



REGIONAAL PLATFORM

arbeidsmarktbeleid

HAAGLANDEN

Jaarplan 2013

Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid

December 2012

VOORWOORD

Eind 2012 ben ik met de RPA voorzitter Simon van Driel bij de wethouders van alle betrokken gemeenten langs geweest. Op basis van deze gespreksronde en vanuit een bijeenkomst met alle hoofden Werk (en Inkomen) en het UWV is een voorstel voor de agenda 2013 geformuleerd (zie hoofdstuk 3). In de loop van 2013 zal deze agenda verder worden uitgewerkt en resulteren in een meerjaren agenda 2013-2015 met concreet benoemde acties en verwachte resultaten.

De context waarin de agenda 2013 is opgesteld is een bijzondere, het samenwerkingsverband RPA omvat sinds medio 2012 twee in plaats van één arbeidsmarktregio. De Programmaraad voor Werk en Inkomen honoreerde het verzoek van de gemeenten Zoetermeer, Pijnacker-Nootdorp, Lansingerland, Leidschendam-Voorburg, Voorschoten en Wassenaar om een eigen arbeidsmarktregio te vormen: arbeidsmarktregio 35. Als gevolg van dit besluit is tegelijkertijd arbeidsmarktregio 17 ontstaan met de gemeenten Den Haag, Delft, Midden Delfland, Rijswijk en Westland. Beide arbeidsmarktregio's willen het netwerkverband dat zij als (boven)Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid gedurende 11 jaar hebben opgebouwd voortzetten.

Met hernieuwde kracht en elan en een nieuwe focus gaan we verder met datgene waar we al mee bezig waren: een gezamenlijke benadering van de arbeidsmarkt waardoor efficiënter en effectiever ingespeeld kan worden op de grote uitdagingen die op ons afkomen, zoals de economische crisis en oplopende werkloosheid, het nieuwe kabinetsbeleid en de bezuinigingen.

De actieagenda 2013 ziet er inspirerend en uitdagend uit. Een uitdaging voor de nieuwe directeur, die het stokje na 11 jaar van mij gaat overnemen. Met enorm veel plezier heb ik de ontwikkeling van het RPA vanaf 2001 mede vorm gegeven. Het stafbureau en U allen wens ik voor de toekomst veel inspiratie en succes toe.

Maria Croonen
Directeur

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	2
INHOUDSOPGAVE	3
1. ONTWIKKELINGEN	4
1.1. Twee arbeidsmarktregio's, één RPA	4
1.2. Nieuwe wetgeving	6
1.3. Arbeidsmarktontwikkelingen algemeen	7
2. BOVENREGIONALE SAMENWERKING IN RPA VERBAND	9
3. ACTIE AGENDA 2013	10
4. COMMUNICATIE	14
5. ORGANISATIE RPA HAAGLANDEN	15
5.1. Organisatie	15
5.2. Begroting 2013	16

1. ONTWIKKELINGEN

1.1 Twee arbeidsmarktregio's, één RPA

RPA Haaglanden heeft sinds medio 2012 te maken met een nieuwe situatie. De Programmaraad voor Werk en Inkomen honoreerde het verzoek van de gemeenten Zoetermeer, Pijnacker-Nootdorp, Lansingerland, Leidschendam-Voorburg, Voorschoten en Wassenaar om een eigen arbeidsmarktregio te vormen: arbeidsmarktregio 35.

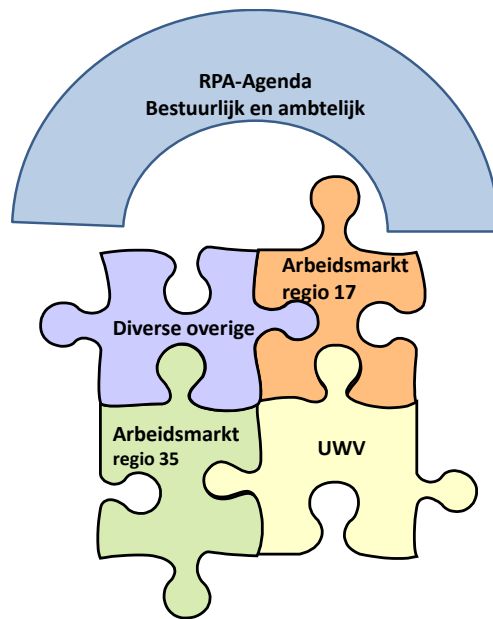
Als gevolg van dit besluit is tegelijkertijd arbeidsmarktregio 17 ontstaan met de gemeenten Den Haag, Delft, Midden Delfland, Rijswijk en Westland. Beide arbeidsmarktregio's willen het netwerkverband dat zij als (boven)Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid gedurende 11 jaar hebben opgebouwd voortzetten. Met de vorming van de 35^e Arbeidsmarktregio versterken twee nieuwe gemeenten het RPA: Voorschoten en Lansingerland.

