteld dat alle partijen zich conformeren aan de Randvoorwaardennotitie, maar dat onduidelijkheid bleef over de regio, waar deze werkgroep zich op zou moeten richten. Normaliter bevindt het LPAO zich al in een scharnierfunctie tussen de onderwijsregio met Zuid-Kennemerland en IJmond en de arbeidsmarktregio Groot-Amsterdam. In het geval van de zorgsector speelt hierbij ook de organisatie van de belangenverenigingen en de ontwikkelingen rond de WSP's een rol. Qua belangenbehartiging heeft de werkgroep te maken met zowel VBZ-KAM (Zuid-Kennemerland) als Sigra (Groot-Amsterdam). In de sfeer van de arbeidsmarktregio maakt de Haarlemmermeer echter deel uit van het WSP Groot-Amsterdam, dat ook de zorgsector heeft benoemd als prioriteit binnen het marktwerkingsplan. Op de korte termijn staan wij voor om de inzet van de werkgroep te richten op de regio Haarlemmermeer, met een directe koppeling met de WSP inzet op de regio Groot-Amsterdam. De verbinding met de regio Zuid-Kennemerland is afhankelijk van de daar te nemen vervolgstappen op basis van het inventarisatieonderzoek¹⁴ dat voor deze sector in maart 2012 is afgerond.

Voor de lokale inzet staan wij voor om dezelfde koers te volgen als de wij ingeslagen hebben met de Werkgroep Techniek.

Als samenstelling van de werkgroep gaan wij uit participatie van VBZ-KAM/Lindenhoeek, Nova College, Project Leren & Werken, een deelname vanuit de zorgverzekeraars, Calibris, UWV Werkbedrijf, Axxicom Thuiszorg, Flexicura, Zorgcentra Meerlanden, AM Groep en de gemeente Haarlemmermeer (SDV en MEO).

Onderzoek zakelijke dienstverlening

De bedrijfssector Zakelijke Dienstverlening is ten opzichte van sectoren als Techniek en Zorg een vreemde eend in de bijt. In de economische prognoses voor de MRA-regio staat buiten kijf dat deze sector voor de komende periode de grootste groei zal kennen op het vlak van werkgelegenheid, ook op het vlak van laaggeschoolde werkgelegenheid. Wat echter tegenwerkt in het krijgen van "grip" op deze sector is enorme diversiteit aan werksoorten. Om inzicht te krijgen binnen deze sector is opdracht gegeven door het merendeel van de PAO's binnen de MRA aan bureau Blaauwberg tot het opstellen van een sectorscan¹⁵.

¹³ Randvoorwaardennotitie Werkgroep Zorg, LPAO Haarlemmermeer, 19 april 2012

¹⁴ Ontwikkelingen in de zorgvraag en de opbouw en arbeidsmarkt van de zorgsector in de regio Zuid-Kennemerland 2010 – 2025, Bureau Lindenhoeek, maart 2012

¹⁵ De arbeidsmarkt in de zakelijke dienstverlening in de Metropoolregio Amsterdam, Blaauwberg, juli 2012

Op basis van deze sectorscan is bepaald dat de vervolgacties voor onze regio zijn belegd bij de projectleider voor deze sector vanuit het WSP Groot-Amsterdam.

In nauw overleg met de regionale projectleider wordt bekeken welke mogelijkheden er zijn om binnen deze sector ook op lokaal niveau een nadere aanvullende inzet te plegen. Deze mogelijkheden bevinden zich met name in de sfeer van beveiliging en schoonmaak. In de sfeer van beveiliging (vooral via Schiphol) lopen er al tal van trajecten.

Op het gebied van schoonmaak kunnen zich nog nieuwe kansen voordoen. Hoewel de winstmarges op dit terrein vrij klein zijn zien wij hiervoor mogelijkheden in de sfeer van inzet op cliënten aan de onderkant van de arbeidsmarkt via enige vorm van loondispensatie. De komende Participatiewet dient hiervoor de kaders te scheppen. Voor een mogelijke lokale invulling hiervan staat de gemeente een samenwerking met de AM Groep voor.

Inzet WSP Groot Amsterdam satelliet Haarlemmermeer

Binnen de gemeente Haarlemmermeer is een werkgroep gestart om vorm te geven aan de lokale satelliet van het WSP Groot-Amsterdam. De werkgroep is gestart met een deelname vanuit gemeentelijke partijen waarin clusters als Sociale Dienstverlening, Dienstverlening en Maatschappelijke en Economische Ontwikkeling participeren. Recent is deze werkgroep uitgebreid met externe partijen als het UWV Werkbedrijf en het project Leren & Werken. In deze werkgroep wordt met name een brug geslagen tussen de projectleiders vanuit de Haarlemmermeer (Mainport Schiphol en Techniek) en de overige projectleiders binnen de andere prioritaire sectoren binnen het WSP. Voor de projecten geleid vanuit de Haarlemmermeer zijn inmiddels globale opzetten gemaakt. Deze worden op korte termijn nader uitgewerkt in Plannen van Aanpak, waarin de te bereiken doelstellingen, de daarvoor uit te voeren activiteiten en de hiervoor benodigde formatie concreet worden benoemd.

Mainport Schiphol

In WSP verband is de Mainport Schiphol benoemd als een van de speerpunten. Het projectleiderschap is hierbij belegd bij de gemeente Haarlemmermeer. Voor de invulling van deze rol is inmiddels een opzet gemaakt.

De hierbij te bereiken doelen zijn als volgt geformuleerd:

- 1) Bevorderen dat de WSP-doelgroepen in het gebied WSP Groot-Amsterdam aansluiting vinden bij bedrijven op en rond Schiphol;
- 2) Vergroten van inzicht in de werkgelegenheidsbehoefte van diverse grote bedrijven op en rond Schiphol;
- 3) Bestaande contacten met werkgevers op Schiphol inventariseren en nieuwe contacten tot stand brengen (daarbij onderscheid maken tussen contacten op strategisch, tactisch en operationeel niveau)
- 4) Met een aantal grote, groeiende bedrijven op en rond Schiphol op korte termijn in gesprek komen en afspraken maken over instroom van WSP-doelgroepen.
- 5) Bestaande contacten met sleutelfiguren op Schiphol inventariseren en intensiveren. (o.a. Schipholcollege, voorzitter van de ondernemersvereniging) en nieuwe contacten tot stand brengen (bijv. SADC)

Bij de uitvoering van dit project moet er rekening mee worden gehouden dat het bedrijfsleven op Schiphol bestaat uit bedrijven, die werkzaam zijn binnen verschillende

bedrijfssectoren. Binnen de uitvoering zal er in veel gevallen sprake zijn van raakvlakken met andere beleidsprioriteiten al de Zakelijke Dienstverlening (beveiliging, schoonmaak), Transport & Logistiek en Techniek.

Inzet Leren en Werken

Het project Leren & Werken is ontstaan in 2007 op initiatief van de toenmalige wethouders Sociale en Economische Zaken. Het project richt zich met name op het leggen van dwarsverbanden in de sfeer van onderwijs als verbindende factor tussen het hiaat van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Waar het project zich in aanvang richtte op het stimuleren van EVC- en BBL-trajecten, heeft het zich in de afgelopen periode ontwikkeld tot het uitvoeringsorgaan van het LPAO. Vooral in de uitwerking van het WSP Groot-Amsterdam heeft de gemeente Haarlemmermeer benadrukt dat scholing en onderwijs een cruciale factor vormen in het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en als zodanig het leidende principe vormen voor de vormgeving van een lokale satelliet van het WSP. De uiteindelijke besluitvorming over de positionering van het project Leren & Werken en de vormgeving van het lokale WSP vindt in het najaar plaats in het College.

Ondanks deze onduidelijke positionering binnen het veldveld heeft het project zich gemanifesteerd als een onmisbare factor op het gebied van preventie tot instroom in werkgelegenheidsuitkeringen (WW en Wwb). Naast de reguliere financiering vanuit het Ministerie SZW wordt het project momenteel gevoed door middel van geldstromen vanuit de RMC-functie om vorm te geven aan het voorkomen van voortijdige schooluitval. Deze inzet richt zich met name op de invulling van de functie van jobcoach voor het Nova College (voor de regio Zuid-Kennemerland, IJmond en Haarlemmermeer), als acquisitie van BBL-banen in de regio Amstelland en Haarlemmermeer.

Daarnaast heeft Leren & Werken een concept ontwikkeld voor de vormgeving van een Leerbanencentrum. De aanzet voor dit concept is ontwikkeld in de gemeente Haarlem en wordt nog in 2012 uitgerold in de regio's IJmond en Haarlemmermeer. Binnen dit Leerbanencentrum worden producten aangeboden als sollicitatietraining, empowerment, competentiebeoordeling en mindmapping. De inzet op dit Leerbanencentrum wordt voor het jaar 2012 extra gefinancierd door het Ministerie SZW. Binnen deze extra financiering staat de competentiebeoordeling centraal. Beoogd wordt om nog in 2012 60 competentiebeoordelingen uit te voeren. Deze competentiebeoordelingen zijn in feite ingekorte EVC-trajecten en worden door de werkgevers vaak benut als alternatieve beoordelingen, los van het officiële diplomaniveau. De competentiebeoordelingen vormen daarom vaak een brug in de toeleiding naar werk en leerwerkbanen.

Daarnaast heeft het project Leren & Werken bewerkstelligd dat extra financiering verkregen is voor het uitvoeren van een onderzoek naar de scholingbehoefte binnen het MKB. Traditioneel ligt de inzet op scholing vaak bij de grotere bedrijven en blijft de scholingbehoefte van het MKB vaak achter in de sfeer van dagelijkse besomeringen. Met de huidige inzet willen wij alsnog deze behoefte in kaart brengen en de mogelijkheden bezien om daarbij deze behoefte direct om te zetten in daadwerkelijke acties. De opzet

hiervan is ontleend aan eerdere een landelijke pilot¹⁶. Beoogd wordt om in 2012 binnen het beschikbare budget circa 50 bedrijven te ondervragen. De nadruk wordt daarbij gelegd bij MKB bedrijven in de sfeer van onze prioriteiten als Techniek en Zorg. Deze pilot sluit bovendien aan bij de rol die in de kabinetreactie¹⁷ op het rapport van de SER over postinitiële scholing¹⁸, is toegedicht aan de rol van Leren & Werken ten opzichte van het MKB.

Afstemming tussen Sociale Dienstverlening, Leren & Werken en het Sociaal Domein

Op 8 maart jl. is met de Raad het Plan van aanpak (Basis op orde) van de cluster Sociale Dienstverlening besproken. Dit Plan van aanpak is opgesteld op basis van de conclusies en aanbevelingen van het rapport "Onderzoek Sociale Dienstverlening Gemeente Haarlemmermeer", dat in november 2011 is verschenen. Inmiddels zijn alle achterstanden op rechtmatigheid ingelopen en zijn er procesmatige progressies gemaakt.

Een van die procesmatige progressies had betrekking op de invoering van de zogenaamde "knip" tussen de rechtmatigheid (Inkomen) en de doelmatigheid (Participatie/re-integratie) binnen het team Werk en Inkomen die per 1 juli aan is gevangen.

