



# Arbeidsmarktregio HAAGLANDEN

Jaarplan 2018

Samenwerking Uitvoering

januari 2018



## Inhoud

1.	Inleiding .....	1
2.	Oriëntatie en Ambitie .....	5
3.	De thema's van de samenwerking .....	6
3.1.	Marktbenadering.....	6
3.2.	Gebruik van systemen en processen.....	8
3.3.	Personeel met juiste kennis en toegang tot deskundigheid .....	9
3.4.	Actualiteit .....	10
3.5.	Doorkijkagenda.....	10
4.	Resultaten: wat willen we bereiken in 2018? .....	11
5.	Financiën .....	14
	Bijlagen .....	17



## 1. Inleiding

**Voor u ligt het Jaarplan Uitvoering 2018 van de arbeidsmarktregio (AMR) Haaglanden. Waar het jaar 2017 stond in het teken van de hercontractering<sup>1</sup> van de samenwerking, staat 2018 in het teken van het verder uitrollen van deze aanpak. We hebben de overtuiging dat we meer resultaat kunnen boeken door regionaal samen te werken. We bundelen daarom de krachten van de verschillende WerkgeversServicepunten en vormen gezamenlijk het samenwerkingsverband WerkgeversServicepunt (WSP) Haaglanden.**

Het gaat steeds beter met de economie en na jaren van krimp neemt ook het aantal banen toe<sup>2</sup>. De werkgelegenheid trekt in vrijwel alle sectoren aan. Het aantal vacatures groeit fors. Voor de arbeidsmarktregio Haaglanden verwacht UWV dat het aantal banen van werknemers in 2018 met 1,9% toeneemt tot 443.400. Dat ligt iets boven de landelijke groei van het aantal banen (1,8%). Dit komt vooral doordat sterk groeiende dienstverlenende sectoren (ICT, zakelijke dienstverlening) relatief zijn oververtegenwoordigd in de regio, maar ook doordat de werkgelegenheid in de collectieve sector regionaal zelfs meer in omvang toeneemt dan landelijk.

De meeste nieuwe banen – in absolute aantallen gezien - ontstaan in 2018 in de overige zakelijke dienstverlening (inclusief uitzendarbeid), zorg & welzijn (ondanks een aantal branches met krimp) en specialistische zakelijke dienstverlening. De werkgelegenheid bij industrie is min of meer stabiel, terwijl die bij financiële diensten krimpt.

In het eerste half jaar van 2017 ontstonden 16% meer vacatures in Haaglanden dan in dezelfde periode in 2016, dat wil zeggen 27.000 tegenover 23.300 in 2016. Landelijk nam het aantal vacatures met 15% toe. UWV verwacht dat de vacaturemarkt in 2018 blijft groeien. Eind 2016 telt de potentiële beroepsbevolking in Haaglanden 604.100 personen. Hiervan ontvangt een deel een sociale zekerheidsuitkering, zoals WW, bijstand of een arbeidsongeschiktheidsuitkering. In Haaglanden hebben relatief meer mensen een uitkering dan landelijk. Dat komt vooral door het grote aantal bijstandsuitkeringen en hangt samen met het grootstedelijk karakter van de regio. WW- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen hebben een lager aandeel dan landelijk.

Het aantal WW-uitkeringen in Haaglanden is in 2016 gedaald tot 18.300, dit is 5% minder dan een jaar eerder. De verwachting is dat in 2017 de WW in Haaglanden met 16% verder is gedaald. Eind 2016 waren er in Haaglanden 33.990 personen met een bijstandsuitkering. Een jaar eerder waren dat er 33.300, een toename met 2,1%. Landelijk was de stijging in 2016 omvangrijker met 3,5%. Deze stijging komt vooral door nieuwe wetgeving en de toestroom van asielzoekers.

---

<sup>1</sup> Met de hercontractering wordt de nieuw ingezette werkwijze en het opnieuw bekijken of maken van de regionale afspraken bedoeld.

<sup>2</sup> De arbeidsmarktinformatie uit deze inleiding komt uit de jaarlijkse uitgave van UWV Regio in Beeld. In bijlage 1 is hiervan een samenvatting te vinden.

In 2016 stroomden in Haaglanden 1.770 mensen in aansluiting op de WW door naar de bijstand, een doorstroompercentage van 8,4%. Landelijk ligt dit percentage met gemiddeld 5,5% lager. Vanuit de bijstand gezien is dit een belangrijk deel van de nieuwe uitkeringen. Het gaat dan om een vijfde van het aantal nieuwe bijstandsontvangers.

