

Plan van aanpak
Arbeidsmarktbeleid Leidschendam-Voorburg
2007-2010

SamenWerken aan ondernemen

(docman nr. 2007/24520)

Arbeidsmarktbeleid gemeente Leidschendam-Voorburg

Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
2	De arbeidsmarkt in Leidschendam-Voorburg	
	2.1 Inleiding	5
	2.2 Werkgelegenheid	5
	2.3 De beroepsbevolking	6
	2.4 Werkloosheid	6
	2.5 Ontwikkelingen en trends	7
	2.6 Een voorzichtige conclusie	8
3	Het huidige arbeidsmarktbeleid	
	3.1 Inleiding	9
	3.2 Het huidige gemeentelijk beleid	9
	3.3 Het beleid en de resultaten	10
	3.4 Op weg naar een aanpak arbeidsmarktbeleid	11
4	Plan van aanpak arbeidsmarktbeleid	
	4.1 Inleiding	12
	4.2 Beleidskaders	13
	4.3 Het plan van aanpak	14
5	Samenvatting	25
Bijlage 1	Afkortingen	26

1 INLEIDING

De gemeente wil een leefbare vitale gemeente zijn. Daarbij is het van belang dat de inwoners, werkgevers en maatschappelijke organisaties actief zijn. Burgers moeten in staat zijn om zelfstandig in de maatschappij te participeren en (duurzaam) in hun eigen bestaan te voorzien. Daarvoor zijn een aantal zaken essentieel, te weten: voldoende werkgelegenheid en een evenwichtige arbeidsmarkt, een welzijns- en zorgaanbod ter ondersteuning van jongeren en volwassenen, een onderwijsaanbod dat jongeren voorbereidt op hun maatschappelijk functioneren en voorziet in een goede aansluiting op de arbeidsmarkt. De gemeente kan daaraan een bijdrage leveren door het formuleren en ontwikkelen van arbeidsmarktbeleid en gerichte activiteiten te ondernemen op de beleidsterreinen onderwijs, sociale zaken en economie.

Arbeidsmarktbeleid is een containerbegrip. Het heeft te maken met economie, sociaal beleid en onderwijs. Er is niet één afdeling die erover gaat, en ook niet één wethouder. Dat kan verwarrend zijn. Actief kunnen zijn op de arbeidsmarkt betekent veel. Voor individuen en voor de samenleving. Niet voor niets is het volgende als leidende gedachte in onze strategische visie (Blik op Leidschendam-Voorburg 2020) opgenomen:

“Leefbaarheid staat voorop. Leidschendam-Voorburg moet in de eerste plaats een gemeente zijn waar het prettig wonen is. (.....) Een woonstad is geen slaapstad. De gemeente vindt het belangrijk dat hier voldoende winkels en kleinschalige bedrijvigheid gericht op zakelijke dienstverlening, onderwijs, sport- en zorgvoorzieningen, culturele voorzieningen en horeca zijn”. Ook in de structuurvisie Leidschendam-Voorburg 2020 wordt het belang van met name het midden- en kleinbedrijf erkend voor de lokale economische structuur. Daarnaast wordt in de structuurvisie ingezet op economische versterking of ontwikkeling van specifieke locaties in de gemeente zoals Overgoo, de stationsomgevingen en de schakelzone Binckhorst. Hieruit blijkt dat de gemeente een stimulerend woon- en werkklimaat wil bieden en de economische factoren nadrukkelijk wil belichten.

Leefbaarheid en bedrijvigheid zijn centrale thema's die ook in het arbeidsmarktbeleid zullen terugkomen. Allereerst is het belangrijk om het begrip arbeidsmarktbeleid af te bakenen. Wij verstaan onder arbeidsmarktbeleid het volgende:

‘Het geheel van maatregelen en initiatieven dat is gericht op de afstemming tussen de vraag naar en het aanbod van arbeid.’

Arbeidsmarktbeleid is een begrip dat terugkomt in de dienstverlening en producten van de verschillende afdelingen. Zo zijn er de afgelopen jaren nota's verschenen die elementen bevatten van arbeidsmarktbeleid. Te denken valt aan de volgende terreinen:

- het Beleidskader Wet werk en bijstand (2004);
- Re-integratiebeleid: 'Re-integratie op maat' (2005);
- Jeugdbeleid: 'De toekomst vandaag: een sterk en innovatief jeugdbeleid' (2006);
- Economische ontwikkeling: 'Economische beleidsbrief: Ondernemen met een positieve balans' (2006).

In alle zojuist genoemde nota's zitten elementen van arbeidsmarktbeleid. De nu voorliggende nota combineert de genoemde elementen en biedt gemeenschappelijke uitgangspunten en kaders voor het beleid. Tevens wordt het beleid uitgewerkt in concrete actiepunten. In deze nota wordt aangegeven:

1. Welke rol de gemeente Leidschendam-Voorburg kan en wil spelen op het (regionale) speelveld van het arbeidsmarktbeleid;
2. Welke kaders en uitgangspunten de komende jaren in het beleid gehanteerd worden;
3. De vertaling van het beleid in concrete acties om daarmee het gemeentelijke en regionale arbeidsmarktbeleid te versterken.

Centraal staat de vraag hoe de gemeente kan bijdragen aan een goed functionerende arbeidsmarkt, aan een goed werkend netwerk van bedrijven, scholen, sociale dienstverleners, uitkeringsinstanties en overheden. Aan dat werkend netwerk wil de gemeente Leidschendam-Voorburg een belangrijke bijdrage leveren.

Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt een beschrijving gegeven van de huidige arbeidsmarktsituatie in Leidschendam-Voorburg. Dit betreft een beeld van de werkgelegenheid, de beroepsbevolking en de werkloosheid en de ontwikkelingen en trends die hierop van invloed zijn. Vervolgens volgt in hoofdstuk 3 een overzicht van het huidige arbeidsmarktbeleid met alle plus- en minpunten en in hoofdstuk 4 worden de kaders van het nieuwe arbeidsmarktbeleid aangegeven en de acties beschreven die nodig zijn om de rol in te nemen die de gemeente op de arbeidsmarkt wil vervullen.

Veel plezier bij het lezen van de notitie!

2 DE ARBEIDSMARKT IN LEIDSCHENDAM-VOORBURG

2.1 INLEIDING

Het doen en laten op de arbeidsmarkt wordt niet alleen bepaald door hetgeen zich afspeelt binnen de grenzen van de gemeente. De arbeidsmarkt in onze gemeente hangt in sterke mate samen met de regio en regionale ontwikkelingen. Daarnaast speelt de economische conjunctuur een belangrijke rol. Niettemin is het goed een beeld te schetsen van de huidige stand van zaken van de arbeidsmarkt in Leidschendam-Voorburg.

2.2 WERKGELEGENHEID

De werkgelegenheidssituatie in de gemeente Leidschendam-Voorburg is af te lezen aan een tweetal aspecten:

□ **Het aantal vestigingen**

Sinds 2004 is er sprake van een jaarlijkse daling van het aantal vestigingen. In 2004 bedroeg het aantal bedrijven, instellingen en zelfstandige beroepsbeoefenaren in Leidschendam-Voorburg 2250, in 2005 2.221 en in 2006 was dit aantal gedaald naar 2.178 (totaal - 3,2%). In de regio Haaglanden is het aantal vestigingen in 2006 toegenomen ten opzichte van 2005.* De sectoren vastgoed & zakelijke dienstverlening (22% van het totaal aantal vestigingen), gezondheid & welzijn (19%), handel, horeca & reparatie (16%) en het openbaar bestuur (16%) zijn in onze gemeente sterk vertegenwoordigd. Voor wat betreft het aandeel banen in de sector gezondheid en welzijn is de gemeente relatief (als percentage van het totaal aantal banen) de grootste in de regio.

□ **Het aantal arbeidsplaatsen**

Eenzelfde ontwikkeling is te zien in het aantal arbeidsplaatsen. Vanaf 2004 is sprake van een daling in het aantal arbeidsplaatsen/banen in Leidschendam-Voorburg. In 2004 bedroeg het aantal werkenden (het totaal aantal arbeidsplaatsen dat daadwerkelijk is ingevuld, dus exclusief vacatures) 26.072, in 2005 25.070 en in 2006 was dit aantal verder gedaald naar 24.114 (totaal - 7,5%).

Gemiddeld bedraagt de teruggang in de regio Haaglanden 0,9%. Landelijk is er een toename te zien van 0,8%.

Bovenstaande indicatoren geven aan dat de werkgelegenheid zich in onze gemeente niet goed heeft ontwikkeld. De grootste daling van het aantal banen heeft zich voorgedaan in de sectie handel, horeca & reparatie: in absolute zin een daling met 460 banen in 2006 ten opzichte van het jaar daarvoor. Een en ander vloeit voort uit de vermindering van het aantal vestigingen dat zich richt op handel en reparatie. In de secties vastgoed & zakelijke diensten (+261), openbaar bestuur (+ 206) en onderwijs (+213) is het aantal banen juist gestegen.