Voor wat betreft doelmatigheid worden de nieuwe klanten die zich sinds 1 juli 2012 melden voor een inkomensondersteuning aangemeld voor het project "Werkstroom". Werkstroom wordt uitgevoerd in eigen beheer en bestaat uit 8 weken intensieve begeleiding in de vorm van trainingen en gesprekken. In deze periode worden de kandidaten ondersteund bij het zoeken naar een baan. Tevens vinden er o.a. in samenwerking met werkgeversservicepunt matches plaats. Indien cliënten na deze periode niet duurzaam kunnen uitstromen worden zij aangemeld bij Werk Direct dat zich richt op de bemiddeling naar regulier werk en wordt uitgevoerd door AM Groep. Als tijdens het traject van Werkstroom blijkt dat er voor de betreffende cliënten behoefte is aan scholing als overbrugging naar werk, worden zij tijdelijk overgedragen aan Leren & Werken.

In het kader van de aanscherping van de Wet werk en bijstand en de intrekking van de WIJ werd voorzien dat veel jongeren in verband met de uitvoering van de huishoudinkomenstoets niet langer voor een uitkering in aanmerking zouden komen. Door het vervallen van deze toets is dit momenteel niet in die mate het geval dan eerder werd voorzien. Desondanks is toch een deel van de jongeren de uitkering verloren omdat ook jongeren zonder startkwalificatie voortaan hier geen recht meer op hebben. Deze categorie is recent gescreend door Leren & Werken om de mogelijkheden te bezien om hen terug te leiden naar het onderwijs. Dit was echter in beperkte mate het geval omdat bleek dat bij veel van deze jongeren problematiek speelt in de sociale en psycho-sociale sfeer. In samenspraak tussen het Sociaal Domein (Jeugdzorg), SDV, MEO en Leren & Werken wordt bezien hoe deze jongeren alsnog opgepakt kunnen worden.

Daarnaast is het afgelopen jaar gestart met een plusvoorziening. Deze voorziening richt zich op jongeren, die problemen hebben om de overstap te maken van VMBO naar MBO, en

¹⁶ Excelleren.nu, opbrengsten van het versterken van de leercultuur in het MKB, CINOP, 2012

¹⁷ Kabinetsreactie op het rapport van de SER over postinitiële scholing, 9 juli 2012

¹⁸ Werk maken van scholing, advies over de postinitiële scholingsmarkt, SER, 20 april 2012

jongeren die (dreigen) uit te vallen binnen het MBO. Binnen de voorziening staat het bieden van praktijkgericht onderwijs op MBO 1 niveau centraal. De plusvoorziening is een initiatief van het Nova College, die in samenwerking met AM Groep wordt vormgegeven op de locatie van AM Groep.

Aanhaken bij het netwerk Wajong

Sinds enige jaren is er een werkgroep actief, die zich specifiek richt op de bemiddeling van de Wajong-doelgroep naar zoveel mogelijk regulier werk. Deze werkgroep wordt getrokken door het UWV Werkbedrijf, als primair verantwoordelijke partij. Vanuit de gemeente is in het verleden incidenteel (MEO en Leerplicht/RMC) ingezet op deze werkgroep. In het perspectief van een nieuwe Wet Werken naar Vermogen en op verzoek van het speciaal onderwijs ligt het in de rede om het Netwerk Wajong te koppelen aan het LPAO. De wijze waarop deze koppeling tot stand wordt gebracht dient nader bezien te worden. Het aanhaken van dit Netwerk aan het LPAO ligt in de lijn van de Wet Werken naar Vermogen, die naar verwachting onder een nieuw kabinet in een gewijzigde vorm doorgang zal vinden en die de huidige wettelijke regelingen Wwb, Wsw en Wajong dient te verenigen.

Activiteitenplanning LPAO

Momenteel zijn in het actieplan de hooflijnen en het ambitieniveau voor de komende jaren benoemd. Hieronder staat een eerste voorzet van de activiteitenplanning, ingevuld met de activiteiten zoals deze nu bekend zijn voor 2012 en t/m maart 2013. Deze zal periodiek worden geactualiseerd en geconcretiseerd.

ACTIEPLAN LPAO 2012 - 2014 Activiteiten	Eigenaar	Resultaat	sep-12	okt-12	nov-12	dec-12	jan-13	feb-13	apr-13
<i>LPAO overleggen</i>			x		x	x			
Goed systeem van monitoring									
Start onderzoeksfase			x						
Start inventarisatie van wat er al is aan cijfermateriaal				x					
Start monitoring						x			
Rapportagemomenten (2013)									
Communicatie									
Communicatieplan gereed									
Techniek									
Actieplan techniek gereed						x			
Evaluatie resultaten match vraag en aanbod						x			
Concept wethoudersbrief arbeidsmarkt klaar									
Uitbreiding technetkring					x				
Techniektour Haarlemmeer vmbot mavo havo					x				x
MBO orientatiemarkt Haarlemmeer					x				
techniekmiddag basisscholen							x	x	
Zorg									
Start formele werkgroep				x					
Start directe matching lokaal niveau			x						
Zakelijke dienstverlening									
Afstemmen lokale en regionale inzet				x					
Leren en Werken									
Publicatie good practices					x				
Halfjaar rapportage					x				
Uitrol leerbanencentrum IJmond en Haarlemmeer			x						
Onderzoek scholingsbehoefte MKB				x					
WSP									
rapportagemomenten in LPAO					x				

Bijlage I Landelijke en regionale ontwikkelingen speelveld arbeidsmarktbeleid

Op dit moment heerst er nog grote onzekerheid ten aanzien van de te volgen landelijke koers. Onduidelijkheid is op dit moment troef, waarbij mogelijk beoogde wetgeving als de Participatiewet, de decentralisatie van AWBZ taken en Passend Onderwijs nog nader uitgewerkt dienen te worden. Daarnaast zijn er allerlei andere maatregelen genomen, die ook van invloed zijn op het speelveld van het arbeidsmarktbeleid. Hierbij is te denken aan de kamerbrieven over de hervormingen in de zorgsector, de aanpak van de arbeidsmarkttekorten in de techniek, het aanbod van MBO opleidingen en het Vitaliteitspakket. Ongeacht het feit hoe de toekomstige wetgeving er precies uit komt te zien is er in de plannen een duidelijke tendens waarneembaar.

Bezuinigingen en nieuwe middelen

Op basis van de eerdere onderzoeken naar het rendement van het re-integratiebeleid van het UWV Werkbedrijf en de gemeenten zullen hier naar alle waarschijnlijkheid flinke bezuinigingen plaatsvinden. Daartegenover staat dat er nieuwe middelen beschikbaar komen voor het dichten van de kloof tussen vraag en aanbod. Deze middelen worden echter beschikbaar gesteld aan het bedrijfsleven, zowel in algemene zin als meer specifiek in sectoren waar arbeidstekorten dreigen te ontstaan, en het onderwijs.

Nieuwe posities en verantwoordelijkheden

Door deze ontwikkeling worden de rollen van de spelers binnen het arbeidsmarktbeleid gewijzigd en ontstaan nieuwe verantwoordelijkheden. Daarnaast geldt dat door de omvang van de te nemen bezuinigingsmaatregelen er voor alle partijen minder te besteden zal zijn. Dit verhoogd de urgentie om knelpunten binnen het arbeidsmarktbeleid zoveel mogelijk in gezamenlijkheid te ontwikkelen waardoor efficiënter en effectiever gewerkt kan worden. Wij maken daarbij gebruik van de inzichten zoals verwoord in het recente rapport van de WRR Publieke zaken in de marktsamenwerking¹⁹.

Wet werken naar vermogen

Daarnaast is van belang welke maatregelen er precies genomen gaan worden in de lijn van de Participatiewet door het nieuwe kabinet. Voortuitlopend hierop is door de VNG, G4 en G32 een uitgangspuntennotitie²⁰ opgesteld. Analoog aan de WWnV wordt hierin gepleit voor het ontwerpen van een nieuwe regeling, die de bestaande Wwb, Wsw en Wajong dient te verenigen. Anders dan in de eerdere WWnV wordt daarbij tevens voorgesteld om in de nieuwe regeling ook de bestaande regelgeving en budgetten voor dagbesteding en – begeleiding hierin te integreren en de Wsw (en de sw-bedrijven) geleidelijk af te bouwen. De betreffende cliënten dienen zoveel mogelijk bij reguliere bedrijven te worden ondergebracht, waarbij hiervoor een bindende regeling voor het bedrijfsleven gaat gelden. In de notitie wordt daarbij gepleit om de beschikbare budgetten zoveel mogelijk te handhaven. De strekking van de notitie impliceert dat de rol van de gemeenten zich vooral dient te richten op de mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

¹⁹ Publieke zaken in de marktsamenleving, WRR, februari 2012

²⁰ Meedoen in de samenleving moet voor iedereen lonen, uitgangspuntennotitie VNG, G4 en G32, augustus 2012

Economische ontwikkeling

Tot slot speelt de economische ontwikkeling een forse rol van betekenis. Sinds de start van de recessie in 2008 herstelt de economie zich vooralsnog op een laag pitje. Naar verwachting zal dit de komende jaren nog zo blijven. Met de forse bezuinigingen om het Nederlandse begrotingstekort binnen de Europese normen te houden zal dit betekenen dat de werkloosheid in ieder geval voor de jaren 2013 en 2014 nog gaat toenemen. Na deze periode gaat de werkgelegenheid weer licht stijgen en gaat de werkloosheid geleidelijk afnemen. Deze omslag wordt echter voor een gering deel veroorzaakt door de economische groei en de daarmee te ontstane nieuwe banen. Vooral de vervangingsvraag gaat in deze periode een belangrijke rol spelen in de verhoudingen tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Omdat juist de vervangingsvraag beter in te schatten is dan de groei van nieuwe banen, die afhankelijk zijn van een moeilijk voorspelbare conjunctuur, ligt hier een duidelijke verbinding met het te voeren arbeidsmarktbeleid.

amsterdam economic board

Human Capital Agenda

voor het

Cluster Logistiek Metropoolregio Amsterdam

Amsterdam Economic Board

Kerngroep Logistiek

november 2012

Inhoud

1	Inleiding	5
2	Afbakening en achtergrond	6
3	Arbeidsmarkt cluster logistiek.....	8
3.1	Omvang arbeidsmarkt logistiek in de Metropoolregio Amsterdam	9
3.2	Arbeidsmarkt logistiek in de Metropoolregio Amsterdam middellange termijn	10
3.3	Actoren	12
4	De opgave	13
4.1	Voldoende en adequaat opgeleide nieuwe medewerkers	13
4.2	Optimale inzet van huidige personeel	14
4.3	Betere benutting van (toegepaste) kennis	14
5	Aan de slag.....	16
5.1	De uitvoering van de Human Capital Agenda Logistiek	16
5.2	Initiatieven/projectvoorstellen	16
5.3	De organisatie van de uitvoering.....	18
5.4	Monitoren resultaat.....	18

amsterdam economic board

Management samenvatting

Focus op Arbeidsmarkt & Onderwijs

De Amsterdam Economic Board zet in op het thema arbeidsmarkt & onderwijs. Een goed functionerende arbeidsmarkt, die is gestoeld op een goed onderwijsstelsel, is cruciaal voor de aantrekkingskracht van de regio als vestigingsgebied. Menselijk kapitaal vormt het fundament voor economische groei. De Human Capital Agenda Logistiek is opgesteld om de ambities van de Board voor dit cluster te realiseren.