De 11 gemeenten en het UWV willen zichzelf niet opnieuw uitvinden. In tijden van bezuinigingen willen zij met minder geld juist de synergie benutten en efficiency slagen maken. Met elkaar, met en vanuit de twee arbeidsmarktregio's, versterken zij elkaar en worden met elkaar steeds beter in de dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers.



In RPA verband hebben de twee arbeidsmarktregio's een gezamenlijke actieagenda. Zij hebben er beiden belang bij om uitvoering te geven aan deze agenda. Op de agenda staan onderwerpen die meerdere gemeenten raken, onderwerpen waar strategische afstemming tussen gemeenten onderling of tussen gemeenten en UWV van belang is. Gezamenlijk kunnen zij deze onderwerpen efficiënter aanpakken dan alleen. De hoofden van de betrokken gemeenten en het UWV stellen de agenda met elkaar op en leggen deze voor aan het bestuurlijk overleg. De wethouders van de 11 gemeenten bekrachtigen de agenda.

De twee afzonderlijke arbeidsmarktregio's hebben desgewenst een aanvullende agenda. Deze is geen onderwerp van bespreking in RPA-verband. Initiatieven en goodpractices die uit deze samenwerking voortkomen en die ook interessant zijn voor de andere gemeenten, zullen natuurlijk opgehaald en gedeeld worden. Andere gemeenten kunnen zich daarbij aansluiten.



Verschillende snelheden

Door verschillen in omvang en problematiek in de elf RPA gemeenten is de behoefte aan regionale samenwerking per onderwerp of project niet hetzelfde. Iedere gemeente bepaalt zelf of hij meedoet en in hoeverre er wordt meegedaan. Gemeenten die (later) aanhaken conformeren zich evenwel aan de samenwerking en de daarover gemaakte afspraken. Naast de verschillende snelheden zijn er ook samenwerkingsverbanden die door de twee arbeidsmarktregio's heen lopen zoals de gemeenschappelijke regeling DSW (samenwerking van drie gemeenten in twee arbeidsmarktregio's); De samenwerkingspartners zullen zich niet altijd aan de grenzen van de arbeidsmarktregio of het RPA willen houden, er staan geen hekken om de arbeidsmarkt. Zo zijn er ook afspraken met de G4 en met de Metropool regio waar alle partners van profiteren.



Focus op gezamenlijke agenda

De focus van het RPA stafbureau ligt bij het ondersteunen en uitvoeren van de gezamenlijke agenda. Mogelijkheden voor ondersteuning van de twee arbeidsmarktregio's zijn afhankelijk van de beschikbare capaciteit en de omvang van de gezamenlijke agenda. Het Hoofdenoverleg bepaalt in samenspraak met de directeur van het RPA de inzet van de beschikbare capaciteit (4,7fte). Desgewenst kan een van de arbeidsmarktregio's extra middelen inzetten om aanvullende capaciteit bij het RPA in te kopen.

1.2 Nieuwe wetgeving: Participatiewet en sociaal domein

De komende tijd krijgen gemeenten met veel veranderingen te maken, als gevolg van de plannen van het Kabinet om per 1 januari 2014 de Wet Werk en Bijstand (Wwb), de Wet op de Sociale Werkvoorziening (Wsw) en Wajong samen te voegen tot één nieuwe wet: de Participatiewet. Dit gaat tegelijkertijd gepaard met een samengevoegd en ontschot budget. Het vorige kabinet heeft de lijn al ingezet om zoveel mogelijk mensen aan de slag te laten gaan bij 'gewone werkgevers'. Voor de gemeenten betekent dit dat de volledige gemeentelijke doelgroep onder één regime gebracht wordt. Tegelijkertijd is er voor de gemeenten een extra bezuiniging op het re-integratie budget waardoor de gemeenten minder mogelijkheden hebben om mensen naar werk te begeleiden. In de regio en elders in het land vinden verkenningen plaats om de decentralisaties in het brede sociale domein meer in samenhang op te pakken.