* De cijfers in dit hoofdstuk zijn ontleend aan: 1) Haaglanden Werkt, uitgave 2007, 2) Monitor werkgelegenheid Haaglanden, uitgave 2006 en 3) de Atlas voor gemeenten, uitgave 2007.

Positief is de aanwezigheid van een aantal grote bedrijven/kantoren en zorginstellingen in onze gemeente. Daarnaast fungeert Leidsenhage als regionaal winkelcentrum en levert daarmee een belangrijke bijdrage aan de werkgelegenheid.

Het aantal startende ondernemers ligt in 2006 met 0,6% onder het landelijk gemiddelde van 1%. Het Midden- en kleinbedrijf (MKB) levert vanouds de grootste bijdrage aan de werkgelegenheid in onze regio. Gezamenlijk vormen ze de motor van onze economie. De gemeente kent weinig grote bedrijventerreinen met grote ondernemingen. Het aandeel dat de bedrijventerreinen leveren aan de netto werkgelegenheid van de gemeente bedraagt 4,8%. MKB-ondernemingen zijn goed vertegenwoordigd. Daardoor zijn deze bedrijven stabiele en onmisbare partners in het regionale arbeidsmarktbeleid. Daarnaast speelt de collectieve sector, met name de zorg, een belangrijke rol als werkgever en biedt deze sector de nodige arbeidsplaatsen. Van alle vestigingen in de gemeente behoort bijna 1/5 deel tot de zorgsector.

2.3 DE BEROEPSBEVOLKING

Op een totale bevolking van bijna 73.000 inwoners kent de gemeente Leidschendam-Voorburg een beroepsbevolking van 31.000 personen. Duidelijk is dat de beroepsbevolking in de gemeente vergrijsd. Meer dan 40% van de beroepsbevolking is ouder dan 40 jaar. Landelijk ligt dit percentage rond de 30%.

In verhouding tot de rest van Nederland kent de gemeente een hoog opleidingsniveau en met name in de categorie mensen werkzaam in een beroep op wetenschappelijk niveau is de gemeente sterk oververtegenwoordigd. Dit is gunstig in het licht van de ontwikkeling van ons land naar een kenniseconomie, waarin de vraag naar hooggeschoolde werknemers zal groeien.

2.4 WERKLOOSHEID

In vergelijking met andere steden in Nederland ligt de werkloosheid in Leidschendam-Voorburg vrijwel op het landelijk gemiddelde, 6,4% in Leidschendam-Voorburg tegen het landelijke gemiddelde van 6,5%. Na een stijging van het werkloosheidspercentage tot 2005 is daarna een afname van de werkloosheid te constateren. Op 1 januari 2007 is het aantal niet-werkende werkzoekenden met 13,8% gedaald ten opzichte van een jaar eerder. In absolute zin zijn op deze peildatum 1949 niet-werkende werkzoekenden.

Het percentage arbeidsongeschikten ligt lager dan het landelijk gemiddelde. Op peildatum 1-10-2006 maakten 2890 mensen gebruik van een uitkering op grond van de WAO (WIA)/Wajong/WAZ. Opvallend is dat het aandeel vrouwen en mensen van allochtone afkomst hierin relatief groot is. Op dezelfde peildatum maakten 880 personen gebruik van een WW-uitkering. Hierbij steekt de gemeente (met een percentage van 1,19) gunstig af tegen het landelijk gemiddelde (1,71). De gemeente verstrekke op deze peildatum aan 1489 personen een uitkering in het kader van de Wet Werk en Bijstand. Hiermee scoort de gemeente ongeveer gelijk aan het landelijk gemiddelde. Opvallend aan de doelgroep mensen met een WWB-uitkering is de gemiddeld hoge leeftijd, de oververtegenwoordiging van mensen van allochtone afkomst en het lage opleidingsniveau. Meer dan 75% van de WWB-uitkeringsgerechtigden beschikt niet over een startkwalificatie (diploma van minimaal Havo of MBO op niveau 2). Het aantal jongeren (tot en met 27 jaar) in de bijstand in de gemeente (9% van het totale WWB-bestand) ligt lager dan het landelijke gemiddelde (12%). De

tendens van vergrijzing is ook onder de mensen met een uitkering sterker aanwezig dan het landelijke beeld.

2.5 ONTWIKKELINGEN EN TRENDS

Voor de komende periode zijn de volgende trends en ontwikkelingen te verwachten:

- **Ontwikkeling naar kenniseconomie**

De toename van de werkgelegenheid is in de regio Haaglanden vooral te zien in de sectoren vastgoed & zakelijke diensten, openbaar bestuur, onderwijs en gezondheid en welzijn. Laaggeschoold productiewerk is in Leidschendam-Voorburg relatief weinig voorhanden en ook landelijk gezien is hierbij sprake van verplaatsing naar lage-lonenlanden. Alleen werk dat fysiek niet elders gedaan kan worden - zorg en andere vormen van persoonlijke dienstverlening- blijft in Nederland. Op de arbeidsmarkt zijn mede daardoor steeds meer hoger opgeleiden nodig. Deze ontwikkelingen bieden nieuwe kansen voor hoger opgeleiden en vormen een bedreiging voor de groep lager opgeleiden.

- **Vergrijzing**

De bevolking van Leidschendam-Voorburg vergrijst. Bijna 18% van de bevolking is ouder dan 65 jaar. Hiermee is de gemeente de meest vergrijzende gemeente van de 50 grootste gemeenten. Bij ongewijzigd beleid leidt dit over 10 jaar in de gemeente tot aanzienlijke personeelstekorten, met name in de zorg, de techniek, het onderwijs en bij de overheid. Door de vergrijzing ontstaat echter ook nieuwe werkgelegenheid in sectoren als cultuur, toerisme en zorg.

- **Veranderingen in sociale voorzieningen**

De afgelopen jaren hebben er omvangrijke veranderingen plaatsgevonden in de wetgeving met betrekking tot de sociale zekerheid. De toegang tot de sociale zekerheid is minder makkelijk geworden. Veel mensen die nu nog een uitkering hebben, zullen de komende tijd weer aan het werk moeten. Het huidige kabinet Balkenende IV heeft afgesproken dat 200.000 werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk moeten. Voor een deel zijn dat mensen die al geruime tijd niet meer aan het arbeidsproces hebben deelgenomen. De veranderingen in de sociale voorzieningen leiden tot kansen op meer actieve en bij de samenleving betrokken mensen.

- **Veranderingen in jeugdbeleid**

Op korte termijn zal de kwalificerende leerplicht tot 18 jaar worden ingevoerd. De kwalificatieplicht verplicht alle jongeren een startkwalificatie (minimaal een Havo of MBO op niveau 2 diploma) te behalen. Hierbij volstaan ook combinaties van leren en werken zoals de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) in het MBO. Juist deze combinaties van leren en werken zijn een uitkomst voor een deel van de 16- en 17- jarigen. Daarnaast worden de regels inzake de regionale- en coördinatiefunctie voortijdig schoolverlaten (RMC-wet) aangepast, waardoor gemeenten jongeren kunnen verplichten zich te melden, informatie te verstrekken en/of mee te werken aan een traject naar school of werk. Een ontwikkeling (landelijk) die de aanpak van jongeren tot 23 ook wettelijk steeds meer sluitend maakt.

- **De creatieve klasse**

Leidschendam-Voorburg bezit een groot aantal inwoners die tot de zogenaamde creatieve klasse behoren. Uitgangspunt bij de creatieve klasse is dat deze uit mensen bestaat voor wie creativiteit en innovatieve ideeën de belangrijkste input in hun werk zijn, ongeacht de sector waar men werkzaam is. De creatieve klasse is vooral aan te treffen bij beroepsgroepen als wetenschappers, onderzoekers, ingenieurs, architecten, vormgevers, musici, maar ook onder

uitvoerders van creatieve ideeën. Er is meestal ook een verband tussen de grootte van de creatieve klasse en het aantal startende zelfstandige ondernemers. In dit licht is het opvallend dat het aantal starters in Leidschendam-Voorburg lager ligt dan het landelijk gemiddelde. Het gericht faciliteren van starters kan ertoe bijdragen dat dit aantal dichter bij het landelijke gemiddelde komt te liggen.