De missie van WSP Haaglanden is de werkgelegenheid in de regio optimaal te benutten om meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen, met respect en meerwaarde voor zowel werkgevers als werkzoekenden. Vanuit onze visie willen we een integrale eenduidige werkgeversbenadering realiseren en efficiënt gebruiken en bijdragen aan de ontwikkeling van elkaars kennis, kunde en middelen. Daarbij willen we dat vraag en aanbod uit de gehele regio effectief bij elkaar komen. We managen de samenwerking volgens een eenduidige methodiek die is vastgelegd in de Leidraad Samenwerken<sup>3</sup>. We werken op basis van sectorale arbeidsmarktanalyses, zoals onder meer terug te vinden in de sectorplannen<sup>4</sup>.

We geven de samenwerking vorm rond dezelfde acht thema's als in 2017: de sectorale werkgeversbenadering, eenduidige communicatie naar werkgevers, het ambassadeursnetwerk, interne communicatie naar medewerkers, inzetten op vakmanschap, de regionale Toolbox, de brede etalage en monitoring en bijsturing. Uiteraard spelen we ook in op thema's waar de actualiteit om vraagt en kijken we dit jaar met een doorlooptijdagenda wat verder de toekomst in. We denken dat door samen te werken bij deze thema's meer waarde kan worden gecreëerd dan door de organisaties alleen. De samenhang tussen de thema's benaderen we iets anders dan vorig jaar. Het centrale thema is de regionale sectorale werkgeversbenadering. De overige thema's ondersteunen dit thema. Zie Figuur 1. voor een visualisatie van de samenwerkingsthema's in 2018.

De samenwerking na de hercontractering heeft een nieuwe wijze van samenwerken opgeleverd. De eerste voorzichtige resultaten daarvan zijn al terug te zien in de vorm van de nieuwe aanpak rond de regionale werkgeversbenadering. In mei 2018 evalueren we de voortgang van de sectorale aanpak en de overige thema's en bekijken we op welke wijze we deze kunnen intensiveren.

---

<sup>3</sup> Zie bijlage 7 voor een overzicht van de afspraken.

<sup>4</sup> In bijlage 2 zijn de eerste twee sectorplannen nieuwe stijl – compleet met kansen voor werkzoekenden en samenwerkingsafspraken - terug te vinden.



*Figuur 1: Schema samenwerking AMR Haaglanden*

In het komende jaar willen we met deze manier van werken meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk helpen. De grote uitdaging is voor ons op dit moment om kandidaten beschikbaar te maken voor de vacatures die er zijn. In 2018 faciliteren we de werkgevers om ten minste 2850 plaatsingen<sup>5</sup> in het kader van de banenafspraken te realiseren en blijven we inzetten op goede samenwerking met de sociale partners.

Om focus aan te brengen, starten we dit Jaarplan met de oriëntatie en ambitie van de samenwerking. Daarna geven we kort aan op welke wijze we bij de thema's samen willen werken. Vervolgens gaan we in op de beoogde resultaten en tot slot focussen we op de financiën. Voor de volledigheid hebben we in de bijlagen enkele documenten opgenomen, die een beeld geven van wat er in de regionale samenwerking wordt gedaan. We hebben er alle vertrouwen in dat we door alle betrokkenen in hun kracht te zetten en door open samen te werken aan de thema's volgens heldere afspraken, aan het einde van 2018 onze ambities hebben gerealiseerd.

<sup>5</sup> Het betreft hier een regionaal cijfer van de Werkkamer. Deze cijfers zijn indicatief en hebben niet het karakter van een taakstelling. Het betreft hier een cumulatief cijfer van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2018. Het aantal van 2850 kent een onderverdeling van 1536 voor de markt en 1314 voor de overheid.

18 januari 2018, het Kernteam van de AMR Haaglanden,

**Marieke Stam**

*Directeur WSP Den Haag*

**Hans Geleijnse**

*Regiodirecteur UWV Haaglanden*

**Cor van der Wel**

*Directeur Werkse!, namens gemeente Delft en Midden-Delfland*

**Inge Vermeulen**

*Directeur Patijnenburg, namens gemeente Westland*

**Theo den Hertog**

*Manager Werk & Schuldhulp WSP Rijswijk*



## 2. Oriëntatie en Ambitie

Binnen de regionale samenwerking houdt de oriëntatie in dat deelnemende organisaties werken vanuit autonome beleidskaders, politieke richting en keuzes. Uitgangspunt is dat processen en onderwerpen slimmer en beter georganiseerd kunnen worden door gericht de samenwerking op te zoeken. Daarnaast stemmen we continu af bij welke thema's meer waarde gecreëerd kan worden dan door de organisaties alleen. De thema's waar we in de uitvoering bij samenwerken, worden door besturen en beleidsafdelingen, door organisaties van werkgevers en werknemers en vanuit de samenwerkende organisaties aangedragen. Daarbij worden de thema's binnen het kader van het Kernteam gefilterd en tot besluitvorming gebracht.