Het cluster Logistiek heeft in juni 2012 het stimuleringsprogramma "Smart Logistics Amsterdam 2012 – 2015" vastgesteld. De inzet op Human Capital is één van de lijnen in dit programma. De voorliggende Human Capital Agenda (HCA) is de verdere uitwerking van deze programmalijn. Daarnaast is met deze HCA de regionale vertaalslag voor de Metropoolregio Amsterdam gemaakt van de landelijke HCA voor de topsector Logistiek.

De doelstelling van de regionale Human Capital Agenda Logistiek is om te komen tot een goede balans in de arbeidsmarkt voor logistiek, waarbij op alle functieniveaus zowel de kwantiteit als de kwaliteit van logistieke medewerkers voldoet aan de collectieve marktvraag in de Metropoolregio Amsterdam. Het hart van de Human Capital Agenda is de formulering van de concrete opgaven voor de middellange termijn. Deze opgaven bieden het kader om tot concrete acties/projecten en de financiering hiervan te komen.

Een onzekere toekomst

Verschillende trends hebben invloed op de arbeidsmarkt logistiek. Demografische ontwikkelingen wijzen op een voortgaande vergrijzing. Veel logistiek personeel gaat binnen afzienbare tijd met pensioen terwijl nieuwe instroom achterblijft. Voortgaande technologische innovaties veranderen de vraag naar personeel. Fysieke werkzaamheden worden overgenomen door (vol)automatische systemen waarbij supervisie centraal komt te staan.

De stagnerende wereldeconomie wordt hard gevoeld in de export. Logistieke ketens veranderen op basis van innovatie, veranderend consumentengedrag en globale verschuivingen. Deze omstandigheden hebben een aanzienlijk effect op het verdienvermogen van de logistieke sector en zet een rem op de werkgelegenheid.

De onzekerheid over de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de logistieke sector is dus groot, vooral door de afhankelijkheid van de internationale conjuncturele ontwikkeling. Ook is er veel dynamiek in de specifieke functieprofielen binnen de logistiek en de daarvoor benodigde kwalificaties. Door grote technologische innovaties veranderen de beroepsprofielen in hoog tempo. Die ontwikkeling stelt zowel het onderwijs (ten aanzien van opleidingsprogramma's) als het bedrijfsleven (ten aanzien van her- en bijscholing van zittend personeel) voor grote uitdagingen. Er moet zorg en aandacht zijn voor de kwantiteit (= voldoende personeel), maar minstens zo veel voor de kwaliteit (= goed opgeleid personeel).

De arbeidsmarkt voor logistiek in cijfers

Om een goede inschatting van de huidige werkgelegenheid in de Metropoolregio Amsterdam te maken is een verkenning uitgevoerd van de arbeidsmarkt logistiek. Hieruit volgt dat er circa 25.000 specifieke logistieke banen in de regio zijn, met een concentratie op de ports (Airport, Seaport en Greenport). Daarnaast zijn er naar schatting 7.800 vrachtwagenchauffeurs werkzaam voor transportbedrijven in de regio.

Op basis van de verkenning is een gemiddelde vraag berekend van gemiddeld 600 nieuwe instromers per jaar. De helft van de vervangingsvraag kan worden ingevuld door de instroom van goed gekwalificeerde schoolverlaters (kijkend naar het huidige aantal gediplomeerde schoolverlaters). Daarbij baart de hoeveelheid instroom vanuit MBO-opleiding op dit moment zorgen. Een knelpunt is op dit moment het tekort aan stageplaatsen.

De andere helft van de arbeidsmarktbehoefte moet worden gevonden in de categorieën herintreders, overstappers/zij-instromers en werkzoekenden.

Opgaven

De Human Capital Agenda formuleert de volgende opgaven:

1. voldoende en adequaat opgeleide nieuwe medewerkers

De deelopgaven bij deze opgave betreffen een vergroting van het aantal instromers in het MBO door te werken aan de beeldvorming ten aanzien van logistieke beroepen, het bieden van een carrièreperspectief en het beschikken over moderne leermiddelen en apparatuur om de aantrekkingskracht van de opleidingen te vergroten. Verder moet de opleidingsinfrastructuur voor supply chain management op een hoog niveau zijn, met internationale aantrekkingskracht. Instromers uit het onderwijs dienen goede werknemersvaardigheden te hebben.

2. optimale inzet van huidig personeel

Ten aanzien van de optimale inzet van personeel dienen medewerkers te beschikken over up-to-date kennis en vaardigheden. Meer werk maken van *employability* maakt de sector fitter. De primaire verantwoordelijk hiervoor ligt bij werkgevers, maar vanuit deze HCA kan ondersteuning worden geboden.

3. betere benutting van (toegepaste) kennis

Om de concurrentiekracht te versterken dient toegepaste kennis beter te worden ingezet. Een belangrijke aanzet is de afgelopen jaren gedaan met het Kennisakkoord HBO. De intensievere samenwerking volgens dit model tussen kennisinstellingen en het bedrijfsleven levert kennisvalorisatie op, zodat de ontwikkelde kennis op een veel grotere schaal in de praktijk kan worden benut. Hierdoor ontstaat een win-winsituatie: bedrijven kunnen innoveren en medewerkers worden voorbereid op nieuwe technologische ontwikkelingen.

De uitvoering

Het is belangrijk dat er nu concrete acties worden geïnitieerd om te zorgen dat de opgaven tot resultaat komen. De regie voor de uitvoering van acties uit deze HCA wordt genomen door de Kerngroep Logistiek, via het programma Smart Logistics Amsterdam en de organisatie die voor dit programma in het leven is geroepen. Voor de uitvoering wordt een Begeleidingsgroep HCA aan de organisatie toegevoegd.

Drie concrete initiatieven worden nu in lijn met de Human Capital Agenda tot ontwikkeling gebracht. Het **Logistiek College MRA** biedt een portal en platform waarbinnen de MBO-opleidingsinfrastructuur en het bedrijfsleven op basis van concrete activiteiten bij elkaar worden gebracht. Het **Regionaal Kennisdistributiecentrum** is een uitwerking van de ambitie om vanuit Hogescholen tot kennisoverdracht te komen. En de **Innovatieklas Logistiek** draagt bij aan een beter imago van het werk in de logistiek en aan het interesseren van studenten uit andere (gerelateerde) opleidingen voor de logistiek.

Voor deze drie projecten is voor de periode 2013 – 2015 een investering van circa EUR 1 miljoen noodzakelijk.

amsterdam economic board

1 Inleiding

De missie van de Amsterdam Economic Board is het versterken van de economie in de Metropoolregio Amsterdam. Daarvoor legt de Board verbindingen tussen alle relevante partijen in het economisch domein en neemt zij obstakels weg voor economische groei en ontwikkeling. De Board legt de focus op zeven speerpuntsectoren. Logistiek is één van deze sectoren.

De hoofddoelstelling van de Board is een Europese topositie voor het vestigingsklimaat van de Metropoolregio Amsterdam en daarmee een stevige internationale concurrentiepositie.

Een goed functionerende arbeidsmarkt, die is gestoeld op een goed onderwijsstelsel, is cruciaal voor de aantrekkingskracht van de regio als vestigingsgebied. Menselijk kapitaal vormt het fundament voor economische groei¹. De Board heeft daarom het thema arbeidsmarkt & onderwijs prioriteit gegeven. Als strategisch kader is de nota "Werk maken van talent" vastgesteld. Voor de concrete realisatie van de geformuleerde ambities stelt de Board een uitvoeringsprogramma op. Aan de zeven clusters is in dit kader gevraagd ieder een regionale Human Capital Agenda op te stellen. Voor u ligt de Human Capital Agenda voor het cluster Logistiek.

De doelstelling van de Human Capital Agenda Logistiek is om de beleidsopgaven te formuleren die zullen bijdragen aan een goede balans tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt voor logistiek. Het gaat hierbij niet alleen om kwantiteit: "Hebben we voldoende personeel?" maar ook om kwaliteit: "Beschikt ons personeel over de juiste kwalificaties om het werk goed uit te voeren?"

De kern is de formulering van de concrete opgaven voor de middellange termijn. In dit document wordt antwoord gegeven op de volgende vragen:

1. Wat is de omvang van de arbeidsmarkt van logistiek in de Metropoolregio Amsterdam?
2. Welke kenmerkende trends hebben effect op de kwantitatieve en kwalitatieve vraag naar arbeid?
3. Wat is de te verwachten arbeidsmarktbalans op de middellange termijn?
4. Welke concrete knelpunten bestaan er?
5. Welke opgaven stelt de Human Capital Agenda Logistiek om de knelpunten weg te werken?
6. Welke actoren spelen een rol bij het oplossen van de gesignaleerde knelpunten?

¹ Henriette Maassen van den Brink, portefeuillehouder Onderwijs en Arbeidsmarkt, Amsterdam Economic Board, bron: <http://www.iamsterdam.com/Menselijk%20kapitaal%20fundament%20voor%20economische%20groei%20in%20de%20Metropoolregio%20Amsterdam>

2 Afbakening en achtergrond

De regionale Human Capital Agenda Logistiek is ontwikkeld in het licht van het landelijk beleid, waarin de topsectoren centraal staan. Om de innovatie- en groeiambities van een topsector te realiseren zijn er voldoende mensen met de benodigde kwaliteiten nodig. De topsectoren wijzen op het belang om al het beschikbare talent in Nederland te benutten om (toekomstige) tekorten, in het bijzonder aan technische vakkrachten, op de arbeidsmarkt te voorkomen. Een goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt is hiervoor cruciaal. Dit vereist meer en structurele verbinding tussen bedrijven en onderwijsinstellingen. De topsectoren hebben daarvoor landelijke Human Capital Agenda's opgesteld. De agenda's hebben twee hoofddoelen:

- 1) het verbeteren van de aansluiting - kwalitatief en kwantitatief - tussen onderwijs en bedrijfsleven ten behoeve van de topsectorenagenda's en
- 2) het vergroten van de aantrekkingskracht van de sector op werknemers door het verbeteren van het beroepsperspectief (o.a. employability/ leven lang leren).

Ook in het regeerakkoord van oktober 2012 wordt aandacht besteed aan de relatie tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Het zogenaamde Techniepact 2020 richt zich op de brede waaier van technisch beroepsonderwijs. Het logistieke onderwijs valt hieronder.