- ***Werkloosheid en allochtone afkomst***

Onder werkloze werkzoekenden is een groot aandeel mensen van allochtone afkomst (persoon waarvan tenminste 1 ouder in het buitenland geboren is). Niet-westerse allochtonen zijn drieënhalf maal zo vaak werkloos als autochtonen. Niet-westerse allochtonen hebben bovendien minder geprofiteerd van de daling van de werkloosheid dan autochtonen. Ook blijkt uit cijfers van het landelijke Antidiscriminatiebureau dat discriminatie op de arbeidsmarkt vaak voorkomt. Al met al reden om de komende jaren extra aandacht te besteden aan de werkgelegenheid en arbeidsmarktpositie van mensen van allochtone afkomst. De nieuwe Wet Inburgering biedt hiertoe de komende jaren kansen, al dan niet via een gecombineerd traject van Nederlandse taalverwerving en werkervaring.

2.6 EEN VOORZICHTIGE CONCLUSIE OVER DE HUIDIGE ARBEIDSMARKT

De werkgelegenheid en het aantal vestigingen van bedrijven in Leidschendam-Voorburg is afgenomen. Dit is niet positief voor de lokale arbeidsmarkt. Vooral in de handel, horeca en reparatie is de werkgelegenheid gedaald. De verwachting is bovendien dat een tweetal grote werkgevers (Centraal Bureau voor de Statistiek en de Algemene Inlichtingen- en Veiligheidsdienst) uit de gemeente zal vertrekken en dat dit vooralsnog niet gecompenseerd zal worden. Het aantal startende ondernemingen ligt ook onder het landelijk gemiddelde. Voor werkgelegenheid is Leidschendam-Voorburg vooral aangewezen op kleinschalige bedrijvigheid en de collectieve sector.

Aan de andere kant hebben werklozen in de gemeente geprofiteerd van de economische ontwikkelingen in de regio, er is immers sprake van een afname van het aantal werkzoekende werklozen. De werkloosheid in de gemeente ligt vooralsnog een gering percentage onder het landelijk gemiddelde. Hierbij moet echter bedacht worden dat werklozen die nog niet aan de slag zijn gekomen, met name de groep WWB-gerechtigden, een groep is met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Deze groep is aangewezen op laaggeschoold werk, bij voorkeur in de gemeente zelf of net daarbuiten. Met name voor deze groep werklozen zal de gemeente zich in moeten zetten en oplossingen moeten zoeken op de lokale arbeidsmarkt.

3 HET HUIDIGE ARBEIDSMARKTBELEID

3.1 INLEIDING

De gemeente Leidschendam-Voorburg is de afgelopen jaren gericht geweest op de ontwikkeling als woonstad. Het arbeidsmarktbeleid heeft zich vooral vertaald in de re-integratie van werkzoekenden. Op het gebied van onderwijs is vooral aandacht gegeven aan goede en adequate huisvesting van scholen en effectieve uitvoering van de leerplichtwet. De ondersteuning van bedrijven en het bedrijfsleven kan nog verbeteren en daardoor kunnen gemeente en ondernemers gezamenlijk het doel dienen om ondernemen en werkgelegenheid in de stad te bevorderen.

3.2 HET HUIDIGE GEMEENTELIJKE BELEID

Het huidige gemeentelijke beleid wordt gevoerd langs een drietal lijnen:

1. Behoud bestaande en aantrekken nieuwe werkgelegenheid (recent ingezet, vanuit Stad, afdeling Ruimtelijke Ontwikkeling);
2. Faciliteren van het onderwijs en de organisatie van een sluitende aanpak voor jongeren tot 23 jaar (vanuit Stad, afdeling Jeugd, Onderwijs en Sport);
3. Toeileiden van (werkloze) werkzoekenden naar werk (vanuit Publiekszaken, afdeling Sociale Zaken).

Ad 1) Het economisch beleid is beschreven in de Economische Beleidsbrief, recent ingezet en gericht op het behoud van bestaande en aantrekken van nieuwe werkgelegenheid. In het nieuwe collegeprogramma en uit de amenderingen van de structuurvisie blijkt eveneens dat een grotere rol voor economie en werkgelegenheid in de gemeente gewenst is. Ook is recent de samenwerking met het bedrijfsleven van nieuw elan voorzien. Vooral de samenwerking en de contacten met het MKB moeten op meer interactieve wijze vorm krijgen. Inmiddels zijn ook gemeentelijke diensten en producten voor het bedrijfsleven gebundeld en gestroomlijnd via het Bedrijvenloket.

Ad 2) Het onderwijsbeleid draagt bij aan het faciliteren van de verantwoordelijkheid van de onderwijsinstellingen. Het gaat hierbij met name om een faciliterende en voorwaarden scheppende rol. Hierbij richt de gemeente zich in hoofdzaak op een drietal taken:

- De sluitende aanpak voor jongeren tot 23 jaar, waarbij het doel is dat jongeren goed toegerust de arbeidsmarkt betreden en uitval en schoolverzuim zoveel als mogelijk worden voorkomen. Het behalen van een startkwalificatie (minimaal HAVO of MBO niveau 2 diploma) is hierbij een minimale voorwaarde;
- Onderwijshuisvesting, waarbij de gemeente in het realiseren van nieuwe en verbeteren van de bestaande onderwijshuisvesting een actieve opstelling inneemt. Daar waar mogelijk wordt in het geval van nieuwbouw/verbouw van scholen ook het brede school concept meegenomen of een koppeling met andere functies mogelijk gemaakt;
- Volwassenen-educatie. In het kader van de volwassenen-educatie en inburgering draagt de gemeente bij aan taalonderwijs (van analfabeten tot gevorderden, autochtoon en allochtoon), algemeen vormend onderwijs voor volwassenen (2^e kans onderwijs) en aan projecten gericht op zelfredzaamheid van vrouwen.

Ad 3) Het beleid van de afdeling Sociale Zaken is gericht op de re-integratie van werklozen, het terugdringen van de werkloosheid en het bevorderen van deelname van mensen zonder een betaalde baan op de arbeidsmarkt. Op dit terrein werkt de gemeente samen met andere (uitkerings)instanties en partijen uit de sectoren inkomen, zorg en welzijn. De afdeling Sociale Zaken werkt in het kader van de SUWI-wetgeving samen met CWI en UWV.

Bij de uitvoering van bovenstaand beleid speelt de regio een belangrijke rol. Er werken veel mensen uit Leidschendam-Voorburg buiten de stad en van buiten de stad in Leidschendam-Voorburg. Ook op beleidsniveau werkt de gemeente op veel manieren en in diverse structuren samen met regionale partners. Voorbeelden zijn het Regionaal Platform Arbeidsmarkt Haaglanden, het stadsgewest Haaglanden en de provincie. Daarnaast zoekt de gemeente de samenwerking met omliggende gemeenten, zowel op beleidsmatig als uitvoerende niveau. Ook is er regelmatig contact met werkgeversverenigingen (VNO-NCW), (individuele) werkgevers, MKB-Nederland regio Haaglanden en de Kamer van Koophandel. Op het terrein van onderwijs zijn er verschillende samenwerkingspartners. Naast de (beroeps) onderwijsinstellingen zijn het RMC-Haaglanden en de schoolbesturen hiervan de belangrijkste.

3.3 HET BELEID EN DE RESULTATEN

De afgelopen jaren laten zien dat het in Leidschendam-Voorburg - ondanks de conjuncturele schommelingen - in een aantal opzichten heel behoorlijk gaat. Een aantal voorbeelden:

- Op de sociaal-economische index van de Atlas voor gemeenten 2007 scoort de gemeente een 5e plaats (van de 50 grootste gemeenten van Nederland). Hierbij spelen factoren als werkloosheid, participatiegraad van vrouwen, aantal personen met een lage opleiding enz. een rol. Dit is een indicatie van een sterke sociaal-economische positie van onze stad.
- In 2005 lag het landelijk werkloosheidspercentage op 6,5%, terwijl Leidschendam-Voorburg uitkwam op 6,4%.
- De jeugdwerkloosheid is laag. Dit heeft te maken met een hoge arbeidsparticipatie van jongeren, maar ook met een relatief klein aantal jongeren op het totale aantal inwoners van de stad. Met 17% jongeren in de leeftijdsklasse 15 tot 29 jaar scoort de gemeente de laatste plaats van de 50 grootste gemeenten.
- De aanpak van leerplichtige jongeren van 5 tot 18 jaar is sluitend (10.140 jongeren). Wie wel in de Gemeentelijke Basisadministratie (GBA) staat, maar niet is ingeschreven op een onderwijsinstelling, wordt aangeschreven en verder gecontroleerd. Het aantal voortijdig schoolverlaters in deze leeftijdscategorie bedraagt over het schooljaar 2005-2006 in totaal (slechts) 13 jongeren. Deze jongeren worden inmiddels begeleid door een leerplichtambtenaar.
- Het basisonderwijs zal op wijkniveau vorm krijgen en indien mogelijk in het concept van de brede school. De brede school de Waterlelie in Prinsenhof is inmiddels gerealiseerd. In de gemeente zijn vijf zelfstandige scholen voor het voortgezet onderwijs. Met het voortgezet onderwijs is in 2005 een convenant gesloten waarin is bepaald dat het overkoepelende schoolbestuur zorgt voor een breed onderwijsaanbod. De gemeente zorgt op haar beurt voor adequate huisvesting. Tot slot wordt er op dit moment gewerkt aan het realiseren van een schoolgebouw (Fluitpolderplein) waarin zowel VMBO als MBO gehuisvest worden.