Onze ambitie voor 2018 geeft invulling aan wat we dit jaar willen bereiken met de samenwerking. De ambitie van het samenwerkingsverband is gericht op de thema's waarin wij toegevoegde waarde zien voor de deelnemende organisaties en de betrokken actoren van de AMR Haaglanden. De ambitie is evenals voor 2017 voor 2018 gericht op:

- 🌀 Integrale eenduidige werkgeversbenadering in de AMR Haaglanden.
- 🌀 Efficiënt gebruik en ontwikkeling van elkaars kennis, kunde en middelen.
- 🌀 Effectief bij elkaar brengen van vraag en aanbod uit de gehele regio.

Vanuit deze ambitie willen wij dat de samenwerking de volgende effecten sorteert:

1. Een begrijpelijke en transparante werkwijze voor de werkgever; de werkgevers worden op een eenduidige integrale wijze ondersteund.
2. Creëren van toename van vacatures en werkgelegenheid voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt; integrale aanpak met betrekking tot voorlichting, advies en afstemming.
3. Efficiency; synergie in processen en benadering.
4. Ontwikkelen en innoveren; samen effectiever en slimmer worden; van samen doen naar samenwerken door een heldere taakverdeling.
5. Vermindering van coördinatiecapaciteit; door heldere rollen en gemaakte afspraken, zelfsturing binnen de kaders van de samenwerkingsafspraken.
6. Voorkomen dat vacatures niet vervuld worden terwijl er wel potentieel van werkzoekenden is.

### 3. De thema's van de samenwerking

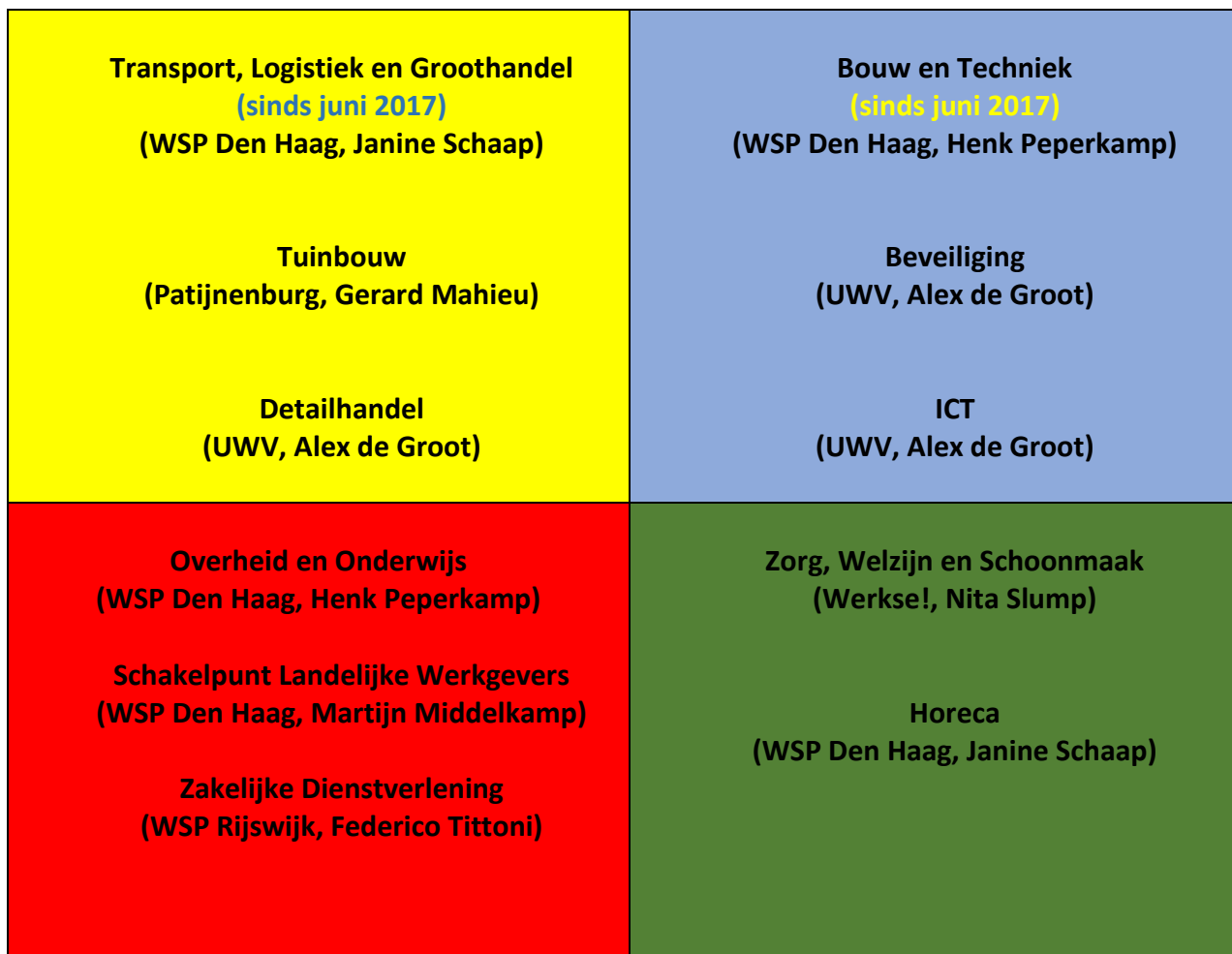
We realiseren onze ambitie door een drietal strategieën: marktbenadering, gebruik van systemen en processen en personeel met juiste kennis en toegang tot deskundigheid. Deze zijn uitgewerkt in acht thema's. Het eigenaarschap hiervan is toegewezen aan portefeuillehouders en issue-eigenaren, die ieder afzonderlijk worden ondersteund door de projectmanager Samenwerking Werkgeversdienstverlening. Uiteraard is er naast de thema's ruimte om in te spelen op actuele thema's die onze aandacht vragen en kijken we met behulp van een doorkijkagenda wat verder naar de toekomst.