Kernpunten Techniepact 2020:

1. *Transparantie door onderwijsinstellingen en bedrijven voor leerlingen en studenten over de loopbaanperspectieven.*
2. *Het beschikbaar stellen van voldoende stageplekken.*
3. *Verbeteren van de doorstroom door praktisch ingestelde leerlingen een verkorte route door het beroepsonderwijs te bieden.*
4. *Verkennen van mogelijkheden voor aanpassing van de bekostiging van instellingen voor middelbaar beroepsonderwijs (MBO) en/of van meer cofinanciering door bedrijfsleven, waaronder een investeringsfonds voor moderne apparatuur en middelen voor techniekopleidingen.*
5. *Vermindering van de schooluitval in het technisch onderwijs door betere structurering van dat onderwijs en intensievere begeleiding.*
6. *Het aantal kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven wordt sterk gereduceerd en taken worden ondergebracht bij de Stichting Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven.*

De landelijke Human Capital Agenda Logistiek (december 2011) is opgesteld door het Strategisch Platform Logistiek. Uitgangspunt is het volgende:

"De Topsector Logistiek heeft de komende jaren behoefte aan meer human capital. De sector is sterk vergrijsd en zal de komende jaren in toenemende mate geconfronteerd worden met een vervangingsvraag. Daarnaast heeft de sector ook grote ambities die een uitbreidingsvraag zullen creëren. De huidige trend in instroom in de sector biedt op dit moment niet voldoende zekerheid om deze toekomstige vraag te kunnen beantwoorden".

De landelijke Human Capital Agenda schetst drie opgaven:

1. **Voldoende human capital:** het tekort aan voldoende logistieke professionals dreigt op te lopen op alle niveaus. Het adviesrapport van de topsector logistiek "Partituur naar de Top" beveelt daarom 50% meer uitstroom vanuit het (logistieke) onderwijsveld aan.
2. **Uitbouwen van een sterke kennisinfrastructuur** via de Kennis Distributie Centra. Daarin wordt ingezet op de wisselwerking tussen het logistieke onderwijs en het bedrijfsleven.

amsterdam economic board

3. Het bedrijfsleven zelf zal steeds meer oog moeten hebben voor sociale innovaties om te blijven boeien, binden en behouden en de concurrentie om schaars talent met andere sectoren aan te gaan. Acties voor een betere beeldvorming blijven onverminderd noodzakelijk.

Deze uitdagingen worden aangegaan door het werken aan drie belangrijke thema's: **excelleren** met voldoende kwalitatief hoogstaand human capital, **regionaliseren** door innovatie, kennis en human capital van de regio verder uit te bouwen en te versterken en het **stapelen van kennis** zodat er een continu proces plaatsvindt van leren en er wordt voortgebouwd op bestaande kennis.

Excelleren kan bijvoorbeeld worden ingezet op meer internationaal georiënteerde opleidingen die breder zijn samengesteld dan het specifieke vakspecialisme, maar ook bijvoorbeeld ingaan op supply chain finance. **Regionaliseren** past in de ambities van de Metropoolregio Amsterdam en het cluster logistiek binnen de Board. Vooral de organisatie van het MBO-beroepsopleidingen is een specifiek regionaal aan te pakken issue.

Hoewel in de Metropoolregio Amsterdam veel (toegepaste) kennis aanwezig is, kan deze nog veel beter worden ingezet ten behoeve van bedrijven. Door **kennis te stapelen** kunnen innovaties worden bereikt en de winstgevendheid van de sector worden vergroot.

Het cluster Logistiek heeft in juni 2012 het stimuleringsprogramma "Smart Logistics Amsterdam 2012 – 2015" vastgesteld. De inzet op Human Capital is één van de lijnen in dit programma. De voorliggende HCA is de verdere uitwerking van deze programmaliijn. De specifieke samenstelling van het cluster in de Metropoolregio Amsterdam, met een Seaport, Airport én Greenport, daagt uit om juist voor deze regio een goed opgeleid en bovendien flexibel inzetbaar arbeidspotentieel te ontwikkelen.

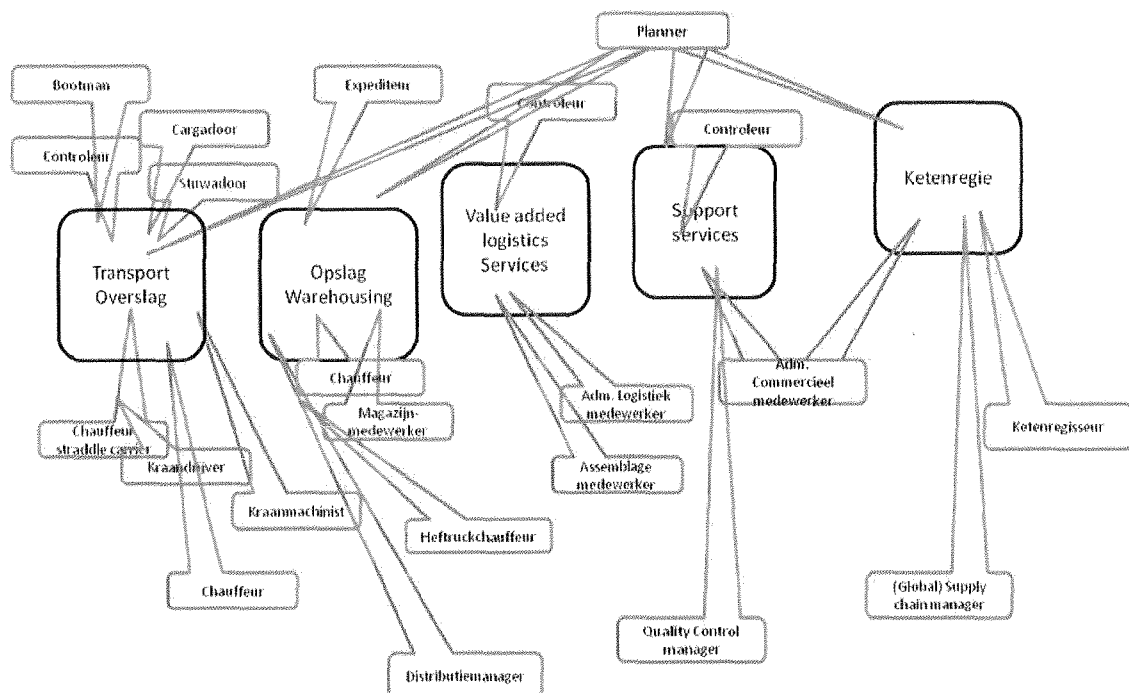
3 Arbeidsmarkt cluster logistiek

Van oudsher is de logistiek een sector die voor veel werkgelegenheid zorgt, met name bij laagopgeleiden. Logistiek is vaak onzichtbaar: de meeste werkzaamheden gebeuren achter de schermen. Het imago van de sector is vrij negatief: zwaar werk, dozen schuiven, onregelmatige werktijden. Maar er zijn grote veranderingen gaande in deze sector. In toenemende mate wordt er 'smart' gewerkt. Daardoor is steeds meer behoefte aan gespecialiseerde kennis en vaardigheden. Goed gekwalificeerde werknemers dienen in staat te zijn om met ICT te werken en bovendien op de hoogte te zijn van de laatste regelgeving op het gebied van fiscaliteit, veiligheid en beveiliging.

Door de technologische innovaties veranderen de gewenste beroepsprofielen in hoog tempo. Die ontwikkeling stelt zowel het onderwijs (ten aanzien van opleidingsprogramma's) als het bedrijfsleven (ten aanzien van her- en bijscholing van zittend personeel) voor grote uitdagingen.

Deze uitdaging geldt specifiek voor de arbeidsmarkt voor logistiek in de Metropoolregio Amsterdam. De hoofddoelstelling van het programma Smart Logistics Amsterdam is groei in toegevoegde waarde. Dit wordt onder meer gerealiseerd door te focussen op het voeren van regie over goederen, informatie en financiële stromen. Voor de arbeidsmarkt betekent dit dat er in het bijzonder aandacht moet worden besteed aan het opleiden van personeel voor die regiefuncties.

In de huidige arbeidsmarkt van logistiek is het merendeel van de banen te vinden in transport en overslag en in opslag/warehousing. Hieronder staan voorbeelden van verschillende logistieke beroepen. Er is een verschuiving gaande richting meer value added logistics, waardoor de vraag naar specifieke competenties verandert. In bijlage 1 is een overzicht opgenomen van de huidige opleidingen in de logistiek op MBO-, HBO- en WO-niveau. Waar nu nog sprake is van scherp omliggende beroepsprofielen, is in de opleidingen al waarneembaar dat er meer op competenties wordt gestuurd. Het gaat dan om kennis en vaardigheden die niet meer aan een specifiek beroep worden gekoppeld, maar die breed inzetbaar zijn.



amsterdam economic board

3.1 Omvang arbeidsmarkt logistiek in de Metropoolregio Amsterdam

Er is in de afgelopen jaren een aantal onderzoeken gedaan naar de omvang en samenstelling van de arbeidsmarkt van de logistiek in Nederland en in de Metropoolregio Amsterdam. Daarnaast publiceren de grotere bedrijven en de 'ports' (Schiphol, Haven Amsterdam en Greenport) zelf met regelmaat directe en indirecte werkgelegenheidscijfers. In de Verkenning Arbeidsmarkt Logistiek (Kamer van Koophandel, 2012) is een inschatting gemaakt van de werkgelegenheid in de logistiek in de Metropoolregio Amsterdam.

In de analyse is vastgesteld hoeveel personen logistieke functies vervullen. Immers, niet elke medewerker van de luchthaven of haven is direct bezig met logistiek. Op Schiphol werken ongeveer 60.000 mensen. Daarvan werken naar schatting 6.800 personen in specifieke logistieke

Logistieke dienstverlening Metropoolregio Amsterdam	3.400
Haven Amsterdam	9.800
Luchthaven Schiphol	6.800
Greenport Aalsmeer	5.000
	25.000

functies. Ook in de haven van Amsterdam is er een groot verschil tussen het totaal aantal werkzame personen (55.000) en zij die specifiek in de logistiek werken, namelijk 9.800. Greenport

Aalsmeer biedt werkgelegenheid aan 7.500 mensen, waarvan zo'n 65 procent in de logistiek. Buiten de economische kernzones Seaport, Airport en Greenport zijn er ook nog internationale logistieke dienstverleners in andere deelgebieden van de Metropoolregio Amsterdam gevestigd. Deze bedrijven bieden werkgelegenheid voor 3.400 logistieke medewerkers. In totaal is er dus sprake van ongeveer 25.000 logistieke banen in de Metropoolregio Amsterdam. Naast de in het overzicht opgenomen logistieke arbeidsplaatsen, zijn er ongeveer 7.800 vrachtwagenchauffeurs werkzaam bij bedrijven in de Metropoolregio Amsterdam.

Deze cijfers bevestigen de uitkomsten van een onderzoek uit 2008 van Districon. In dat onderzoek is vastgesteld dat het opleidingsniveau van het personeel in de logistieke sector als volgt is verdeeld:

- Universitair/HBO: 7%
- MBO-3/4: 18%
- MBO-2 of lager 75%

In deze laatste groep zit ook een aantal medewerkers dat niet in het bezit is van de vereiste startkwalificatie (tenminste MBO-2 niveau). Die minimaal vereiste startkwalificatie geldt pas sinds 2007.

De werkgelegenheid in de logistiek wordt gekenmerkt door een aanzienlijk deel flexibele inzet van medewerkers, zoals uitzendkrachten en ZZP-ers. Het gaat hier om gemiddeld 15 tot 20 procent van het arbeidsvolume. Binnen individuele bedrijven kan dit aandeel oplopen tot 30 procent.