Wajong

De gemeenten krijgen door de invoering van de Participatiewet een nieuwe doelgroep, namelijk de Wajongers. Vanaf 1 januari 2014 is de Wajong alleen nog toegankelijk voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten. De gemeenten krijgen de verantwoordelijkheid voor de gedeeltelijk arbeidsgeschikte jongeren.

Loonwaardemeting

De landelijke pilots loondispensatie vormen de basis voor het kabinet om te komen tot besluitvorming over de verdere uitwerking van dit instrument. Hierop anticiperend heeft het Hoofdenoverleg onderzoek laten doen naar de voor- en nadelen van enkele loonwaardemeetinstrumenten die in dit gebied gebruikt worden. Op basis hiervan willen de gemeenten de keuze maken voor één regionaal instrument dat verder uitgewerkt en geïmplementeerd gaat worden.

Sociale Werkvoorziening

In de regio Haaglanden zijn vier SW bedrijven. Vanuit het Regeerakkoord is het voornemen om de instroom in de WSW in de huidige vorm te stoppen met ingang van 1 januari 2014. Gemeenten krijgen de ruimte om beschut werken zelf te organiseren als voorziening. De huidige middelen zullen fors omlaag gaan. Divosa houdt er rekening mee dat de vergoeding per WSW-er zal dalen naar 22.050 euro per jaar.

Tegenprestatie

Om het activerende karakter van de bijstand te vergroten, geldt de arbeids- en re-integratieplicht en de plicht tot tegenprestatie naar vermogen voortaan voor iedereen. Er zijn geen categoriale ontheffingen meer. Een individuele ontheffing heeft een tijdelijk karakter en betreft alleen de arbeidsverplichting. Permanente ontheffing van de arbeids- en re-integratieverplichting bestaat alleen nog voor mensen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn.

En verder vanuit het Regeerakkoord

- *Werknemers krijgen bij ontslag in de periode tussen twee banen korter recht op WW.*
- *De werkgever is bij onvrijwillig ontslag of het niet verlengen van een tijdelijk contract van minstens een jaar een vergoeding voor scholing in de vorm van een transitiebudget verschuldigd.*
- *De duur van de WW-uitkering wordt maximaal 24 maanden: 12 maanden gerelateerd aan het laatstverdiende loon en 12 maanden gerelateerd aan het wettelijk minimumloon.*
- *Voor 55-plussers die ontslagen worden gaat de inkomensvoorziening voor oudere werklozen (IOW) gelden, zonder partner- of vermogenstoets en met sollicitatieplicht. De IOAW vervalt.*

1.3 Arbeidsmarktontwikkelingen

De arbeidsmarktontwikkelingen zijn niet gunstig. De Nederlandse economie is in het derde kwartaal van 2012 met 1,1 procent gekrompen ten opzichte van vorig kwartaal, ten opzichte van een jaar eerder is de krimp 1,6 procent. De ontwikkelingen in RPA-verband zijn ook relatief niet gunstig. Werkloosheid is vooral te vinden onder laagopgeleiden en neemt ook toe onder jongeren, ouderen en Wajongers, meer dan de gemiddelde toename in Nederland. In Den Haag is de overheid een belangrijke werkgever, gelet op de voorgenomen krimp van het ambtenarenapparaat is een negatief effect op de werkgelegenheid de aanname. In de Zorg groeit de werkgelegenheid. Daarnaast zijn Tuinbouw (Westland en Oostland) Sport en cultuur goed vertegenwoordigd. Voor de komende tijd zijn in RPA-verband de speerpuntsectoren: Tuinbouw, Grootwinkelbedrijf, Leisure en Zorg. Voorgesteld is de Bouw hieraan toe te voegen, vanwege de verwachte hoeveelheid aan SROI mogelijkheden (Social Return on Investment) in 2013.

Onderstaande tabellen geven belangrijke kerncijfers van de arbeidsmarkt van de R17, R35 en Nederland. Tenzij anders vermeld is de bron UWV WERKbedrijf.