Tegenover deze positieve resultaten staan ook zaken die reden geven voor extra aandacht:

- Aanpak van de groep jongeren van 18 tot 23 jaar is niet sluitend. Het gaat om een groep van ruim 3.300 jongeren. Deze groep is niet meer leerplichtig en dat betekent mede dat de registratie

van deze jongeren niet optimaal is. De scholen melden verzuim en uitval van deze leeftijdsgroep in veel mindere mate, de leerlingenadministratie voor deze groep is niet compleet en ook de registratie van de schoolresultaten (wie heeft er wel of geen startkwalificatie) is beperkt.

- Ondanks het feit dat er belangrijke vorderingen zijn geboekt, kan de samenwerking tussen gemeente en bedrijfsleven (veel) beter. Werkgevers ervaren de gemeente nog te weinig als een samenwerkingspartner met één gezicht en één identiteit. Voor veel verschillende producten moeten zij bij veel verschillende afdelingen terecht en dit wordt als hinderlijk ervaren. Tegelijk is voor hen niet altijd duidelijk waar ze moeten zijn met de vragen die ze hebben.
- De samenwerking tussen en met onze ketenpartners in de re-integratie (CWI, UWV, commerciële re-integratiebedrijven) verloopt nog niet altijd voldoende soepel. Naar de buitenwereld (klanten en bedrijfsleven) wordt nog te veel versnipperd en te weinig als samenhangende keten opgetreden.

3.4 OP WEG NAAR EEN AANPAK ARBEIDSMARKTBELEID

Zoals gezegd ontwikkelt de arbeidsmarkt van Leidschendam-Voorburg zich de laatste jaren ongunstig, met name op het gebied van werkgelegenheid. Er is al wel beleid ontwikkeld om werkgelegenheid, ondernemen en de arbeidsmarkt meer aandacht te geven en hierin zijn positieve resultaten behaald. Niettemin zijn er ook nog verbeteringen mogelijk en om die reden wordt een plan van aanpak arbeidsmarktbeleid gepresenteerd in hoofdstuk 4.

4 Plan van aanpak arbeidsmarktbeleid

4.1 INLEIDING

Op de arbeidsmarkt opereren vele verschillende partijen, werkgevers, werknemers, onderwijsinstellingen, overheden enz. Iedere partij met zijn of haar eigen verantwoordelijkheden, doelstellingen, ambities en belangen. De gemeente is één van die partijen. De rol die zij op de arbeidsmarkt kan en wil spelen is vooral een regisserende, bemiddelende en/of faciliterende rol.

De rol en de positie van de gemeente in het arbeidsmarktbeleid wordt enerzijds bepaald door haar wettelijke taken en verantwoordelijkheden, anderzijds door haar eigen ambities en lokale en regionale omstandigheden en mogelijkheden.

De wettelijke taken van de gemeente zijn:

- **WWB/IOAW/IOAZ/BBZ:** de gemeente heeft de re-integratieverantwoordelijkheid voor bijstandsgerechtigden, niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden (nuggers) en werkzoekenden met een nabestaandenuitkering, alsmede voor aankomende en gewezen zelfstandigen.
- **Wet inburgering:** de gemeente heeft de taak om aan specifieke doelgroepen inburgeringstrajecten aan te bieden. Ten behoeve van doelgroepen in uitkeringssituaties kan het gaan om zogenaamde duale trajecten waarbij inburgering en re-integratie naar werk gecombineerd moeten worden.
- **Onderwijswetgeving** (incl. leerplicht en RMC): zorg voor voldoende en adequate huisvesting van primair-, voortgezet- en speciaal onderwijs en sluitende aanpak jongeren tot 23 jaar. In het kader van het onderwijsachterstandenbeleid heeft de gemeente met name taken op het gebied van het voorkomen en bestrijden van taalachterstanden en het tegengaan van segregatie in het onderwijs.
- **Wet Educatie en beroepsonderwijs (WEB):** de gemeente ontvangt rijksmiddelen in het kader van de WEB. Deze gelden dienen ingezet te worden voor alfabetiseringsonderwijs, ten behoeve van Voortgezet algemeen volwassenen onderwijs (Vavo) tot en met het niveau van de startkwalificatie) en, indien financieel haalbaar, ook voor onderwijs en projecten gericht op sociale zelfredzaamheid en participatie. De middelen dienen besteed te worden bij een Regionaal opleidings centrum (ROC).

In de wijze van invulling van bovenstaande verantwoordelijkheden en de uitvoering hiervan, kan de gemeente keuzes maken en lokaal maatwerk leveren. De keuzes en de mogelijkheden zijn uiteraard niet onbegrensd. Bovenop de wettelijke taken kan de gemeente uiteraard ook verdere taken op zich nemen. Zowel bij de invulling van de wettelijke taken als eventuele niet-wettelijke taken, is het van belang goed af te wegen welk concreet doel beoogd wordt en op welke wijze (met welke actie) een zo groot mogelijk effect wordt bereikt.

Naast de wettelijke taken en verantwoordelijkheden van de gemeente, hebben uiteraard ook andere (overheids)partijen hun verantwoordelijkheden op de lokale en regionale arbeidsmarkt. Het gaat hier met name om Onderwijsinstellingen, Kenniscentra, het CWI, het UWV, het gewest Haaglanden, maar ook de landelijke overheid is een partij. De gemeente dient ervoor te waken taken van deze partijen uit te voeren of over te nemen. Wel kan de gemeente een regisserende, bemiddelende en/of

faciliterende rol op zich nemen. Bij het opstellen van het hierna volgende plan van aanpak is dit ook de insteek geweest.

Teneinde de ontwikkeling van arbeidsmarktbeleid daadwerkelijk te stimuleren dient de gemeente eenzelfde rol te spelen ten behoeve van werkgevers, zowel in de private als de collectieve sector. Dit in de wetenschap dat zonder werkgevers er geen arbeidsmarktbeleid mogelijk is. Het stimuleren en organiseren van een positief ondernemersklimaat moet ertoe leiden dat het niet alleen prettig wonen is in onze gemeente maar ook prettig ondernemen.

4.2 BELEIDSKADERS

Het Ministerie van Sociale Zaken en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten hebben in 2006 gezamenlijk een beleidsagenda voor het gemeentelijk arbeidsmarktbeleid opgesteld. Daarin staan vier kaders centraal:

- Verknopen van beleid (lokaal);
- Organiserend vermogen (regionaal);
- Samenwerking gemeente - bedrijfsleven;
- Beleid gericht op de onderkant van de arbeidsmarkt.

Met het plan van aanpak arbeidsmarktbeleid (vanaf hoofdstuk 4.3) zal de gemeente op deze beleidskaders aansluiten:

1. *Verknopen van lokaal beleid*

Arbeidsmarktbeleid bestaat niet op zichzelf, maar is het gecombineerde resultaat van economisch beleid, onderwijsbeleid, inburgeringsbeleid, re-integratiebeleid, welzijn- en zorgbeleid. Hierdoor is beleidsmatige en organisatorische samenwerking van de verschillende betrokken gemeentelijke diensten absoluut noodzakelijk.

2. *Organiserend regionaal vermogen = regierol*

De economie en arbeidsmarkt van Leidschendam-Voorburg is sterk regionaal. Regionaal arbeidsmarktbeleid kan alleen succes hebben als het wordt ontwikkeld en uitgevoerd samen met de partners in de regio. Een goed functionerende regionale arbeidsmarkt kan alleen bereikt worden als alle spelers zich ervan bewust zijn lid te zijn van hetzelfde team, ook al hebben ze ook eigen doelen en verantwoordelijkheden. De gemeente Leidschendam-Voorburg wil nadrukkelijk een actieve rol spelen en eveneens met eigen lokale impulsen komen.

3. *Samenwerking gemeente en bedrijfsleven*

Voor succesvol arbeidsmarktbeleid is het bedrijfsleven onmisbaar. Bedrijven hebben niet alleen behoefte aan kant-en-klare werknemers. Ze nemen ook hun verantwoordelijkheid bij opleiding en re-integratie. Aan de lokale overheid de taak het bedrijfsleven hierin steeds zo goed mogelijk te ondersteunen. Met zo min mogelijk papierwerk en bureaucratie en zo veel mogelijk lastenverlichting en faciliteiten. Daarnaast is de gemeente Leidschendam-Voorburg in de regio een grote werkgever. Wat de gemeente aan anderen vraagt, moet het uiteraard ook zelf doen. In de praktijk van het arbeidsmarktbeleid geeft de gemeente steeds vaker het goede voorbeeld. Dat geldt ook voor de rol als opdrachtgever.