Voor 2018 werken we samen op de volgende thema's:

#### 3.1. Marktbenadering

##### a. Sectorale werkgeversbenadering

Bij de regionale samenwerking zetten we in op een eenduidige en integrale werkgeversbenadering. Deze geven we sectoraal vorm, met regionale projectleiders die met branchespecialisten in regionale sectorteam vanuit hun professionaliteit en op basis van een sectorale arbeidsmarktanalyse de vraag van werkgevers en het aanbod van werkzoekenden bij elkaar proberen te brengen. De samenwerking krijgt vorm via sectorplannen die jaarlijks worden gemaakt (zie bijlage 2 voor de eerste twee sectorplannen, Transport, Logistiek & Groothandel en Bouw & Techniek). Deze plannen worden door de regionaal projectleiders opgesteld in samenspraak met de sectorteam en de sectormanagers. Op basis van de evaluatie in mei 2018 bekijken we op welke wijze we de in 2017 gestarte aanpak van de sectoren Transport, Logistiek & Groothandel en Bouw & Techniek in 2018 gefaseerd uit kunnen rollen naar de overige sectoren. In figuur 2 is een overzicht te vinden van de sectoren, die vanaf dit jaar op basis van onderlinge samenhang zijn geclusterd. Dit moet leiden tot een meer overzichtelijke sectorale aanpak, meer efficiency en het beter kunnen managen van de regionale sectoren. De managers uit het regionaal managersoverleg zullen in het eerste kwartaal van 2018 met een voorstel komen om een of meerdere sectoren reeds te integreren in de sectorale aanpak nieuwe stijl. In mei bekijken we op basis van de inhoudelijke evaluatie van de acht thema's hoe om te gaan met de verdere uitrol van de sectoraanpak.



*Figuur 2: Clustering van de sectoren*

**Portefeuillehouder:** UWV, Hans Geleijnse

**Issue-eigenaar:** WSP Den Haag, Martijn Middelkamp (in samenwerking met de sector-managers, operationeel ondersteund door de regionaal projectleiders).

**b. Eenduidige communicatie naar werkgevers**

In 2018 bouwen we bij de communicatie naar werkgevers voort op het plan van aanpak dat in 2017 is geaccordeerd. Uitgangspunt is de samenwerking tussen gemeenten en UWV ter bevordering van de werkgeversdienstverlening en de overige regionale thema's. WerkgeversServicepunt Haaglanden biedt een podium voor lokale partners en ondersteunt, verbindt en voert campagne op regionale thema's. Lokale partijen duiden op hun beurt de samenwerking met de regio en communiceren tevens lokaal op lokale thema's en activiteiten.

Centraal in de regionale communicatie staan blijvende inzet op de marktpositionering van WSP Haaglanden als aanspreekpunt in de regio, doelgroepverbreding en het vergroten van de kennis van de doelgroep bij werkgevers, de sectorale aanpak, werkgevers en werkzoekenden nog meer bij elkaar brengen, de ondersteuningsmogelijkheden die WSP Haaglanden biedt meer laten zien, het gebruik van social media en een

koppeling met de bestaande netwerken. Daarnaast worden de factsheets (zie bijlage 3), die de accountmanagers en adviseurs kunnen ondersteunen in hun contacten met werkgevers, aangevuld en up to date gehouden en volgt een evaluatie van de communicatiecampagne.