NWW, oktober 2011 en 2012 en INWONERS (bron CBS)

	NWW			INWONERS
	2011	2012	verschil in %	
Nederland	454.716	506.920	11,5	16,7 mln
R 17	26.076	30.153	15,6	650.000
R 35	9.148	10.883	19,0	350.000
RPA (R 17 + R 35)	35.224	41.036	16,5	1 mln.

WWB juli 2011/2012 (bron gemeenten/CBS) en WAJONG maart 2011/2012 (bron CBS)

	WWB			WAJONG		
	2011	2012	verschil in %	2011	2012	verschil in %
Nederland (maart CBS)	365.390	370.080	1,2	198.380	208.170	4,9
R 17	21.905	24.206	14,6	2.690	2.930	8,9
R 31	4.979	5.045	1,3	7.000	7.430	6,1
RPA (R 17 + R 35)	26.884	29.251	8,8	9.690	10.360	6,9

WW-rechten, juli 2011 en 2012

	2011	2012	verschil in %
Nederland	253.639	298.005	17,5
R 17	10.972	13.154	19,9
R 35	4.738	5.470	15,4
RPA (R 17 + R 35)	15.710	18.624	18,5

NWW jongeren/ ouderen, oktober 2011 en 2012

	tot 27 jaar			50 – 65 jaar		
	2011	2012	verschil in %	2011	2012	verschil in %
Nederland	50.541	62.382	23,4	166.539	178.874	7,4
R 17	2585	3082	19,2	8070	9285	15,1
R 35	894	1430	58,8	3442	3760	9,2
RPA (R 17 + R 35)	3479	4512	29,7	11512	13045	13,3

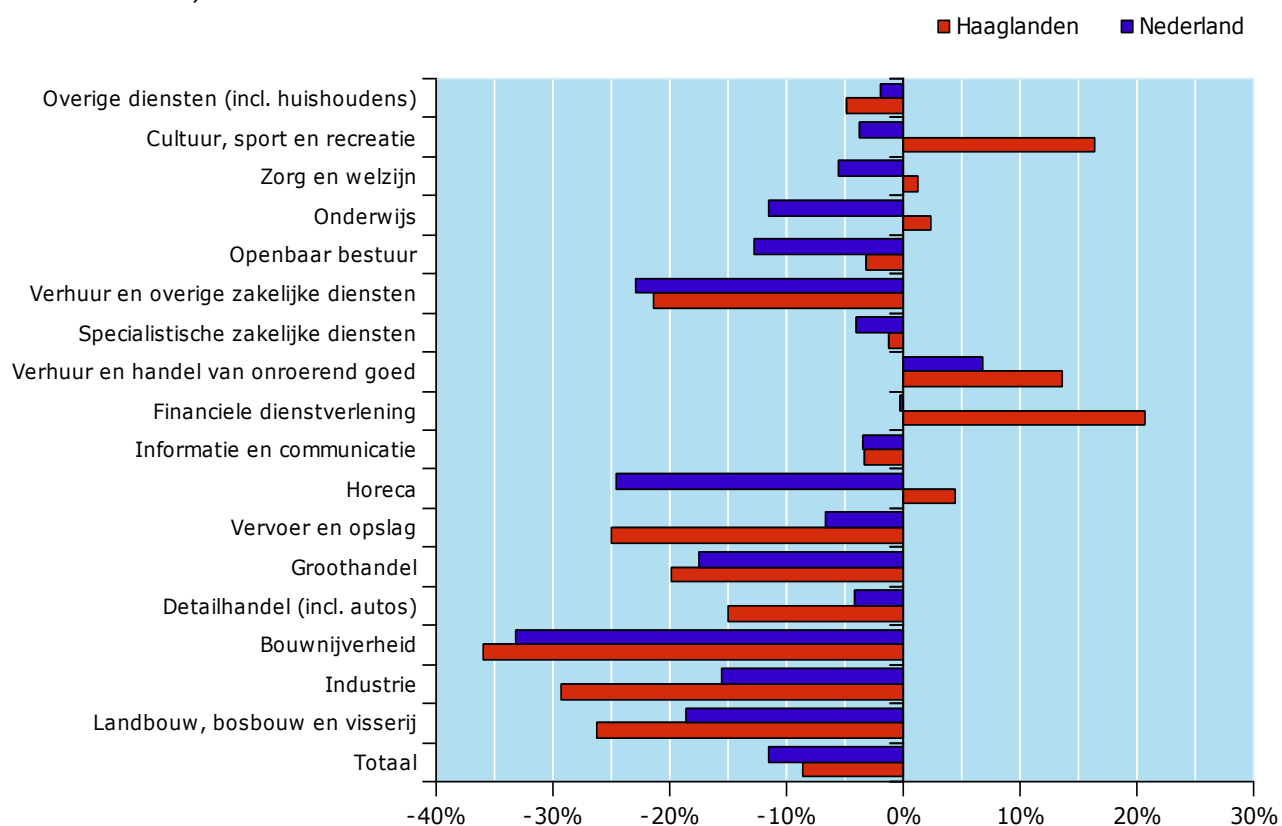
NWW geen startkwalificatie / Havo, VWO, MBO2-4, oktober 2011 en 2012