In de periode 2002 – 2012 is het aantal banen in de logistiek op hoger niveau zichtbaar minder hard gestegen dan het totaal aantal op de arbeidsmarkt instromende hoger opgeleiden. Mogelijk heeft een deel van de afgestudeerden in een logistieke richting uiteindelijk verkozen om andere werkzaamheden te verrichten of om op een lager niveau aan de slag te gaan. Ook het aantal banen op middelbaar niveau is overigens minder sterk toegenomen dan het aantal nieuwe middelbaar opgeleiden, waarmee er sprake kan zijn van een verdringingseffect. Verder is het aantal stageplaatsen op alle niveaus fors afgenomen, waardoor opleidingen worstelen met het aanbieden van praktijkplaatsen aan studenten.

3.2 Arbeidsmarkt logistiek in de Metropoolregio Amsterdam middellange termijn

3.2.1 Trends

Vershillende factoren hebben invloed op de arbeidsmarkt logistiek. Allereerst gaat het om **demografische ontwikkelingen**. Er zijn relatief veel ouderen werkzaam in de logistiek. Dit houdt in dat naar verwachting de komende tien jaar er veel arbeidskrachten zullen uitstromen in verband met pensionering. De vervangingsvraag gaat dus oplopen.

Technologische innovatie heeft een groot effect op de vraag naar personeel. Voor een deel gaat het om nieuwe vaardigheden, met name op het gebied van ICT. Maar ook is er sprake van automatisering en robotisering van processen. Fysieke werkzaamheden worden overgenomen door (vol)automatische systemen waarbij supervisie centraal komt te staan.

Ten aanzien van de **economische ontwikkeling** is op basis van vertrouwensindicatoren, productie- en orderontvangstindicatoren in Nederland en Europa een verslechtering waarneembaar van het macro-economisch beeld sinds april 2011². Er is een min of meer normale terugval geconstateerd in de voorraadcyclus. De consumptie groeit nauwelijks. Door dalende koopkracht, een stagnerende huizenmarkt en pensioenonzekerheid is het consumentenvertrouwen niet hoog.

De transportsector hoort tot de top tien van de exportsectoren in de Metropoolregio Amsterdam. Juist de export lijdt onder de stagnerende wereldeconomie. Door het cumulatieve effect van de Europese schuldencrisis, hoge grondstofprijzen en internationale (politieke) ontwikkelingen dreigt de conjuncturele neergang een structureel karakter te krijgen. Aangezien de economische groei op dit moment vooral buiten Europa plaatsvindt, komt de concurrentiepositie van Nederland in het gedrang. Verschuivende handelspatronen en een nieuwe oriëntatie van wereldwijde handelsstromen maken "Nederland Distributieland" opeens een stuk minder vanzelfsprekend³. Het voordeel van het fiscaal gunstige klimaat van Nederland zal bij voortgaande Europese integratie afnemen.

Supply chains en logistieke stromen verschuiven als gevolg van toenemende kosten en kwaliteitsproblemen in goedkope productielanden. Er is een trend waarneembaar waarbij de assemblage weer dichterbij de consumentenmarkt komt te liggen, met name in Centraal- en Oost-Europa en Mexico. Dit is onder andere gedreven doordat ook de goedkope productie duurder wordt. De loonkosten in de traditionele lagelonenlanden stijgen momenteel sneller dan in de rest van de wereld. In China zijn in 2010 de lonen bij private bedrijven met 13,1 procent gestegen en bij overheidsbedrijven met 10,3 procent⁴. De toenemende prijs van olie maakt het transport van goederen duurder dan voorheen. Deze prijs is in de periode van 2000 tot 2008 meer dan verdrievoudigd⁵, waardoor wordt gekeken naar alternatieven om transportkosten te reduceren.

Consumenten worden steeds veeleisender en dat vraagt om een steeds fijnmaziger distributienetwerk. Dit is onder andere te verklaren door de sterke toename van het aantal internetaankopen. Hierbij gaat het niet alleen over diensten zoals reizen en tickets, maar steeds meer om mode, boeken, en elektronica en huishoudelijke apparatuur. De fysieke winkel wordt steeds meer als showroom gezien, waar men het product daadwerkelijk kan aanschouwen, terwijl vervolgens op internet naar de laagste prijs wordt gezocht. Door deze aankopen ontstaan er andere vervoersstromen en wordt men geconfronteerd met retourlogistiek, als gevolg van het stimuleren van aankopen van meer artikelen "op zicht". Voor de organisatie van logistieke stromen heeft dit grote gevolgen.

² Shell Energy Scenarios to 2050, An era of volatile transitions – Signals and Signposts, 2011

³ Rabobank, kwartaalberichten

⁴ Private firms give highest pay increase, Shanghai Daily 22- 4-2011

⁵ US Energy Information Administration

amsterdam economic board

Samengevat maken de demografische, technologische en economische ontwikkelingen het moeilijk voorspelbaar hoe de arbeidsmarkt zich op middellange en lange termijn zal ontwikkelen. Voor de Human Capital Agenda heeft dat als consequentie dat een continue monitoring van de feitelijke ontwikkelingen belangrijk is om goed in te kunnen spelen op de actuele behoeften van de arbeidsmarkt.

3.2.2 Vraag naar personeel

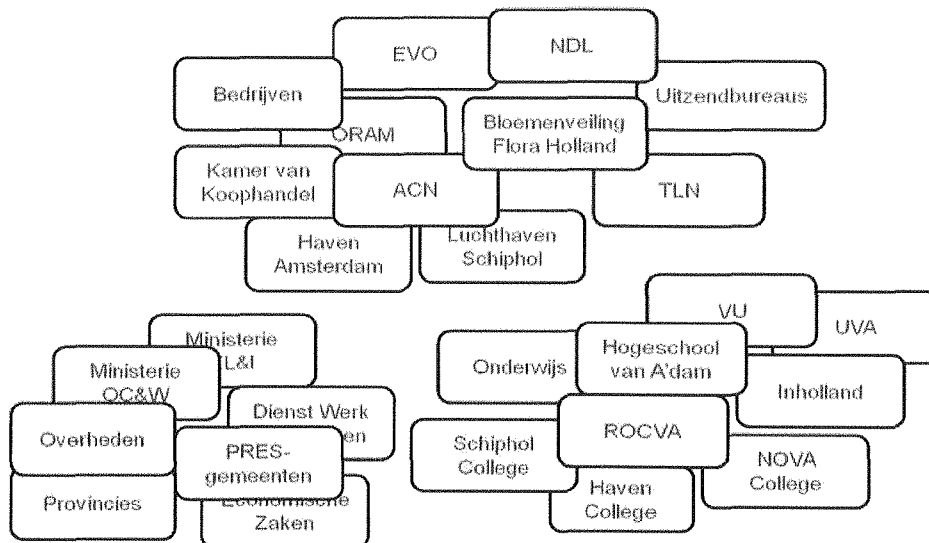
Onder de wat "roestige" aanname dat de huidige situatie een balans weergeeft tussen vraag en aanbod, kan de toekomstige vraag als volgt worden afgeleid. Allereerst is vastgesteld wat de vervangingsvraag is. In de komende twintig jaar is de vergrijzing van het huidige personeelsbestand de belangrijkste factor. In 2010 was 43 procent van de werknemers in de logistiek ouder dan 45 jaar. Deze groep zal binnen 20 jaar geen deel meer uitmaken van de arbeidsmarkt. Ruwweg is er dan een vervangingsvraag van 11.000 banen in de komende twintig jaar. Dit is een conservatieve schatting omdat natuurlijk verloop buiten beschouwing is gelaten.

Wat betreft groei is uitgegaan van een gemiddelde van 2 procent per jaar, in lijn met de ambities van het cluster Logistiek in de Metropoolregio Amsterdam. Groei en vervangingsvraag betreffen dan ongeveer 12.000 banen voor de periode 2011 – 2030, wat neer komt op gemiddeld 600 banen per jaar.

Hoe wordt in deze vraag naar nieuwe arbeidskrachten voorzien? Vaststaat dat er regionaal gemiddeld 200 tot 250 schoolverlaters met diploma of startkwalificatie de arbeidsmarkt instromen. Daarnaast maakt de logistiek voor 15 tot 20 procent gebruik van de flexibele schil. Dat zijn medewerkers die via uitzendbureaus worden ingezet, vaak uit Oost-Europa (zo'n 100 medewerkers per jaar). Dit houdt in dat via alternatieve wegen nog eens gemiddeld 300 medewerkers per jaar dienen te worden geworven. Dat kan bijvoorbeeld door omscholing van zij-instromers, herintreders en werkzoekenden, instroom van personeel van buiten de regio of zelfs buiten Nederland, en door gediplomeerde instromers te binden uit andere opleidingen dan die specifiek voor de logistiek.

De kwalitatieve opgave voor het logistieke cluster in de Metropoolregio Amsterdam vergt bijzondere aandacht. Uit de geschetste trends blijkt dat de vraag naar personeel voor een groot aantal huidige functies sterk zal afnemen en dat andere of nieuwe kennis en vaardigheden nodig zijn om de arbeidsmarkt logistiek te versterken. Dit houdt in dat voor huidige medewerkers er veelal om- of bijscholing zal moeten plaatsvinden. Voor de opleidingen houdt het in dat deze moeten worden aangepast aan de toekomstige vraag. Hierbij is het van belang dat onderwijs en bedrijfsleven intensief met elkaar samenwerken om de vraag naar bepaalde competenties en het aanbod van opleidingen goed in balans te brengen.

3.3 Actoren



De Human Capital Agenda richt en bundelt de inzet van ondernemingen, onderwijs en overheid.

Ondernemingen

Ondernemingen en hun vertegenwoordigers, zoals branche- en productorganisaties, spelen een cruciale rol in de toekomst van de arbeidsmarkt. Op dit moment heeft het onderwijs te kampen met een te klein aanbod van stageplaatsen bij bedrijven, terwijl de vraag naar stageplaatsen onverminderd groot blijft. Bedrijven zijn in tijden van economische tegenwind minder snel bereid om stagiairs onderdak te bieden en te begeleiden.

Juist door gelegenheid te creëren voor stageplaatsen en andere faciliteiten voor studenten, neemt het bedrijfsleven actief deel aan het beter afstemmen van onderwijs op de praktijksituatie omdat zij met de stageactiviteiten zicht krijgen op de lacunes. Daarbij kunnen bedrijven een actieve rol spelen in het verbeteren van het imago van werken in de logistiek door jongeren via stages of innovatieklassen kennis te laten maken met de praktijk.

Onderwijs

In het onderwijs zijn de afgelopen jaren verschillende initiatieven ontwikkeld om de aansluiting met het bedrijfsleven te verbeteren, bijvoorbeeld via de doorlopende leerlijn. De initiatieven zijn niet alleen gericht op schoolverlaters, maar ook op het verhogen van de kwaliteit van het onderwijs zelf. Daarnaast is er een rol om huidig personeel te trainen en bij te scholen. Leren in én van de praktijk neemt in het beroepsonderwijs een steeds grotere plaats in. Uit een verkenning van *good practices* in de regio blijkt dat met name vraaggestuurde initiatieven tot goede resultaten leiden.