**Portefeuillehouder:** Werkse!, Cor van der Wel

**Issue-eigenaren:** Werkse!, Guido Bindels en RPA, Anne-Fleur de Vries

### **c. Inzet ambassadeurs**

De doelstelling van het ambassadeursnetwerk is om interesse bij werkgevers te wekken voor medewerkers met een arbeidsbeperking en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daarnaast is het doel om de kennis over deze doelgroepen bij werkgevers te vergroten. Dat doen we met behulp van een netwerk van werkgevers die in hun eigen netwerk de rol van ambassadeur vervullen. Concreet moet het ambassadeursnetwerk leiden tot een toename van het aantal plaatsingen van mensen met een arbeidsbeperking en/of anderszins met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het ambassadeursnetwerk heeft als doelstelling om een verbindend netwerk te zijn. Diverse lokale netwerken leveren afgevaardigden die gezamenlijk het ambassadeursnetwerk vormen. Door dit netwerk te verbinden met de WerkgeversServicepunten (WSP), ontstaat er tevens meer verbinding tussen de WSP's binnen de regio. Het ambassadeursnetwerk leidt tot structurele samenwerking tussen ondernemers en overheid op het gebied van de Participatiewet. Het netwerk is in het afgelopen jaar opgebouwd. Voor 2018 wordt ingezet op het uitbreiden en het verstevigen van het netwerk en wordt gewerkt op basis van een geactualiseerd plan van aanpak (zie bijlage 4).

**Portefeuillehouder:** Patijnenburg, Inge Vermeulen

**Issue-eigenaar:** Astrid Homan

## **3.2. Gebruik van systemen en processen**

### **d. Toolbox**

In 2017 stonden zowel het organiseren van de evaluatie van het gebruik van de Toolbox als het twee keer per jaar aanpassen van de Toolbox centraal. In 2018 gaan we door met het twee keer per jaar aanpassen van de Toolbox. Bovendien zetten we in op het uitrollen en borgen van de conclusies en aanbevelingen van de evaluatie. Daarnaast zal de samenwerking rond de Toolbox met ZHC worden versterkt.

**Portefeuillehouder:** UWV, Hans Geleijnse

**Issue-eigenaar:** Beleid SZW Den Haag, Marina van der Maazen en UWV, Bart Weber

### **e. Brede etalage (Hallo werk)**

De brede etalage "Hallo Werk" is de ICT-invulling die we in Haaglanden (in samenwerking met de G4 en UWV) willen geven aan het meer zichtbaar maken van kandidaten. Dat doen we door het integreren van bestaande ICT-systemen (data-integratie) in de

brede etalage. Hierbij staat het bij elkaar brengen van vraag van werkgevers en aanbod van kandidaten centraal. Iedere partner in WSP Haaglanden brengt in kaart welke werkzoekenden daadwerkelijk bemiddelbaar zijn naar werk. De pilot voor de brede etalage is inmiddels vanuit Den Haag in samenwerking met Rotterdam gestart. De regionaal projectleiders van de eerste sectoren nieuwe stijl zijn inmiddels bij de pilot betrokken. In Q1 van 2018 wordt de vraag voorgelegd op welke wijze de overige gemeenten in Haaglanden hierop willen aansluiten.

**Portefeuillehouder:** WSP Den Haag, Marieke Stam

**Issue-eigenaar:** WSP Den Haag, Irma Vonk

#### **f. Monitoring en bijsturing**

Om de resultaten en de samenwerking te kunnen bijhouden en te kunnen bijsturen, is goede monitoring van de samenwerkingsthema's van belang. In het eerste kwartaal wordt op basis van de verkenning die eind 2017 is gedaan, uitgewerkt op welke wijze we willen monitoren om te komen tot eenduidige en heldere monitoring in de arbeidsmarktregio.

**Portefeuillehouder:** WSP Den Haag, Marieke Stam

**Issue-eigenaar:** RPA, Remco Herfst

### **3.3. Personeel met juiste kennis en toegang tot deskundigheid**

#### **g. Interne communicatie naar medewerkers**

Bij het thema interne communicatie gaat het om het organiseren van eenduidige communicatie ten behoeve van de medewerkers van de deelnemende organisaties. Door de interne communicatie goed te organiseren, zijn medewerkers optimaal voorzien van de benodigde informatie en kunnen zij hun werk professioneel uitvoeren. Bovendien wordt de betrokkenheid van de medewerkers bij de regio en de regionale samenwerking versterkt. Het thema interne communicatie is uitgewerkt in een plan van aanpak dat in het vierde kwartaal van 2017 is vastgesteld. De thema's van de regionale uitvoering zoals die in het Jaarplan 2018 zijn opgenomen, vormen de content van de interne communicatie, in het bijzonder de sectorale aanpak. De projectgroep interne communicatie die is ingesteld om de interne communicatie te verzorgen, is uiteraard vrij om daarnaast over andere relevante onderwerpen te communiceren. Voor de interne communicatie wordt een regionale nieuwsbrief (zie bijlage 6) ingezet en er is een medewerkersruimte waar medewerkers informatie vandaan kunnen halen om hun werk beter uit te kunnen voeren.