	Geen startkwalificatie			Havo, VWO, MBO 2-4		
	2011	2012	verschil in %	2011	2012	verschil in %
Nederland	260.474	268.912	3,2%	122.669	150.734	22,9
R 17	16.807	18.768	11,7	5.655	6.964	23,1
R 35	5.013	5.864	17,0	2.415	3.104	28,5
RPA (R 17 + R 35)	21.820	24.632	12,9	8.070	10.068	24,8

Vestigingen van bedrijven, instellingen en vrije Beroepsbeoefenaren (excl. Lansingerland)**(Bron: Monitor Werkgelegenheid Haaglanden)**

	2011
R 17	54.422
R 35	14.746
RPA (R 17 + R 35)	69.168

Procentuele verandering onstane vacatures totaal en per sector in Haaglanden (9 gem.) en Haaglanden; 1e halfjaar 2011 tov 2e halfjaar 2011 (obv internetvacatures met ophoogmethodiek UWV)



2. BOVENREGIONALE SAMENWERKING IN RPA-VERBAND

De samenwerking in RPA-verband kent een basisstructuur en enkele afspraken over de werkwijze.

Bestuurlijk overleg

De wethouders van de 11 gemeenten en de districtsdirecteur van het UWV komen drie keer per jaar bijeen in de RPA Kerngroep. De bestuurders stellen de strategische agenda vast en monitoren de voortgang op hoofdlijnen. Zij verdiepen onderwerpen in thematische besprekingen, verkennen nieuwe inzichten en stemmen waar zinvol met elkaar af.

Daarnaast komen zij twee keer per jaar bijeen in het brede Platformoverleg, met de partijen die een belangrijke rol spelen op de arbeidsmarkt: Ondernemers (vertegenwoordigers van branches en enkele grote werkgevers), Onderwijs (MBO en HBO), VNO-NCW en de Vakbeweging.

Ter overweging: in het brede Platformoverleg lijkt er vanuit onderwijs en ondernemers behoefte te zijn om meer operationele onderwerpen te agenderen. In 2013 kan dit het overleg met onderwijs en/of ondernemers ook gecombineerd worden met het Hoofdenoverleg.

Daarnaast wil de RPA Kerngroep in 2013 onderzoeken of het wenselijk is om eenmaal per jaar aan te haken bij het regionaal bestuurlijk Onderwijsoverleg rond de Actieagenda Geslaagd in het vak.

Actie agenda

De hoofden Werk (en Inkomen) komen 6 wekelijks bijeen, zij zijn verantwoordelijk voor de agenda die door het bestuurlijk overleg is vastgesteld. De hoofden stellen de agenda op en leggen die voor aan het bestuurlijk overleg, dragen vervolgens zorg voor de voortgang van de agenda, zetten hiervoor opdrachten uit en monitoren de voortgang. Desgewenst formeren zij werkgroepen voor de uitvoering. Voorbeelden hiervan zijn de beleidsgroep, werkgroep Schuldhulpverlening en de Managementgroep Regionale Werkgeversbenadering (MRW).

Daarnaast verkennen de hoofden actuele ontwikkelingen en nieuwe invalshoeken om de actieagenda verder te brengen. Samen met de directeur van het RPA bepaalt en bewaakt het Hoofdenoverleg de personele inzet van het stafbureau.

De regionale beleidsgroep zorgt desgevraagd voor de voorbereiding en uitwerking van onderwerpen die op de agenda staan van het Hoofdenoverleg en/of het bestuurlijke overleg.