Bedrijven zijn allemaal verschillend. Hetzelfde geldt voor re-integratiekandidaten en alle andere

mensen die op de arbeidsmarkt iets van hun gading zoeken. Arbeidsmarktbeleid kan alleen succesvol zijn als het rekening houdt met al die verschillen. De gemeente gaat het experiment niet uit de weg, is flexibel en slagvaardig.

4. *Beleid gericht op de onderkant van de arbeidsmarkt*

Het beleid van de gemeente is gericht op (werkloze) werkzoekenden aan de onderkant van de arbeidsmarkt. De gemeente draagt bij aan de ontwikkeling van arbeidsparticipatie van werklozen en voor hen die niet kunnen deelnemen in een regulier betaalde baan worden in maatschappelijk opzicht betekenisvolle (gesubsidieerde) activiteiten georganiseerd. Het is onwenselijk dat er mensen zijn die voor langere tijd aan de kant staan. Het behalen van een startkwalificatie voor de arbeidsmarkt moet zoveel als mogelijk bevorderd worden.

4.3 HET PLAN VAN AANPAK

Bovenstaande kaders zijn consequent gehanteerd bij het nader invullen van het plan van aanpak. Bij de uitvoering van het arbeidsmarktbeleid zijn verschillende afdelingen en vele medewerkers betrokken. Het rendement wordt (veel) hoger als al de afzonderlijke bijdragen aan het arbeidsmarktbeleid ook passen in het geheel. Een integrale visie, aanpak en uitvoering is derhalve van groot belang voor een effectief arbeidsmarktbeleid. Met deze nota wordt daaraan een bijdrage geleverd.

Bij het nader invulling geven van de kaders formuleert de gemeente de volgende doelstellingen:

1. Het creëren van een stimulerend ondernemersklimaat;
2. Faciliteren van de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt;
3. Toeleiden van werkloze werkzoekenden naar (betaald) werk.

De doelstellingen van het onderwijsbeleid (2) en het re-integratiebeleid (3) zijn hierbij niet wezenlijk veranderd ten opzichte van het huidige beleid. Op deze terreinen liggen ook vooral de wettelijke taken en verantwoordelijkheden. De doelstelling vanuit economische zaken is voor het arbeidsmarktbeleid hier samengevat in het "creëren van een stimulerend ondernemersklimaat". Een op werkgevers (en daarmee extern) gericht beleid moet bijdragen aan de economische ontwikkeling van de gemeente, een ontwikkeling waarvan het belang steeds duidelijker wordt ingezien.

Bovenstaande doelstellingen worden als volgt uitgewerkt:

Ad 1 : HET CREEREN VAN EEN STIMULEREND ONDERNEMERSKLIMAAT

Inzake het arbeidsmarktbeleid ziet de gemeente voornamelijk kansen in het verbeteren en stimuleren van het ondernemersklimaat. In de breedste zin van het woord behelst een stimulerend ondernemersklimaat tal van zaken variërend van bedrijfsacquisitie tot vermindering van de administratieve lasten. Het verbeteren van het ondernemersklimaat dient ten goede te komen aan de huidige ondernemers, startende ondernemers en werkzoekenden. Het gaat dus niet alleen om het aantrekken van nieuwe bedrijven, maar ook om het behoud van bestaande bedrijvigheid binnen de gemeente.

In het economisch beleid van de gemeente zijn inmiddels twee sectoren als speerpunten aangewezen, de sector toerisme, recreatie en vrije tijd en de sector zorg. Deze sectoren bieden kansen en mogelijkheden voor economische ontwikkeling en (extra) werkgelegenheid. Hier zal dan ook in het kader van arbeidsmarktbeleid specifieke aandacht naar uitgaan.

Hiermee wordt tegemoet gekomen aan de economische ambitie om de woon-werkbalans tenminste op het huidige niveau te houden. Gezien de structuur van de gemeente zijn de acties gericht op zowel kleinschalige bedrijvigheid als grootschalige economische voorzieningen en bedrijvigheid (zie ontwikkelingsgebieden Overgoo en de Binckhorst). Uiteindelijk moet dit ertoe leiden dat de daling van werkgelegenheid tot staan wordt gebracht en er weer een opgaande lijn wordt bereikt.

Voor het verbeteren van het ondernemersklimaat zijn de volgende speerpunten en acties opgesteld:

1) Accountmanagement zakelijke dienstverlening (rol bedrijvencontact-functionaris):

Een voor de werkgever goed bereikbare gemeentelijke organisatie draagt bij aan een succesvol ondernemerschap voor zowel individuele ondernemers als belangengroepen van ondernemers. De bedrijvencontactfunctionaris is bij de gemeente de vaste contactpersoon voor werkgevers. Deze houdt zich bezig met relatiebeheer, begeleiden van startende ondernemers en acquisitie. Bij de acquisitie van bedrijven zal, gezien het lage opleidingsniveau van veel werklozen, vooral ook aandacht worden besteed aan het aantrekken van bedrijven met arbeidsplaatsen voor laaggeschoold werk. Onderdeel van het accountmanagement vormt ook het reeds bestaande bedrijvenloket.

De bedrijvencontactfunctionaris zal niet persoonlijk alle bedrijven en werkgevers in de gemeente bereiken. In algemene zin geldt dat er op het economische beleidsterrein een goede en open communicatie met het bedrijfsleven moet plaatsvinden en er moet worden uitgedragen dat de gemeente er ook is voor ondernemers.

Actie:

1. Opstellen plan van aanpak accountmanagement (september 2007).
2. Deelname bedrijvencontactfunctionaris aan het landelijke Verbeter- en Innovatieprogramma Economische Zaken (VIP-EZ)¹. Deelname aan dit programma zal leiden tot praktische verbeteringen in de organisatie en de werking van het cluster economische zaken en accountmanagement. Met als doel de efficiëntie en effectiviteit te vergroten waarmee het vestigingsklimaat en dienstverlening aan ondernemers verbeterd kan worden (december 2008).
3. In samenwerking met het MKB samenstellen van een starterspakket (januari 2008).

¹ VIP-EZ is een initiatief van SGBO, het onderzoeksbureau van de VNG en TNS NIPO Commerce en kent een stuurgroep waar o.a. de Kamer van Koophandel, VNO NCW en VNG in vertegenwoordigd zijn.

4. Het bedrijvenloket wordt in samenwerking en afstemming met het servicecentrum geoptimaliseerd (continue).
5. Een communicatieplan gemeente-werkgevers/bedrijfsleven wordt opgesteld met als doel een eenduidige presentatie van de gemeente aan het bedrijfsleven (mei 2008).
6. Netwerkvorming wordt bevorderd door minimaal 1x per jaar een netwerkbijeenkomst te organiseren (1^e bijeenkomst december 2007).

Resultaat:

Een positieve beleving van de gemeente door ondernemers. Dat de gemeente positief op de mentale kaart (mental map) van zowel nieuwe-, startende als huidige ondernemers is gezet. De gemeente geeft, met deze zakelijke opstelling, het bedrijfsleven het gevoel dat zij met een 'partner in business' te maken hebben.

2) Bedrijfsacquisitie in de sector toerisme, recreatie en vrije tijd en de sector zorg:

Door de geografische ligging van de gemeente (aan het water en 't Groene Hart) worden er (economische) kansen gezien in de sector toerisme, recreatie en vrije tijd. Een speerpunt van het economisch beleid betreft dan ook de verdere ontplooiing van deze sector. Gezien de brede invulling ervan spreekt men steeds meer van een vrijetijdseconomie. De vrijetijdseconomie is, volgens de Kamer van Koophandel, een zeer arbeidsintensieve sector waar veel laaggeschoolden aan de slag kunnen. Binnen dit speerpunt vormt de horeca, evenals de aan vrijetijdsgelateerde bedrijvigheid, de drager van deze economische ontplooiing. De bedrijfsacquisitie zal dan ook vooral gericht zijn op deze vorm van bedrijvigheid.

De zorgsector is al een belangrijke werkgever binnen de gemeente. Gezien de toenemende vergrijzing in de gemeente worden in deze sector kansen gezien voor uitbreiding en verdere ontplooiing. Hierbij zullen ook de mogelijkheden in de persoonlijke dienstverlening worden meegenomen.

Actie:

1. Acquisitie van horeca en stuwende bedrijven in de sector toerisme, recreatie en vrije tijd (vrijetijdseconomie) alsmede van bedrijven in de zorgsector (continue).
2. In de regio Haaglanden uitdragen dat de gemeente Leidschendam-Voorburg de sector toerisme, recreatie en vrije tijd en de sector zorg als speerpunten van haar economisch beleid beschouwt en deze sectoren verder gaat ontwikkelen.