**Portefeuillehouder:** WSP Den Haag, Marieke Stam

**Issue-eigenaar:** RPA, Ira Honings

#### **h. Vakmanschap: Delen van kennis en deskundigheid**

De uitvoeringsorganisaties in de AMR Haaglanden werken ieder op een eigen manier aan vakmanschap. Het is de basis voor een goede dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden. Regionale activiteiten op dit gebied geven handvatten om vakmanschap te verbeteren en medewerkers te faciliteren en hun professionaliteit te vergroten. In het eerste kwartaal van 2018 volgt een ontwikkelsessie om te komen tot een regionale agenda Vakmanschap. Uitgangspunt hierbij is om gebruik te maken van het bestaande vakmanschapsaanbod van de verschillende organisaties en om hierin in ieder geval gespreksvaardigheden met werkgevers en een training rond de Toolbox onder te brengen.

**Portefeuillehouder:** WSP Rijswijk, Theo den Hertog

**Issue-eigenaar:** RPA, Marja Gruppelaar

#### **3.4. Actualiteit**

Naast de acht thema's zullen we in 2018 ook inspelen op de actualiteit. Zo wordt bijvoorbeeld samengewerkt rond de impuls GGZ en Werk en Inkomen en wordt vanuit de uitvoering mede vormgegeven aan de regio-agenda voor statushouders.

#### **3.5. Doorkijkagenda**

Om als uitvoeringsorganisaties beter in te kunnen spelen op ontwikkelingen die de komende jaren op ons afkomen – zowel op de arbeidsmarkt als ontwikkelingen in de volle breedte van het sociaal domein – besteden we het komende jaar extra aandacht aan de vorming van een doorkijkagenda. Met de doorkijkagenda willen we in de samenwerking in de uitvoering van de AMR Haaglanden bekijken op welke wijze we gezamenlijk in kunnen spelen op deze ontwikkelingen. De centrale thema's van de doorkijkagenda zijn onderwijs en arbeidsmarkt (kandidaatontwikkeling), aandacht en ruimte voor de professionele medewerker en de combinatie van fysieke en digitale dienstverlening. We willen bij de vorming van de doorkijkagenda de samenwerking zoeken met het regionale Strategisch beleidsoverleg (SBO). We kijken bij de doorkijkagenda ook naar andere beleidsterreinen.

#### 4. Resultaten: wat willen we bereiken in 2018?

Het onderstaande schema zal in de loop van het jaar op basis van de ontwikkeling van de opdrachtformuleringen, de regionale sectorplannen en de inhoudelijke evaluatie verder worden uitgewerkt met kwalitatieve en/of kwantitatieve targets die we op basis van de samenwerking willen behalen. Monitoring wordt een vast agendapunt bij de vergaderingen van het Kernteam.

Thema	Doelstelling(en)	Planning	Voortgang
<i>1. Sectorale benadering</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Eenduidige integrale werkgeversbenadering.</li> <li>▪ Een werkwijze om ervoor te zorgen dat een match vanuit de gehele regio wordt gerealiseerd.</li> <li>▪ Aantal plaatsingen: 350 voor Transport, Logistiek &amp; Groot-handel en 100 voor Bouw &amp; Techniek.</li> </ul> <p>Een concretisering van de overige sectoren volgt naar aanleiding van de evaluatie in mei 2018.</p>	Na evaluatie in Q2 besluit over uitrol sectoren.	
<i>2. Externe communicatie</i>	<p>Neerzetten van WSP Haaglanden als aanspreekpunt in de regio.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Doelgroepverbreding.</li> <li>▪ Vergroten van kennis bij werkgevers over de doelgroep.</li> <li>▪ De sectorale aanpak staat centraal, werkgevers en werkzoekenden worden nog meer bij elkaar gebracht en de ondersteuningsmogelijkheden die WSP Haaglanden biedt zijn bekend bij werkgevers waar we contact mee hebben of zoeken.</li> <li>▪ Gebruik van social media t.b.v. van dit thema.</li> <li>▪ Een koppeling met de bestaande netwerken.</li> <li>▪ Factsheets aanvullen en up to date houden.</li> <li>▪ Evaluatie van de communicatiecampagne.</li> </ul>	Zie PvA externe communicatie.	
<i>3. Inzet Ambassadeurs</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Uitbreiding en activering netwerk.</li> <li>▪ Ambassadeurs linken met WSP's.</li> <li>▪ Ambassadeurs kunnen elkaar beter vinden.</li> <li>▪ Bijeenkomsten om kennis uit te wisselen en elkaar te inspireren.</li> <li>▪ Equiperen van ambassadeurs om deuren te openen.</li> <li>▪ Aansluiten bij events van partners.</li> </ul>	Zie PvA ambassadeursnetwerk. Planning activiteiten wordt nader uitgewerkt in Q1 en Q2.	