Vernieuwde werkwijze

Per onderwerp of thema benoemt het Hoofdenoverleg uit hun midden een actiehouder. De actiehouder neemt verantwoordelijkheid voor het onderwerp. Hij of zij bepaalt in overleg met de directeur van het RPA de wijze van uitvoering: de benodigde inzet vanuit de gemeenten, het UWV, het stafbureau en eventuele externe expertise (en dan ook de benodigde additionele financiering). Gemeenten die meedoen aan het onderwerp leveren ook personele inzet.

De actiehouder draagt zorg voor een plan van aanpak, zorgt voor instemming van de collega's, organiseert de afgesproken inzet en rapporteert in het Hoofdenoverleg over de voortgang. De directeur van het RPA rapporteert in het bestuurlijk Platform over de voortgang.

Door de verdeling van onderwerpen over de gemeenten kan meer specialisatie plaatsvinden. Nu moeten alle gemeenten alles weten. In de vernieuwde werkwijze trekt steeds één gemeente de kar en neemt de anderen mee in kennis en uitwerking. Dit levert efficiencyvoordeel op.

Bij deze werkwijze wordt ook de rol van de beleidsgroep opnieuw bekeken.

Bij sommige onderwerpen is het belangrijk ook een bestuurlijke trekker of ambassadeur te benoemen. De bestuurlijke trekker ondersteunt het onderwerp bovenregionaal en agendeert het onderwerp zo nodig landelijk.

3. ACTIEAGENDA 2013

Door de hoofden van de betrokken gemeenten en het UWV is, mede op basis van de gespreksronde van de RPA voorzitter en directeur eind 2012 met alle wethouders, onderstaand voorstel voor de agenda 2013 geformuleerd. De meeste onderwerpen bouwen voort op eerdere afspraken en op nieuw kabinetsbeleid.

Basis voor alle thema's

De basis voor de samenwerking tussen de partijen in het RPA is:

- Vergroten effectiviteit en efficiency in de uitvoering (meer doen met minder middelen)
- Kennis met elkaar delen, innovatie stimuleren, van elkaar leren en om te voorkomen dat steeds opnieuw het wiel uitgevonden wordt
- De samenwerking met het UWV eenduidig vormgeven
- Een gezamenlijke lobby naar VNG, Divosa, UWV en het Rijk te voeren
- De beschikbare arbeidsmarktinformatie delen en analyseren

Bestuurlijke agenda

- Nieuwe Participatiewet en de relatie met het Sociaal Domein
- Aansluiting Onderwijs-Arbeidsmarkt, onder meer aandacht voor Jeugdwerkloosheid
- Arbeidsmarktontwikkelingen en gezamenlijke werkgeversbenadering
- Thematische besprekingen zoals Social Return on Investment, verbinding met Economische Zaken, gezamenlijke uitvoering van onderdelen in het sociaal domein, en ontwikkelingen WSW.

Actieagenda

- Werkgeversbenadering
- Gezamenlijke aanpak Participatiewet en gevolgen Kabinetsplannen binnen het sociaal domein
- Inzet op Jeugdwerkloosheid en werkloosheid 45-plussers
- Samenwerking met het UWV

Bij elk onderwerp is er de uitnodiging aan gemeenten om aan te geven of zij trekker/ambassadeur (bestuurlijk) willen zijn of actiehouder (ambtelijk). Op een aantal punten is al een voorzet gedaan.

Werkgeversbenadering

Bestuurlijk trekker: Zoetermeer – Edo Haan

Actiehouder

De werkgeversbenadering bouwt verder op afspraken die eind 2011 in RPA-verband zijn vastgelegd. De ambitie is de krachten te bundelen om gezamenlijk meer effectiviteit en dus meer plaatsingen te realiseren bij grote werkgevers en in de speerpuntsectoren. Daartoe is een programmamanager benoemd en voor de sectoren zijn trekkers¹ benoemd die ook namens andere gemeenten en UWV met de werkgevers in de sector praten.