Resultaat:

Creëren van extra banen voor laaggeschoolden binnen de sector zorg en de sector toerisme, recreatie en vrije tijd.

3) Als grote werkgever zelf een maximale bijdrage leveren

De gemeente Leidschendam-Voorburg is in de regio een grote werkgever. Wat de gemeente aan anderen vraagt, moet het zelf uiteraard ook zelf doen. Als grote werkgever neemt de gemeente haar verantwoordelijkheid ten aanzien van stages en re-integratiebanen. Hetzelfde geldt voor haar rol als

inkoper en opdrachtgever. Aan haar leveranciers worden eisen gesteld over hoe zij zich inzetten voor jongeren en re-integratiekandidaten (contract compliance).

Actie:

1. Opstellen van een nota werving- en selectiebeleid en een nota stagebeleid door de afdeling Personeel en Organisatie (oktober/november 2007).
2. Als werkgever, inkoper en opdrachtgever wordt de inzet van stages en re-integratiebanen binnen de gemeenten bewaakt en eisen gesteld aan leveranciers en samenwerkingspartners.

Resultaat:

Als werkgever een maximale bijdrage leveren aan de inzet van stages en re-integratiebanen.

4) Op zoek naar verborgen vacatures

In contacten met ondernemers is gebleken dat zij vaak terughoudend zijn bij het aannemen van nieuw personeel, ook al zouden zij best een extra medewerker kunnen gebruiken. Dit heeft onder andere te maken met (al dan niet vermeende) administratieve eisen, te weinig flexibiliteit in de arbeidscontracten en onzekerheid over de kwaliteit van eventuele (re-integratie)kandidaten. Uit recente ervaringen is inmiddels gebleken dat de gemeente (met de nieuwe flexibele instrumenten van de WWB) in veel gevallen de drempel kan verlagen en de werkgever kan `verleiden` een re-integratiekandidaat, al dan niet tijdelijk, in dienst te nemen.

Actie:

1. Werkgevers actief wijzen op re-integratieinstrumenten en middelen om werkzoekenden in dienst te nemen.
2. Het wegnemen van administratieve drempels bij het in dienst nemen van werkloze werkzoekenden.

Resultaat:

De drempel voor werkgevers verlagen om bij vacatures werkloze werkzoekenden in te zetten.

5) Extra nadruk op acquisitie van laaggeschoold werk

Om de werkgelegenheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt te bevorderen is het nodig ook laaggeschoold werk aan te trekken. Het vestigingsbeleid voor ondernemers dient hiermee rekening te houden. Ook hierbij kan contract-compliance een belangrijke rol spelen.

Actie:

1. Vestigingsbeleid ondernemers afstemmen op acquisitie van laaggeschoold werk.

Resultaat:

Bij het vestigingsbeleid wordt rekening gehouden met de behoefte aan laaggeschoold werk.

Ad 2 : FACILITEREN VAN DE AANSLUITING VAN HET ONDERWIJS OP DE ARBEIDSMARKT

1. Implementeren en handhaven van de kwalificerende leerplicht tot 18 jaar

De kwalificatieplicht gaat in per augustus 2007 en verplicht alle jongeren die na de volledige leerplicht nog geen startkwalificatie hebben, een volledig programma van onderwijs te volgen totdat zij een startkwalificatie hebben behaald. Hierbij volstaan ook combinaties van leren en werken zoals de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) in het MBO. Juist deze combinaties van leren en werken zijn een uitkomst voor een deel van de 16- en 17- jarigen. Met name bij de organisatie van de leerwerk trajecten is het van belang werkgevers te betrekken. Invoering van de kwalificerende leerplicht betekent dat de huidige partieel leerplichtigen van 16 en 17 jaar, beter opgepakt kunnen worden dan nu het geval is.

Actie:

1. Meldingen van uitval/schoolverzuim komen binnen bij de leerplichtambtenaar van de gemeente. In overleg en samenwerking met RMC Haaglanden zal de leerplichtambtenaar een traject voor de betreffende jongere uitzetten met als doel het behalen van de startkwalificatie (vanaf augustus 2007).
2. De leerplichtambtenaar van de gemeente bewaakt het traject.

Resultaat:

Bereiken sluitende aanpak voor de 16- en 17-jarigen. Dat wil zeggen dat alle 16- en 17 jarigen een onderwijstraject volgen dat leidt tot het behalen van een startkwalificatie.

2. Realiseren sluitende aanpak jongeren 18 tot 23 jaar

De leeftijdsgroep 18 tot 23 jaar moet nog nader onderzocht worden. Een hard gegeven is dat in deze groep in elk geval 961 jongeren over een startkwalificatie beschikken. Van de overige jongeren in deze groep (ruim 2.300) is dit niet bekend.

Actie:

1. Organisatie van een zogenaamde nul-meting in het schooljaar 2007/08. Van alle in Leidschendam-Voorburg wonende jongeren van 18 jaar tot 23 jaar wordt nagegaan of zij ingeschreven staan op een schoolopleiding, of zij over een startkwalificatie beschikken of mogelijk werken (start na oktober telling).
2. Jongeren die geen opleiding volgen en die nog niet over een startkwalificatie beschikken worden benaderd om na te gaan of een opleiding of een re-integratietraject tot de mogelijkheden behoort. Voor deze jongeren worden case-managers ingezet die de trajectbegeleiding op zich nemen. Kosten worden betaald uit RMC-gelden of vanuit het werkdeel WWB.

Resultaat:

Van de groep jongeren tussen de 18 en 23 jaar (ruim 3.300 jongeren) moet duidelijk worden wie een opleiding volgt, wie een startkwalificatie bezit en voor wie mogelijk en wenselijk een traject naar opleiding of werk ingezet moet worden.

3. Verbeteren aansluiting basisonderwijs met voortgezet onderwijs (VO)

Eenmaal op het VO kunnen leerlingen moeite hebben met de overgang. Verschillende leraren voor de klas, (meer) huiswerk, een verscheidenheid aan vakken etc. kunnen voor problemen zorgen. Met name op het VMBO doen deze problemen zich voor.

Actie:

1. Vanuit het zorgnetwerk 0-12 jaar voor kinderen die al problemen hebben op de basisschool wordt een "warme" overdracht georganiseerd naar het zorgnetwerk op het VO (4^e kwartaal 2007).
2. Het schoolgericht maatschappelijk werk wordt ingezet in het VO teneinde extra begeleiding te kunnen bieden aan kinderen (en de ouders) die problemen hebben met de overgang van basisonderwijs naar VO (schooljaar 2007-2008 e.v.).
3. Mogelijkheden van huiswerkbegeleiding worden onderzocht. Dit onderdeel zal in elk geval via de Lokale Educatieve Agenda met de schoolbesturen aan de orde worden gesteld (start september 2007).

Resultaat:

Organiseren van een goede ondersteuning/begeleiding van kinderen en hun ouders bij hun overstap van het basisonderwijs naar het voortgezet onderwijs.

4. Verbeteren aansluiting VMBO op MBO

Bekend is dat (landelijk) veel uitval plaatsvindt bij de overgang van VMBO naar MBO en in het eerste jaar van het MBO. De gemeente wil bijdragen aan een verbetering van de aansluiting. Vanuit de gemeente Den Haag is het project "De Overstap" bekend. De gemeente Den Haag ondersteunt met dit project leerlingen van de vierde klas VMBO in hun overstap naar een vervolgopleiding. Dit wordt gedaan door alle leerlingen in hun eindexamenjaar VMBO aan te schrijven met de vraag of zij al weten welke vervolgopleiding zij gaan doen, of zij al ingeschreven staan bij een vervolgopleiding of dat zij ondersteuning wensen bij hun keuze. Leerlingen die aangeven nog geen keuze te hebben gemaakt worden opgeroepen voor een gesprek. Aan de hand van dat gesprek kunnen instrumenten als een beroepskeuzetest en een persoonlijk ontwikkelplan worden ingezet teneinde de jongere te helpen bij een verder opleidingstraject. Aan de jongeren kan in het traject ook meegegeven worden welke opleidingen goede mogelijkheden en kansen op werk bieden. Leidschendam-Voorburg kan bij dit project aansluiten. Zolang er financiële ruimte is kunnen de kosten betaald worden uit RMC-gelden.

Actie:

1. Deelname aan het preventieproject 'De Overstap' (start 2^e kwartaal 2008, jaarlijks terugkerende actie).

Resultaat:

Organiseren van een goede ondersteuning voor jongeren bij hun overstap van VMBO naar MBO teneinde uitval in het MBO te beperken. Daarbij bevorderen dat jongeren bij een keuze voor een opleiding ook rekening houden met de kansen op werk en de aansluiting op de arbeidsmarkt.