Het HBO speelt een steeds grotere rol in de uitvoering van toegepast onderzoek voor het bedrijfsleven.

Overheden

De lokale overheden hebben de rol om samenwerkingsverbanden tussen bedrijfsleven en onderwijsinstellingen te faciliteren. Daarnaast krijgen de lokale overheden steeds meer taken met betrekking tot werkgelegenheid, in het bijzonder om werkzoekenden te ondersteunen bij het vinden van werk. De activiteiten zijn in aanleg aanbodgestuurd. Overheidsdiensten treden veelal op als intermediair. Daarbij staat overigens steeds meer het uitbreiden of verdiepen van de vaardigheden van de werkzoekenden centraal.

amsterdam economic board

4 De opgave

De Verkenning Arbeidsmarkt Logistiek en het proces om tot de voorliggende HCA te komen hebben de omvang en het functioneren van de arbeidsmarkt logistiek in de Metropoolregio Amsterdam in beeld gebracht en toekomstige knelpunten geïdentificeerd. Deze knelpunten liggen op de volgende gebieden:

- Er is onvoldoende uitstroom vanuit het reguliere onderwijs, met name op MBO-niveau, om aan de vraag naar logistiek medewerkers te voldoen.
- De kwaliteit, kennis en kunde van toekomstige logistieke medewerkers zal op een hoger niveau dienen te liggen dan het huidige.
- De zichtbaarheid en imago van de sector logistiek moeten worden verbeterd.
- Beschikbare kennis bij hogescholen en universiteiten wordt onvoldoende benut.

In aanvulling op de landelijke Human Capital Agenda Logistiek richt de Human Capital Agenda Logistiek voor de Metropoolregio Amsterdam zich op de volgende drie opgaven:

1. Voldoende en adequaat opgeleide nieuwe medewerkers
2. Optimale inzet van huidig personeel
3. Betere benutting van (toegepaste) kennis

Hieronder worden deze opgaven beschreven.

4.1 Voldoende en adequaat opgeleide nieuwe medewerkers

Hierbij zijn drie deelopgaven geïdentificeerd.

4.1.1 Het vergroten van de instroom van het aantal logistiek geschoolde medewerkers

Actuele cijfers geven aan dat bij het HBO nu veel studenten instromen in logistieke opleidingen. Het MBO blijft achter, terwijl het merendeel van de banen juist op MBO-niveau is én de doorstroom naar het HBO voor een groot deel via het MBO gaat. De instroom in het MBO moet dus fors hoger worden.

Om jongeren vertrouwd en enthousiast te maken met en voor logistiek is het belangrijk om hen al op jeugdige leeftijd te laten kennis maken met een diversiteit aan beroepen en bijbehorende werkzaamheden. Het imago en het perspectief op een carrière in de logistiek speelt een belangrijke rol bij de studiekeuze. Daarin moeten nog slagen worden gemaakt. In het voorbereidend beroepsonderwijs worden op nog te beperkte schaal bedrijvenbezoeken en (maatschappelijke) stages georganiseerd. In het algemeen voortgezet onderwijs is de aandacht voor logistiek sterk onderbelicht.

Het gaat bij het onderwijs niet alleen om het boeien maar ook het binden van studenten logistiek. Het onderwijs moet voldoende zijn toegerust om studenten goed onderwijs te geven, met moderne leermiddelen en apparatuur. Daarnaast kan er veel winst worden geboekt door het bijscholen van docenten in de meest actuele ontwikkelingen in het vakgebied. Onderwijsinstellingen en het bedrijfsleven dienen hierbij goed samen te werken.

Gezien de ambitie van de regio op supply chain management, is het van belang dat de HBO- en WO-opleidingen op nationaal niveau van topkwaliteit zijn en daarmee ook wervend voor buitenlandse studenten.

Een specifiek aandachtspunt is dat nieuwe instromers vanuit de opleidingen in de arbeidsmarkt beschikken over de juiste werknemersvaardigheden. De methodiek die de organisatie JINC heeft ontwikkeld om deze over te brengen, lijkt zich goed te lenen om te worden toegepast op jonge studenten in de logistieke opleidingen.

4.1.2 Het aantrekken van gekwalificeerde zij-instromers

Hier ligt de focus op het aantrekken van personen voor wie de logistieke sector nieuwe perspectieven biedt, met name voor werkzoekenden die momenteel aan de zijlijn staan. Veelal geldt dat zij scholing en/of training nodig hebben voor een goede inzetbaarheid in de logistieke sector. Ook hier is het van belang dat de nieuwkomers beschikken over de juiste werknemersvaardigheden voor een duurzame (re)entree op de arbeidsmarkt.

4.1.3 Het aantrekken van binnen- en buitenlands talent

Hoewel op de korte termijn er voldoende arbeidspotentieel in de Metropoolregio Amsterdam aanwezig is, houdt de Amsterdam Economic Board in de nota "Werk maken van talent" rekening met het noodzakelijkerwijs aantrekken van arbeidskrachten van buiten de regio en zelfs van buiten Nederland om aan de marktbehoefte te voldoen. Uitzendbureaus voorspellen een toename van het aantal Oost-Europese medewerkers om tekorten aan te vullen op het laagste niveau.

Ook op een hoger niveau (MBO/HBO) wordt verwacht dat er actief buiten de regio moet worden geworven. Daarnaast kent logistiek een niche van hoogopgeleid personeel dat nationaal en internationaal wordt geworven. Er ligt een taak voor brancheorganisaties en bedrijfsverenigingen, met hun korte lijnen naar de achterban, om de concrete markt vraag op dit punt te articuleren en gemeenschappelijk actie te ondernemen.

4.2 Optimale inzet van huidig personeel

Sturen op employability is cruciaal om de sector fit te houden. De logistieke functieprofielen kennen een steeds grotere dynamiek. Het merendeel van de medewerkers in de logistiek is tussen 40 – 65 jaar oud. Velen van hen werken al jaren voor dezelfde werkgever of verrichten al langere tijd dezelfde werkzaamheden. Met de veranderende technieken en processen dreigen zij buiten de boot te vallen wanneer hun vaardigheden en kennis niet worden bijgespijkerd tot het vereiste niveau om de werkzaamheden te kunnen uitvoeren. Dat ondergraaft zowel de motivatie van personeel als de efficiency van de bedrijfsvoering.

Bij deze opgave ligt de primaire verantwoordelijkheid bij individuele werkgevers. Daarin kunnen zij vanuit de Human Capital Agenda Logistiek wel worden ondersteund door netwerken waarin *best practices* worden gedeeld, door vanuit het onderwijs modules te ontwikkelen voor bijscholing en door met name voor het MKB een meer generiek adviestraject in te zetten. Verder kunnen de vakbonden een bijdrage leveren door actief te participeren in deze opgave.

4.3 Betere benutting van (toegepaste) kennis

De Metropoolregio Amsterdam beschikt over een groot aantal specifieke opleidingen voor de logistiek die op alle niveaus kennis en vaardigheden overdragen aan studenten. Tijdens veel van deze opleidingstrajecten wordt er via de onderzoeksprogrammering van hogescholen en universiteiten aan kennisontwikkeling gedaan. De verkregen kennis wordt niet altijd ten volle ingezet en benut, terwijl hiermee het bedrijfsleven juist in staat wordt gesteld om betere prestaties te leveren.

Voor bedrijven in de logistieke sector gaat het om het gebruik van kennis in alle fasen van het logistieke proces. Vaak wordt kennis overigens verward met informatie. Informatie wordt pas kennis als het concreet wordt toegepast. De rol van de kennisinstellingen in relatie tot het logistieke werkveld is meer dan samenwerking rond de uitvoering van onderwijs- en onderzoeksactiviteiten. Kennis als bekwaamheid is een eigenschap van professionals en hun organisaties. Kennisuitwisseling tussen onderwijs, onderzoek en praktijk staat centraal. Voor MBO- en HBO-instellingen en voor universiteiten ligt daar een gezamenlijke opgave. Tegelijkertijd hebben zij een eigen, onderscheiden positie in de kennisdistributie.

amsterdam economic board

De praktische vertaling van theoretische kennis van HBO's en universiteiten naar het regionale MKB en vice versa vereist aandacht. Het MKB stelt vaak praktische vragen die voor universiteiten moeilijk zijn te vertalen naar theoretisch onderzoeksprogramma's. Er is dus behoefte aan een tussenschakel die die vertaling kan maken.

Met een nauwere communicatie van onderwijs en bedrijfsleven kan er concrete vraagarticulatie plaatsvinden waarmee ontwikkelde kennis, informatie en vaardigheden optimaal kan worden uitgewisseld.

5 Aan de slag

5.1 De uitvoering van de Human Capital Agenda Logistiek

De Amsterdam Economic Board benadrukt het belang van samenwerking van alle betrokken actoren om het menselijk talent dat nodig is optimaal te ontwikkelen. Bedrijfsleven en onderwijs hebben de primaire taak om vraag en aanbod met elkaar in evenwicht te brengen, zowel kwantitatief als kwalitatief. De overheid speelt een onmiskenbare rol in het faciliteren van die samenwerking en het vertalen van maatschappelijke doelen in concrete acties.

Alle partners in het logistieke cluster zijn doordrongen van de urgentie om de knelpunten uit de arbeidsmarkt logistiek aan te pakken en de opgaven zoals in deze agenda geformuleerd tot concrete resultaten te brengen. Er zijn al verschillende acties gaande in "het veld". Het is belangrijk dat er nu een concrete versnelling wordt gegeven en een gerichte investering wordt gedaan in projecten die het verschil gaan maken.

Inmiddels zijn drie initiatieven in ontwikkeling om de geformuleerde opgaven concreet in te vullen. Dat zijn het Logistiek College Metropoolregio Amsterdam (gericht op de aansluiting tussen arbeidsmarkt en onderwijs op MBO-niveau), het Kennisdistributiecentrum Logistiek (gericht op het beter benutten van toegepaste kennis) en de Innovatieklas Logistiek, gericht op het vergroten van de interesse voor de logistiek van studenten op MBO/HBO/WO-niveau uit andere disciplines. Deze drie initiatieven worden hieronder toegelicht.