4. <i>Toolbox</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Follow-up van de evaluatie van de Toolbox</li> <li>▪ Twee keer per jaar aanpassen van de Toolbox: Zorgen dat er het proces wordt nageleefd zodat de aanpassingen aan de Toolbox ordentelijk verlopen, zodat: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Wetswijzigingen tijdig en juridisch correct worden doorgevoerd in de Toolbox;</li> <li>○ Ervaringen uit de praktijk voldoende worden meegenomen in de aanpassingen van de Toolbox;</li> <li>○ Uitvoering en beleid van de gemeenten en UWV in Haaglanden en ZHC voldoende worden meegenomen.</li> </ul> </li> </ul>	<p>Start van de follow-up in Q1.</p> <p>Proces is sinds Q1 2016 ingeregeld. De aanpassingen van de Toolbox worden ieder jaar per 1 maart en 1 oktober doorgevoerd.</p>	
5. <i>Brede etalage</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Op basis van de ervaringen die in de pilot van de brede etalage worden opgedaan door Den Haag en Rotterdam, wordt de regio gevraagd aan te sluiten (Q1). De regio wordt van de ontwikkelingen rond de brede etalage zowel via het managersoverleg als het Kernteam op de hoogte gehouden. De regionaal projectleiders van de eerste sectoren nieuwe stijl zijn al aangehaakt in de pilotfase van de brede etalage.</li> </ul>	<p>Q1 Voorstel en besluit</p>	
6. <i>Monitoring en bijsturing</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Er wordt een helder en transparant proces voor monitoring en bijsturing ingeregeld.</li> <li>▪ Er komt een periodiek overzicht van eenduidige cijfers voor de regio.</li> <li>▪ De invulling zal een sterke relatie moeten hebben met de governance van de regio.</li> <li>▪ Informatie over lokale en regionale targets. Zowel kwalitatief als kwantitatief.</li> </ul>	<p>Periodiek hele jaar door. Q2 volgt een procesvoorstel.</p>	
7. <i>Interne communicatie</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Medewerkers zijn optimaal voorzien van de benodigde informatie.</li> <li>▪ Door deze uniforme informatie, kunnen medewerkers hun werk professioneel uitvoeren.</li> <li>▪ Betrokkenheid van de medewerkers bij de regio en de regionale samenwerking zal worden versterkt.</li> </ul>	<p>Implementatie PvA interne communicatie vanaf Q1.</p>	



<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">8. Vakmanschap: delen kennis en deskundigheid</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Er wordt vanuit behoefte en ervaringen gewerkt aan het bevorderen van het vakmanschap van de medewerkers.</li> <li>▪ Relevante kennis wordt binnen de samenwerkende AMR gedeeld.</li> </ul>	<p>De opdrachtformulering is in Q4 2017 vastgesteld. In Q1 volgt een ontwikkelsessie om te komen tot een regionale agenda vakmanschap.</p>	
--	--	--	--

Schema 1: Beoogde resultaten

## 5. Financiën

In dit financieel kader gaan we uit van de volgende overwegingen / uitgangspunten:

- ① We clusteren de sectoren. Dit komt de eenduidigheid en de mogelijkheid tot het managen van de aanpak ten goede (zie figuur 2 in hoofdstuk 3.1 a).
- ① De sectoraanpak wordt, evenals de overige zeven samenwerkingsthema's, in mei 2018 inhoudelijk geëvalueerd. Met deze evaluatie kan de aanpak per 1 juli 2018 (start Q3) worden aangepast en een richting voor de uitrol worden bepaald.
- ① Enkele sectoren (bijvoorbeeld op dit moment nauwelijks actieve sectoren of sectoren die wat minder regionale prioriteit hebben) kunnen begin 2018 meteen bij reeds gestarte sectoren worden ondergebracht. Op deze wijze is de sectoraanpak beter te managen en kunnen we regionale speerpuntsectoren beter scheiden van de overige sectoren.
- ① In het financieel overzicht staat een overzicht van de benodigde middelen.