5. Stageproblematiek

De stageproblematiek komt in de media veelvuldig aan de orde. Hierbij moet bedacht worden dat er vele verschillende soorten stages zijn. Al dan niet verplichte stages voor leerlingen van diverse opleidingsvormen en –niveaus, korte en langdurige stages en maatschappelijk stages. Deze laatste stagevorm is relatief nieuw en betreft de plannen en voorstellen van het kabinet om alle leerlingen in het VO verplicht gedurende drie maanden een maatschappelijke stage te laten lopen. Op deze stagevorm wordt vooralsnog niet ingegaan. Hiertoe moet eerst duidelijkheid komen bij de definitieve kabinetsplannen op dit terrein en de verantwoordelijkheden van de verschillende partijen.

Op het gebied van het verzamelen van stageopdrachten/plaatsen en het bemiddelen tussen studenten en werkgevers is voor onze regio “De Regioregisseur Haaglanden” actief. De regioregisseur bemiddelt zowel voor stageplaatsen en opdrachten op WO-, HBO- en MBO-niveau. Ook de gemeente Leidschendam-Voorburg maakt gebruik van de regioregisseur. Landelijk zijn er 18 Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (KBB) die elk bedrijfstakgewijs georganiseerd zijn. De kenniscentra vormen de schakels tussen het onderwijs en het georganiseerde bedrijfsleven. Uit een inventarisatie door het KBB blijkt dat op 1 februari 2007 in het CWI-district Middenwest, waar Haaglanden deel van uitmaakt, in de meeste branches een evenwicht dan wel een overschot aan stage- en leerwerkplaatsen bestaat. Uitzonderingen vormen opleidingen in de branches toerisme, kappers/verzorging, welzijn, sport/bewegen en dierverzorging/paarden waar voor bepaalde onderdelen een tekort aan stageplaatsen ontstaat. Het gaat hierbij in het algemeen om populaire opleidingen die structureel meer leerlingen trekken dan er werkgelegenheid is in deze branches.

Of dit rooskleurige beeld van voldoende stageplaatsen ook in de toekomst blijft bestaan, hangt van een aantal ontwikkelingen af. Er wordt een toenemende vraag naar stageplaatsen verwacht vanwege het invoeren van de kwalificatieplicht voor jongen tot 18 jaar, de gevolgen van het invoeren van het competentiegericht leren op het MBO zijn nog niet duidelijk en er kan een verdringing plaatsvinden als de maatschappelijke stage wordt ingevoerd.

In Den Haag, Zoetermeer en Delft is inmiddels het SOB actief. SOB staat voor Samenwerking Onderwijs en Bedrijfsleven. Het SOB is een initiatief van overheid, onderwijs en ondernemers in Den Haag, Zoetermeer en Delft. Hoofddoelstelling van het SOB is om de relatie tussen het onderwijs en bedrijfsleven te verbeteren. Iedere SOB manager in de bovengenoemde gemeenten probeert in zijn/haar werkgebied dichtbij ondernemers en onderwijsinstellingen te werken. Op die manier wordt een één op één relatie tussen onderwijs en ondernemer bevorderd.

Actie:

1. Nagaan bij de VMBO scholen in Leidschendam-Voorburg of er een tekort is aan stageplaatsen en zo ja om welke stageplaatsen en leerlingen het dan gaat (4^e kwartaal 2007).
2. Nagaan bij het MBO-onderwijs (ROC Mondriaan) of er een tekort is aan stageplaatsen en zo ja om welke stageplaatsen en leerlingen het dan gaat. Aan de hand van de uitkomsten actie ondernemen. Dit kan een bemiddelende rol zijn tussen onderwijsinstellingen en de leerwerkcentra maar ook tussen onderwijsinstellingen en verschillende sectoren, b.v. de zorgsector (4^e kwartaal 2007).
3. Mogelijkheid van een SOB in Leidschendam-Voorburg onderzoeken (1^e helft 2008).

4. In contacten met werkgevers aandacht voor de behoefte aan stageplaatsen vragen, werkgevers wijzen op de leerwerkcentra en de mogelijkheid om als leerbedrijf op te treden.
5. Als grote werkgever het goede voorbeeld geven en jaarlijks stageplaatsen creëren. Hiertoe wordt een plan van aanpak stagebeleid opgesteld door de afdeling P&O (gereed oktober 2007).

Resultaat:

Bijdragen aan voldoende stageplaatsen in het VMBO- en MBO-onderwijs.

6. Effectieve inzet van WEB-middelen

De Wet inburgering verplicht inburgeringsplichtigen binnen een periode van 3 tot 5 jaar hun inburgeringsexamen te halen. Dit brengt met name een hoge druk met zich mee voor analfabete inburgeringsplichtigen. Zij hebben immers een lange weg te gaan voor het afleggen van het examen. Dit betekent dat de taalcursussen specifiek voor analfabeten effectief en intensief zullen moeten zijn om het doel, het behalen van het inburgeringsexamen, te realiseren. Het behalen van het inburgeringsexamen is voor deze groep in elk geval een eerste stap op weg naar werk. Naast de taalcursussen bieden WEB-middelen ook de mogelijkheid voor zogenaamd tweede kans onderwijs voor volwassenen die nog geen startkwalificatie hebben. Dit kan een uitkomst zijn voor bijvoorbeeld herintredende vrouwen.

Actie:

1. Met het ROC Mondriaan inzetten op een verbetering van de effectiviteit en de resultaten van de taalcursussen voor analfabeten. Dit kan mogelijk door meer uren taalonderwijs aan te bieden of door de inzet van nieuwe methodes.
2. Actief aanbieden van opleidingen aan volwassenen die nog niet over een startkwalificatie beschikken. Hierin samenwerken met het CWI.

Resultaat:

Ook analfabete inburgeringsplichtigen moeten in staat worden gesteld hun inburgeringsexamen te behalen teneinde te kunnen participeren in de samenleving en eventueel naar werk te kunnen worden toegeleid. Hetzelfde geldt voor volwassenen die nog niet over een startkwalificatie beschikken.

AD 3 : TOELEIDEN VAN WERKLOZE WERKZOEKENDEN NAAR (BETAALD) WERK

1) (Verbreden) Work-First aanpak

Het re-integratiebeleid van de gemeente (afdeling Sociale Zaken) is gericht op terugkeer van werkzoekenden op de arbeidsmarkt en deelname aan het arbeidsproces. Het liefst door middel van een regulier betaalde baan, maar ook door met behoud van uitkering (tijdelijk gesubsidieerde) werkzaamheden te verrichten waardoor de afstand tot de arbeidsmarkt wordt verkleind en/of niet verder wordt vergroot. Deze aanpak staat bekend als 'Work-First'. De komende tijd zal de Work-First aanpak worden uitgebreid vanuit de gedachte dat het voor iedere burger belangrijk is om actief te zijn: 'je gaat niet naar de Sociale Dienst voor een uitkering, maar voor werk!' Bij de uitvoering van de Work-First aanpak zal de uitvoeringsorganisatie van de Wet Sociale Werkvoorziening (DSW) zoveel als mogelijk via inbesteding betrokken worden.

Actie:

1. Uitbreiden Work-First aanpak onder werkzoekende werklozen (november 2007). Bij de uitvoering van de trajecten zal (via inbesteding) de DSW betrokken worden.

Resultaat:

Indien directe bemiddeling op de arbeidsmarkt niet mogelijk is, wordt Work-First ingezet voor een werkloze werkzoekende.

2) Aandacht voor de onderkant van de arbeidsmarkt

In het re-integratiebeleid wordt de aandacht verbreed naar doelgroepen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Dat begint met eraan te werken dat jongeren hun school afmaken en een startkwalificatie voor de arbeidsmarkt halen. Onderwijs en bedrijfsleven kunnen daar gezamenlijk wat aan doen. Vervolgens is het van groot belang dat er voor jongeren en andere laaggeschoolde werkzoekenden banen zijn. De gemeente draagt bij aan allerlei projecten en voorzieningen (b.v. participatiebanen) gericht op (re)activering en het vergroten van kansen op de reguliere arbeidsmarkt. Daarnaast worden nieuwe trajecten voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt ontwikkeld en worden mogelijkheden onderzocht waaronder mensen zich (met behoud van uitkering) kunnen inzetten voor maatschappelijke participatie als de afstand tot de arbeidsmarkt vooralsnog te groot is. Ook de uitvoering van de Wet inburgering en het bevorderen van faciliteiten van het Bijstandbesluit Zelfstandigen (voor startende ondernemers vanuit een uitkerings situatie) spelen hierbij een belangrijke rol.

Actie:

1. (Re-integratie)trajecten en banen creëren voor vergroting van de maatschappelijke participatie en kansen op de arbeidsmarkt.
2. Een lokale participatietop organiseren om de intenties van werkgevers en de gemeente om te zetten in afspraken (april/mei 2008).