5.2 Initiatieven/projectvoorstellen

Logistiek College Metropoolregio Amsterdam	
Doel	Noodzakelijk regionaal budget
Het doel van het Logistiek College MRA is om de werkgevers in de logistiek in de regio (Airport, Seaport en Greenport) te blijven voorzien van gekwalificeerde en gemotiveerde medewerkers voor nu en in de toekomst.	EUR 355.000
	Projectperiode
	Januari 2013 – december 2014
Activiteiten	
Initiatieven ontplooiën om de arbeidsmarkt te blijven voorzien van voldoende gekwalificeerde werknemers en het werken in deze sector aantrekkelijk te maken voor jongeren. Verbindingen leggen tussen het logistiek bedrijfsleven in de Metropoolregio Amsterdam, het onderwijs (VMBO, MBO, HBO) en gemeenten in samenwerking met andere partners (Board, ALB, Dinalog Amsterdam, Schiphol College, Haven College) die zich bezighouden met brede logistieke vraagstukken.	
Resultaten	Informatie/contact
Optimale afstemming van vraag en aanbod op de logistieke arbeidsmarkt, door het organiseren van de relaties: de kern van een duurzame kwaliteitssprong. Deze verbinding komt o.a. tot stand door intensieve samenwerking (op inhoud van opleidingen) tussen het logistiek bedrijfsleven en logistieke opleidingen. Daardoor vindt op regionaal niveau betere afstemming plaats van: <ul style="list-style-type: none">• Opleiden voor de functies waaraan binnen het bedrijfsleven behoefte bestaat (arbeidsmarktperspectief)• Inhoud van de opleiding ("state of the art" en excellente kennis en vaardigheden, die nodig is om de functie waarvoor wordt opgeleid specifiek voor het regionaal bedrijfsleven af te stemmen)	Jeroen Ankersmit, Alma Kerling

amsterdam economic board

Kennis Distributie Centrum Logistiek (KennisDC Logistiek)

De Hogeschool van Amsterdam werkt met vijf andere hogescholen samen in het Centre of Expertise Logistiek onder de naam KennisDC Logistiek.

Doel

Het KennisDC Logistiek Amsterdam heeft als beoogd doel om de toegang tot (logistieke) kennis en de verspreiding ervan voor het bedrijfsleven te verbeteren en het delen van kennis tussen bedrijfsleven en kennisinstellingen te stimuleren.

Noodzakelijk regionaal budget

EUR 500.000

Projectperiode

2013 – 2015

Activiteiten

Uitwisselen van *best and bad practices*; maatwerk in de toepassing van kennis; gebruik innovaties en pilots om tot nieuwe, bruikbare kennis te komen; ondersteuning bedrijfsleven bij vraagarticulatie in de ontwikkeling van praktijkgericht onderzoek.

Resultaten

Concreet, praktijkgericht onderzoek ten behoeve van bedrijven in de regio Verbetering van de aansluiting tussen MBO en HBO.

Informatie/contact

Dick van Damme, HvA

Innovatieklas Logistiek

MBO, HBO en WO studenten maken kennis met de keten van de logistiek. De jongeren werken onder begeleiding van vakdocenten en onderzoekers in samenwerking met ondernemers aan actuele thema's. Aan het eind van het project presenteren de teams de resultaten aan elkaar en de betrokken ondernemers.

Doel

Onderwijsdoelstelling: De Innovatieklas Logistiek voegt een dimensie toe aan het bestaande onderwijs door de rechtstreekse contacten met ondernemers en de actuele praktijkopdrachten.

Doelstelling vanuit het bedrijfsleven: De Innovatieklas Logistiek heeft een sterk wervend karakter. Studenten zonder logistieke achtergrond maken kennis met de dynamiek en de dagelijkse praktijk van de sector.

Doelstelling vanuit de Topsector Logistiek: Studenten leren de actuele thema's van de sector kennen. Zij worden aangesproken om vanuit de eigen onderwijsdiscipline met een frisse blik input te leveren aan innovaties. Op die manier dragen zij bij aan een competitieve Topsector Logistiek.

Noodzakelijk regionaal budget

EUR 225.000

Projectperiode

2013 - 2015

Informatie/contact:

www.innovatieklas.nl

Activiteiten

Programma van 2 – 5 maanden, waarin wordt gewerkt aan vraagstukken van het bedrijfsleven in de Metropoolregio Amsterdam. Verder nemen studenten deel aan workshops van vakspecialisten en masterclasses van hoogleraren en topondernemers. Dit kan worden gevolgd door een stage of afstudeeropdracht bij de betrokken bedrijven.

Resultaten

Twee edities innovatieklas per jaar met 30 – 50 studenten MBO, HBO, WO. Betrokkenheid van 15 – 20 bedrijven. Per innovatieklas twee vervolgtrajecten (stages/spin-offs) en twee concepten/voorstellen die voor de sector interessant zijn om verder uit te werken.

5.3 De organisatie van de uitvoering

De regie voor de uitvoering van acties van deze Human Capital Agenda wordt genomen door de Kerngroep Logistiek, via het programma Smart Logistics Amsterdam en de organisatie die voor dit programma in het leven is geroepen. De uitvoeringsorganisatie wordt versterkt met een Begeleidingsgroep Uitvoering Human Capital Agenda.

Voor de communicatie wordt aangesloten bij de communicatiestructuur van het programma "Smart Logistics Amsterdam". Een onderdeel hiervan is de inzet van de portal van Dinalog Amsterdam. Via dit medium wordt tevens een Kennisnetwerk Human Capital georganiseerd.

5.4 Monitoren resultaat

Om de resultaten van de uitvoering van de Human Capital Agenda te kunnen meten is een monitoring systeem noodzakelijk. Concrete indicatoren die het resultaat kunnen bepalen zijn:

1. Voldoende en adequaat opgeleide nieuwe medewerkers
 - het aantal instromers bij vakopleidingen
 - de vacaturegraad ten opzichte van het aantal arbeidsplaatsen.
2. Optimale inzet van huidige personeel
 - het verloop onder nieuwe instromers bij bedrijven
 - het aantal bedrijven dat aan actief HRM-beleid doet, blijkens participatie aan netwerken
3. Betere benutting van (toegepaste) kennis
 - de mate van kennisoverdracht vanuit HBO- en WO-instellingen

De monitor Arbeidsmarkt+Onderwijs zal als module worden ontwikkeld binnen de monitor Logistiek, die in het kader van "Smart Logistics Amsterdam" op dit moment wordt uitgewerkt.

amsterdam economic board

Bijlage 1. Opleidingsberoepsprofielen

Beroepsprofiel	Niveau	Leerweg	Onderwijsinstellingen
Entree Logistiek	MBO-1	BBL	ROCVA
Logistiek Medewerker	MBO-2	BBL	NOVA, ROCVA
Luchtvrachtmedewerker Warehouse	MBO-2	BBL	ROCVA
Chauffeur Goederenvervoer	MBO-2	BBL	NOVA, ROCVA
Medewerker Havenoperaties	MBO-2	BBL	NOVA
Logistiek Teamleider	MBO-3	BBL	NOVA, ROCVA
Luchtvrachtmedewerker Import / Export	MBO-3	BBL	ROCVA
Machinist Railvervoer	MBO-3	BBL	ROCVA
Teamleider Luchtvracht Warehouse	MBO-3	BBL	ROCVA
Coördinator Havenoperaties	MBO-3	BBL	NOVA
International Aviation Operations	MBO-4	BBL	ROCVA
Logistiek Supervisor	MBO-4	BBL	ROCVA
Luchtvrachtmedewerker Customer Services	MBO-4	BBL	ROCVA
Manager Transport & Logistiek	MBO-4	BOL	NOVA, ROCVA
Logistiek (& Technische Vervoerskunde)	HBO	VT/DT	HvA
Aviation Logistics	HBO	VT	HvA
Logistiek	WO	VT/DT	VU

amsterdam economic board

Bijlage 2. Bronnen

Amsterdam Economic Board (2012), *Position Paper Onderwijs en Arbeidsmarkt*

ING Bank (2012), *Kwartaalberichten*

PRES (2012), *Economische Verkenningen Metropoolregio Amsterdam*

Kamer van Koophandel Amsterdam (2012), *Push or Pull? Verkenning Arbeidsmarkt logistiek*, uitgevoerd door Stratagem Strategic Research BV, april 2012

Kamer van Koophandel Amsterdam (2012), *De toekomst van de arbeidsmarkt? Hoe voorkomen we een tekort aan vakmensen?*

Nuffic (2012), *Mobiliteit in beeld*

Planbureau voor de Leefomgeving (2011), *De internationale concurrentiepositie van de topsectoren*, Den Haag: Planbureau voor de Leefomgeving

Provincie Noord-Holland/SEO Economisch Onderzoek (2011), *Actualisatie Regionale Arbeidsmarkt cijfers en – prognoses 2011*

Rabobank (2012), *Kwartaaloverzichten*

Shell (2011), *Shell Energy Scenarios to 2050, An era of volatile transitions – Signals and Signposts*

VVD/PVDA (2012) *Bruggen slaan*, Regeerakkoord VVD – PVDA, 29 oktober 2012

TNO (2011), *Duurzame inzetbaarheid: Stimuleren van scholing bij lager opgeleide werknemers*

Topsector Logistiek (2011), *Partituur naar de top*, juni 2011

Topsector Logistiek (2011), *Landelijke Human Human Capital Logistiek*

World Economic Forum (2012), *Outlook on the Logistics & Supply Chain Industry 2012*, Global Agenda Council on Logistics & Supply Chains 2011 – 2012

Bijlage 5

Partijen Arbeidsmarktbeleid en werkgeversbenadering

PARTIJEN ARBEIDSMARKTBELEID EN WERKGEVERSBEENADERING



LANDELIJK
RIJK/WETGEVING
VNG/ADVISERING



BOVENREGIONAAL
G32

Alkmaar, Almelo, Almere, Amersfoort, Apeldoorn, Arnhem, Breda, Delft, Deventer, Dordrecht, Ede, Eindhoven, Emmen, Enschede, Gouda, Groningen, Haarlem, Haarlemmermeer, Heerlen, Helmond, Hengelo, 's-Hertogenbosch, Leeuwarden, Leiden, Lelystad, Maastricht, Nijmegen, Schiedam, Sittard-Geleen, Tilburg, Venlo, Zaanstad, Zoetermeer en Zwolle



REGIONAAL
METROPOOL

De provincies Noord-Holland en Flevoland en de Stadsregio Amsterdam, Aalsmeer, Almere, Amstelveen, Amsterdam, Beemster, Beverwijk, Blaricum, Bloemendaal, Bussum, Diemen, Edam-Volendam, Haarlem, Haarlemmerliede-Spaarnwoude, Haarlemmermeer, Heemskerk, Heemstede, Hilversum, Huizen, Landsmeer, Laren, Lelystad, Muiden, Naarden, Oostzaan, Ouder-Amstel, Purmerend, Uitgeest, Uithoorn, Velsen, Waterland, Weesp, Wijdmeren, Wormerland, Zaanstad, Zandvoort, Zeevang

ARBEIDSMARKTREGIO GROOT AMSTERDAM

Samenwerkingsverband van UWV WERKbedrijf, Pantar Amsterdam, AM-groep en de gemeenten Aalsmeer, Amstelveen, Amsterdam, Diemen, Haarlemmermeer, Landsmeer, Ouder-Amstel, De Ronde Venen en Uithoorn

ZUID KENNEMERLAND, HAARLEMMERMEER, IJMOND

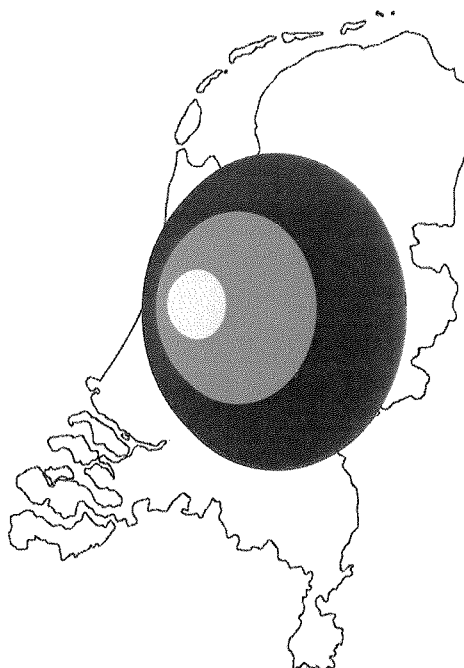
Bloemendaal, Haarlem, Haarlemmerliede, Spaarnwoude, Heemstede, Zandvoort, Beverwijk, Heemskerk, Uitgeest en Velsen, Castricum en Haarlemmermeer