## Benodigde middelen begroting 2018

<i>Begrotingspost</i>	<i>Bedrag</i>		
<b>Externe (1)</b>	<b>€ 97.000,00</b>	Nieuwe video bedrijven	€ 8.000,00
<b>communicatie</b>		Doorontwikkeling site	€ 4.000,00
		Nieuwe middelen	€ 6.000,00
		Online advertising	€ 5.000,00
		2 campagnemomenten voor - en najaar	€ 25.000,00
		<b>Totaal Communicatiemiddelen</b>	<b>€ 48.000,00</b>
		<b>Communicatiemedewerker</b>	<b>€ 49.000,00</b>
<b>Ambassadeurs (2)</b>	<b>€ 44.000,00</b>		
		Ambassadeurs coördinator	€ 33.000,00
		Ambassadeurs communicatie en bijeenkomsten	€ 11.000,00
		<b>Totaal ambassadeurs</b>	<b>€ 44.000,00</b>
<b>Regionaal</b>	<b>€ 145.500,00</b>	Regionaal projectleider 20 uur per week	<b>€ 48.500,00</b>
<b>Projectleiders (3)</b>		Regionaal projectleider 20 uur per week	<b>€ 48.500,00</b>
		Regionaal projectleider 20 uur per week	<b>€ 48.500,00</b>
			<b>€ 145.500,00</b>
<b>Totaal:</b>	<b>€ 286.500,00</b>		
<i>Schema 2: Benodigde middelen 2018</i>			

- (1) Dit zijn de kosten voor middelen en een communicatiemedewerker voor 2 dagen per week. De middelen van het Werkbedrijf zijn voor 2018 niet meer beschikbaar (op een overschot van 10.000 euro na).
- (2) Op basis van de daadwerkelijk gemaakte kosten in 2017, is het budget voor het ambassadeursnetwerk verlaagd van 70.000 euro in 2017 naar 44.000 in 2018.
- (3) We gaan uit van een functie gebaseerd op de schalen van Den Haag. Een functie die te vergelijken is met de functie van regionaal projectleider is ingeschaald op schaal 10, waarbij het totaalbedrag voor 1 fte (= 36 uur) ligt op ongeveer 87.000 euro. Dit is 48.500 euro voor 20 uur. Dat is inclusief alle kosten en uitgegaan van het maximum van de schaal minus 2 periodieken. Omdat in mei pas een definitief besluit wordt genomen over de uitrol naar meerdere sectoren, is in dit overzicht rekening gehouden met de bekostiging van twee regionaal projectleiders voor een jaar plus een reservering voor twee regionaal projectleiders voor een half jaar (vanaf 1 juli 2018).

### Verdeling per organisatie

Vanuit communicatie is 10.000 euro over uit 2017, vanuit het Werkbedrijf is het voorstel om 20.000 euro die nog beschikbaar is, voor 2018 in te zetten voor de ambassa-

deurs en vanuit het potje van de regionaal projectleiders is 2 x 48.500 euro over. Voorstel is om dit totale overschot van 127.000 euro over te hevelen naar de begroting van 2018.

De benodigde middelen uit schema 2 zijn 286.500 euro. Daar gaat nog het overschot van 2017 (127.000 euro) vanaf en dan is het bedrag dat nog nodig is 159.500. Per gemeente levert dat de verdeling op zoals terug te vinden onder in schema 3.

		a) Middelen schema 2
<b>Benodigd</b>		<b>€ 159.500,00</b>
<b>Gemeente</b>	<b>Inwoners</b>	€ 159.500,00
Delft	101.381	€ 20.157,18
Den Haag	524.882	€ 104.360,18
Midden-D.	19.034	€ 3.784,45
Westland	105.885	€ 21.052,69
Rijswijk	51.027	€ 10.145,49
<b>Haaglanden</b>	<b>802.209</b>	<b>€ 159.500,00</b>
Bron aantal inwoners: cbs.nl		
Geraadpleegd op 27 september 2017		

*Schema 3: Overzicht financiële keuzes*

Bij optie a komt het bedrag per organisatie net iets hoger uit dan in 2017. Bij optie b komt het bedrag lager uit dan het bedrag in 2017 (zie schema 4.).

<b>Gemeente</b>	<b>Inwoners</b>	€ 154.000,00
Delft	101.075	€ 19.611,75
Den Haag	519.411	€ 100.782,17
Midden-Delfland	18.870	€ 3.661,38
Westland	105.007	€ 20.374,68
Rijswijk	49.322	€ 9.570,03

*Schema 4: Het plaatje van 2017*

## Bijlagen