Resultaat:

In het re-integratiebeleid zijn meer mogelijkheden voor maatschappelijke participatie en de onderkant van de arbeidsmarkt.

3) Scholen alleenstaande ouders

Het kabinet benadrukt het belang van opvoeding en het gezin. Om die reden worden alleenstaande ouders (met kinderen in de leeftijd tot 5 jaar) naar alle waarschijnlijkheid ontheven van de verplichting tot deelname aan de arbeidsmarkt. De gemeente benadrukt ook het belang om niet verder verwijderd te raken van de arbeidsmarkt en spant zich daarom in om te stimuleren dat alleenstaande ouders kinderopvang in combinatie met opleiding (voor het behalen van een startkwalificatie) en werkervaring aangeboden kunnen krijgen.

Actie:

1. Onderzoek doen naar de mogelijkheden van alleenstaande ouders (met kinderen tot 5 jaar) met betrekking tot voorbereiding en inschakeling op de arbeidsmarkt (medio 2008 gereed).
2. Nagaan in hoeverre de mogelijkheden voor kinderopvang hierbij toereikend zijn.

Resultaat:

De positie van alleenstaande ouders op de arbeidsmarkt wordt versterkt door een traject van opleiding en werkervaring.

4) Modernisering Wet Sociale Werkvoorziening (WSW)

Mensen met een arbeidshandicap, en als gevolg daarvan een indicatie voor de Wet Sociale Werkvoorziening, zullen worden gestimuleerd om, zoveel als mogelijk, deel te nemen aan de arbeidsmarkt. Indien mogelijk via een reguliere arbeidsovereenkomst (begeleid werken) en indien (nog) niet mogelijk via detachering of beschut werken. De gemeente spant zich in om de komende tijd met werkgevers(organisaties) en de DSW (als uitvoeringsorganisatie van de Sociale werkvoorziening) zoveel mogelijk banen te creëren voor mensen in de WSW.

Actie:

1. Bevorderen dat mensen met een indicatie voor de WSW deel kunnen nemen aan de (reguliere) arbeidsmarkt (vanaf januari 2008).

Resultaat:

Meer mensen met een indicatie voor de WSW en de mogelijkheid voor begeleid werken, worden geplaatst op de reguliere arbeidsmarkt.

5) Ketenaanpak

Arbeidsmarktbeleid is per definitie samenwerken. De kunst is de inspanningen van alle betrokkenen (gemeentelijke diensten, UWV, CWI) binnen de keten van werk en inkomen zo te verbinden dat het beste resultaat tot stand komt. Hierbij zijn ketensamenwerking en ketenregie centrale begrippen. De gemeente wil hierin een energieke en stimulerende rol spelen. Daarnaast draagt de gemeente via het RPA Haaglanden actief bij aan het regionaal arbeidsmarktbeleid.

Actie:

1. Verbeteren van de samenwerking in de keten werk en inkomen.
2. Concrete prestatieafspraken over dienstverlening en producten maken met de ketenpartners (medio 2008).

3. Onderzoek doen naar haalbaarheid en wenselijkheid van 1-loket voor de burger binnen de keten werk en inkomen.

Resultaat:

Een verbeterde samenwerking in de keten werk en inkomen teneinde werkzoekenden klantgericht en effectief te kunnen begeleiden.

6) Ouderen

Vergrijzing van de beroepsbevolking is een van de centrale factoren op de arbeidsmarkt. Tegen de gevolgen van de vergrijzing moet de gemeente zich de komende tijd wapenen. Hierbij is het van groot belang dat ouderen blijven deelnemen aan het arbeidsproces en de arbeidsmarkt. Ook de groep werkloze werkzoekenden vergrijst in hoog tempo. Om die reden moet actief worden ingezet op de vergroting van deelname van ouderen aan het arbeidsproces. Enerzijds om bestaande kennis en ervaring van ouderen op de arbeidsmarkt niet verloren te laten gaan en anderzijds door vergroting van de deelname op de arbeidsmarkt van werkloze ouderen.

Actie:

1. Bijdragen aan vergroting van de arbeidsmarktdeelname van ouderen.
2. Binnen het re-integratiebeleid een specifiek product ontwikkelen voor de bemiddeling van ouderen op de arbeidsmarkt (november 2007).

Resultaat:

Vergroting van arbeidsmarktdeelname van werkloze ouderen.

7) Inburgering

In 2007 is de Wet Inburgering in werking getreden. Deze wet benadrukt de verplichting tot het beheersen van de Nederlandse taal door nieuw- en oudkomers om te kunnen deelnemen aan de Nederlandse samenleving. Door middel van taalcursussen en/of duale trajecten van taal- en re-integratie moeten mensen van allochtone afkomst zich voorbereiden op het inburgeringsexamen. Slagen voor het inburgeringsexamen is een noodzakelijke voorwaarde voor deelname aan de samenleving en aan arbeidsmarkt.

Actie:

1. Actief invulling en uitvoering geven aan de Wet Inburgering waarmee mensen van allochtone afkomst worden voorbereid op deelname aan de samenleving en arbeidsmarkt.

Resultaat:

Verbetering van de deelname en aansluiting van nieuw- en oudkomers op de Nederlandse samenleving en arbeidsmarkt.

5. SAMENVATTING

PLAN VAN AANPAK ARBEIDSMARKTBELEID GEMEENTE LEIDSCHEIDAM-VOORBURG

In het arbeidsmarktbeleid ontmoeten economie, sociaal beleid en onderwijs elkaar. Arbeidsmarktbeleid is zodoende per definitie afstemmen, coördineren en samenwerken; binnen en tussen de diverse gemeentelijke diensten, met het lokale en regionale bedrijfsleven, het onderwijs en andere betrokken partijen en instanties (zoals UWV en CWI).

De gemeente wil de verantwoordelijkheid voor het arbeidsmarktbeleid nadrukkelijker oppakken en waarmaken. De kaders worden gevormd door:

1. Verknopen van lokaal beleid;
2. Organiserend en regionaal vermogen;
3. Samenwerking gemeente en bedrijfsleven;
4. Beleid gericht op de onderkant van de arbeidsmarkt.

Om zoveel mogelijk mensen actief te kunnen laten zijn, formuleert de gemeente een plan van aanpak langs een drietal doelstellingen. Binnen deze doelstellingen zijn concrete actiepunten benoemd die bijdragen aan de afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt:

1. Het creëren van een stimulerend ondernemersklimaat;
2. Faciliteren van de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt;
3. Toeleiden van werkloze werkzoekenden naar (betaald) werk.

De gemeente Leidschendam-Voorburg wil bijdragen aan een regionaal 'werkend netwerk' waarin alle betrokken partijen en instanties (overheid, bedrijfsleven, onderwijsveld, zorg en welzijn, reïntegratie) elkaar weten te vinden en samen werken aan hetzelfde doel: mensen actief laten deelnemen aan de samenleving. In dat werkend netwerk wil de gemeente een pro-actieve en initiërende rol spelen, waarbij werkgevers en onderwijs zo goed mogelijk ondersteund en gefaciliteerd worden. Trefwoorden zijn: flexibel, niet-bureaucratisch, klantgericht, dienstverlenend, faciliterend.

Een vertaling van het arbeidsmarktbeleid zal grotendeels plaatsvinden in de afdelingsplannen van de betreffende afdelingen, de meerjarenbegroting en de voorjaarsnota vanaf 2008. Hierin worden de concrete doelstellingen van het arbeidsmarktbeleid opgenomen en gemonitord. Via de reguliere planning & control cyclus zal ook verslag worden gedaan van de resultaten van het arbeidsmarktbeleid.

Bijlage 1 : Afkortingen

BBL	Beroepsbegeleidende leerweg
BBZ	Bijstandsbesluit zelfstandigen
CWI	Centrum voor Werk en Inkomen
HBO	Hoger Beroepsonderwijs
IOAW	Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers
IOAZ	Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen
KBB	Kenniscentrum Beroepsonderwijs Bedrijfsleven
MBO	Middelbaar Beroepsonderwijs
MKB	Midden- en Kleinbedrijf
RMC	Regionale Meld- en Coördinatiefunctie Voortijdig schoolverlaten
RPA	Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid
ROC	Regionaal Opleidingscentrum
SUWI	Wet Structuur Uitvoering Werk en Inkomen
UWV	Uitvoering Werknemersverzekeringen
VMBO	Vorbereidend Middelbaar Beroepsonderwijs
VO	Voortgezet Onderwijs
WAJONG	Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering jonggehandicapten
WAO	Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering
WAZ	Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering Zelfstandigen
WEB	Wet Educatie en Beroepsonderwijs
WIA	Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
WO	Wetenschappelijk Onderwijs
WSW	Wet Sociale Werkvoorziening
WW	Werkloosheidswet
WWB	Wet Werk en Bijstand