AMSTELLAND MEERLAND GEMEENTEN

Aalsmeer, Amstelveen, Diemen, Haarlemmermeer, Ouder-Amstel en Uithoorn

LOKAAL

GEMEENTE HAARLEMMERMEER



ARBEIDSMARKTBELEID EN WERKGEVERSBERADERING – PARTIJEN & INSTRUMENTEN

ORGANISATIE	INTRUMENTEN/ADVIES	INVOERING WETGEVING/MAATREGEEL	
		INVOERING	ONDERWERP
RIJK	Meer taken/regie naar gemeente Participatiewet (naar verwachting): - Quotum Arbeidsgehandicapten - WSW naar Gemeente - Wajong naar Gemeente - Loondispensatie - Tegenprestatie	2014 2015 2014/2015 2014 2014 2014	W W W W W W
VNG	Bouwen op kracht van burgers: naar een krachtige en samenhangende aanpak op het Sociaal Domein		O/W
G32	Aanpak kwetsbare jongeren < 27 Mismatch arbeidsmarkt Onderwijs (eventueel herstructurering)		O/W O/W

ORGANISATIE	INTRUMENTEN/ADVIES	EFFECT AANPAK/MAATREGELEN			
		KORTE TERMIJN	MIDDELLANGE TERMIJN	LANGE TERMIJN	
METROPOOL TRIPLE HELIX WERKGROEP (BOARD, PRES en PRO)	Mismatch Arbeidsmarkt/Onderwijs	*	*	*	O/W
ARBEIDSMARKTREGIO GROOT AMSTERDAM WSP	Verwerven vacatures Werkgeversdienstverlening Kansen & prioriteiten Arbeidsmarkt	* * *			W W W
LEREN EN WERKEN	Netwerkfunctie		*	*	O/W
WERKPLEIN GA	Loketfunctie	*	*		W
ZUID KENNEMERLAND, H'MEER, IJMOND REGIONALE PAO	Mismatch Arbeidsmarkt/Onderwijs Sectorale Werkgroep Zorg en Techniek		*	*	O/W O/W
AMSTELLAND MEERLAND GEMEENTEN SW BEDRIJF	Toekomst SW BEDRIJF	*	*	*	W
LOKALE PAO	Mismatch Arbeidsmarkt/Onderwijs Sectorale Werkgroep Zorg en Techniek		*	*	O/W O/W
WERKSTROOM	Uitvoeringsorgaan	*	*		W
SATELLIET WSP	Uitvoeringsorgaan	*	*		W
LOKET LEREN & WERKEN	Uitvoeringsorgaan	*	*		O/W

ONDERWERP:
O = een goede aansluiting verzorgen tussen onderwijs en arbeidsmarkt
W = een aanspreekpunt werkgevers en directe matching

Bijlage 6 Definities

AEB	<p>Amsterdam Economic Board:</p> <p>De MRA heeft als ambitie om in 2020 tot de kopgroep van Europese steden te behoren die als global gateway de economische hotspots van Europa zijn. Dat probeert de Board door samenwerking te bevorderen tussen alle relevante partijen in het economisch domein. En door obstakels voor groei van een aantal voor deze regio kansrijke clusters weg te nemen. De Board bepaalt de strategie voor de economische ontwikkeling en het innovatief vermogen van de metropoolregio</p>
AM-groep	<p>Amstelland Meerlanden Groep. SW bedrijf binnen gemeenschappelijke regeling tussen Aalsmeer, Amstelveen, Diemen, Haarlemmermeer, Ouder-Amstel en Uithoorn. De AM groep voert ook re-integratie taken uit in opdracht van verschillende gemeenten. Binnen Haarlemmermeer begeleiden zij klanten op trede 1-4 richting sociale activering.</p>
AWBZ	Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten
BBL	Beroepsbegeleidende Leerweg: jongeren behalen een diploma door leren(20-40%) en werken(60-80%) te combineren binnen deze vorm van regulier bekostigd onderwijs.
BOARD	Zie AEB
Stichting CINOP	Een onafhankelijk (inter)nationaal adviesbureau op het gebied van opleiden en ontwikkelen.
Direct Werk	Een instrument dat toeleidt naar regulier betaald werk. Uitgevoerd door de AM-groep in opdracht van gemeente Haarlemmermeer.
Doelmatigheid	Alle activiteiten gericht op het laten participeren van klanten met een uitkering en niet-uitkeringsgerechtigden aan de samenleving.
EVC-trajecten	Eerder Verworven Competenties (ook wel ervaringscertificaat). Trajecten gericht op het behalen van een certificaat of diploma op basis van ervaring. Er vindt een toetsing plaats met een advies over aanvullende opleiding om dit certificaat of diploma te verzilveren.
EZ	Economische Zaken
G32	<p>In 1994 heeft het Rijk het Grotestedenbeleid opgezet, als antwoord op de specifieke problematiek waarmee de grote steden te maken hebben. In eerste instantie gold dit enkel voor de vier grootste steden van Nederland (G4: Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht).</p> <p>In de loop der jaren is het beleid stapsgewijs uitgebreid. In 2009 gold het beleid voor de G4 en voor 27 (middel)grote gemeenten (G27). Na toetreding van de vijf zogeheten New Towns in 2010, waar ook Haarlemmermeer toe behoort, veranderde de naam van G27 in G32. In 2011 en 2012 traden respectievelijk de gemeenten Delft en Gouda toe. In verband met mogelijke toekomstige nieuwe deelnemers is besloten de naam G32 voorlopig niet te wijzigen.</p>
HCA	Human Capital Agenda: een agenda per topsector gericht op samenhang en zwaartepuntvorming binnen het onderwijs en tussen onderwijs en bedrijven om te komen tot hogere kwaliteit,

	excellentie, betere aansluiting bij de beroepspraktijk en versterking van de internationale concurrentiepositie van onderzoek en onderwijs. Opgesteld binnen de AEB.
Leren en Werken	Onder aansturing van het ministerie van SZW en het ministerie van OCW is in 2005 een projectdirectie Leren en Werken opgericht om een leven lang leren extra te stimuleren.
LPAO	Lokaal Platform Arbeidsmarkt en Onderwijs is de verbindende schakel tussen werkgevers, onderwijsinstellingen en overheden in Haarlemmermeer.
Metropool Amsterdam	Gebiedsaanduiding strekt zich uit over provincies Noord-Holland en Flevoland.
Ministerie van SZW	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Mis-match	De mis-match is een aanduiding voor een gebrek aan aansluiting tussen vraag en aanbod. Zowel binnen de arbeidsmarkt als het onderwijs wordt deze term regelmatig toegepast. Waar het bij de arbeidsmarkt gaat over te weinig aansluiting tussen werk(vacatures) en werkzoekenden(kennis/vaardigheden) is er ook een mis-match tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Dit richt zich dan op de (toekomstige) behoefte aan personeel en het gebrek aan jongeren die een dergelijke opleiding (willen) volgen. Soms zijn er ook opleidingen die weinig doorstromen naar werk genereren door een te kleine vraag naar personeel met die kennis.
MKB	Midden en Klein Bedrijf
MRA	Metropoolregio Amsterdam
PAO	Platform Arbeidsmarkt en Onderwijs
PAO ZKH	Het Platform Arbeidsmarkt en Onderwijs Zuid - Kennemerland en Haarlemmermeer is een samenwerking tussen beide regio's en vormt een verbindende schakel tussen werkgevers, onderwijsinstellingen en overheden in de regio's Zuid-Kennemerland en Haarlemmermeer.
PRES	Het PRES is een bestuurlijk platform en vormt het besluitvormingsorgaan voor de AEB
Rechtmatigheid	Alle activiteiten gericht op het vaststellen van het recht op een uitkering (bij aanvang en gedurende de looptijd van de uitkering).
Re-integratie	Activiteiten gericht op het hervatten van werk. De re-integratiebureaus bieden veel verschillende activiteiten aan. Gemeente Haarlemmermeer koopt dit bij verschillende partijen in om zoveel mogelijk klanten naar werk te bemiddelen.
RMC	Regionale Meldt en Coördinatiefunctie. RMC heeft als doel om jongeren tussen de 18-23 te stimuleren om alsnog een startkwalificatie te behalen. Activiteiten zijn gericht op het voorkomen van schooluitval.
SBB	stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB). Samen werken ze aan thema's als kwalificatiestructuur, examens, beroepspraktijkvorming en opleidingsaanbod. Daarmee optimaliseert SBB de aansluiting van onderwijs op de arbeidsmarkt. Met als doel: voldoende en deskundige vakmensen.
SER	Sociaal Economische Raad
Sociale Activering	Activering gericht op het participeren in de maatschappij. Gemeente Haarlemmermeer koopt trajecten in bij de AM-groep om dit voor

	klanten op trede 1-4 te realiseren.
SROI	Social Return on Investment
SUWI	Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen
SW bedrijf	Sociale Werkvoorziening bedrijf. Binnen de Amstelland Meerlanden wordt deze functie ingevuld door de AM-groep.
Technet Kring	TechNet bevordert de regionale samenwerking tussen vmbo, mbo en technische bedrijven. Op 21 maart 2012 is de samenwerkingsovereenkomst Technet Kring Haarlemmermeer ondertekend.
Treden 0-9	Gemeente Haarlemmermeer hanteert een re-integratieladder met treden van 0-9. Hierbij staan klanten op trede 0 met een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt en klant op trede 9 dicht op de arbeidsmarkt.
Triple Helix	Werkmodel tussen onderwijs, bedrijfsleven en overheid. Binnen het de metropool uitgevoerd door het AEB.
UWV WERKbedrijf	Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen. Het WERKbedrijf is de tak van het UWV waar werkzoekende ondersteunt worden bij hervatting van werk.
VNG	Vereniging Nederlandse Gemeenten
WERKplein	Fysieke locatie van het UWV WERKbedrijf en gemeente waar klanten terecht kunnen voor ondersteuning bij hervatting van werk.
Werkstroom	Een instrument dat toeleidt naar regulier betaald werk. Uitgevoerd door gemeente Haarlemmermeer op locatie van de AM groep.
WIJ	Wet Investeren in Jongeren
WMO	Wet Maatschappelijke Ondersteuning
WSP GA	Werkgeversservice Punt Groot Amsterdam. Samenwerkingsverband tussen gemeenten uit Groot Amsterdam, UWV WERKbedrijf, Pantar en AM groep met als doelstelling werkgevers te faciliteren bij hun vraag naar personeel.
WW	Werkloosheidwetuitkering
WWB	Wet Werk en Bijstand