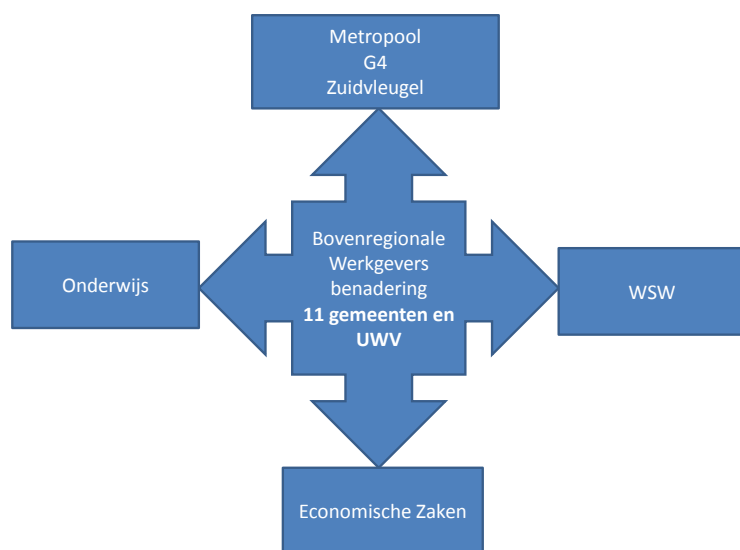
Algemeen uitgangspunt bij de afsluiting van werkgeversarrangementen: de gemeente waar het bedrijf gevestigd is, het UWV (bij landelijke convenanten) of de gemeente Den Haag (bij G4-afspraken) is trekker bij de opbouw van een werkgeversarrangement. De gemeentelijk 'werkontwikkelaar' heeft het mandaat om vanuit een afgesproken bandbreedte afspraken voor alle RPA gemeenten te maken. Dit vraagt nog verdere afstemming tussen de gemeenten. Het UWV heeft

¹ Zorgsector (Delft); Handel/grootwinkelbedrijven (Den Haag); Tuinbouw (Westland); Leisure (Zoetermeer); Bouw (UWV)

minder instrumenten ter beschikking dan gemeenten en doet mee voor zover dat (financieel) mogelijk is.

Publieke partijen in RPA-verband hebben afgesproken dat zij elkaar niet beconcurreren met betere voorwaarden.

In onderstaande tekening is weergegeven dat er samenhang is tussen de (boven)regionale werkgeversbenadering vanuit werk en inkomen en de werkgeverscontacten van uit andere spelers. Deze samenhang moet de komende jaren verder vorm krijgen.



Focus werkgeversbenadering in 2013

- Resultaten oogsten van het in 2011 ingezette implementatietraject en dit zowel binnen als buiten de arbeidsmarktregio's onder de aandacht brengen
- Gezamenlijk marktwerkingplan opstellen en uitvoeren voor de speerpuntsectoren Zorg, Grootwinkelbedrijf, Tuinbouw, Leisure
- Werkproces waar nodig afstemmen, extra aandacht voor gezamenlijk behaalde resultaten en verdeelsystematiek (inzet middelen en menskracht in relatie tot behaald resultaat)
- Profilering samenwerkingsverband met good practices en behaalde resultaten
- Samenwerking met Uitzendbureaus afstemmen en mogelijk uitbouwen
- Gezamenlijk instrumenten ontwikkelen en inzetten, zoals:
 - Loonwaardebepaling en loondispensatie
 - No risk polis
 - ICT
 - Toolkit voor werkgeversarrangementen
- Halfjaarlijkse verdiepende arbeidsmarktanalyse uitvoeren aan de hand van de UWV onderzoeksgegevens en andere arbeidsmarkt rapporten.
- Werkgeversbenadering en detacheringinstrumenten SW-bedrijven in het proces gaan benutten, zodra de onderlinge werkwijze goed is uitgelijnd.
- Verbinding met de afdelingen economische zaken versterken.

Gezamenlijke aanpak Participatiewet en gevolgen Kabinetsplannen

Bestuurlijk trekker Den Haag

Actiehouder Den Haag- Martin Andriessen

De gemeenten willen op basis van de nieuwe Participatiewet een gezamenlijk plan van aanpak maken en uitvoeren om de krachten bundelen. Onderling zetten zij langs deze weg hun menskracht efficiënter in. Gaat het om lobby richting het Rijk dan wordt aangehaakt bij de samenwerking van de G4 + G32. In de praktijk zal dit breder verdeeld worden, wellicht over meerdere werkgroepen.

- Verkennen invoering participatiewet en ontwikkelen gezamenlijke verordeningen
- Voorbereiding op overdracht Wajong per januari 2014; leren van het UWV en gemeentelijke deskundigheid vergroten.
- Komen tot een bovenregionaal instrument voor diagnose en loonwaardebepaling
- Afstemming werkwijze voor het verlenen van loondispensatie, in ieder geval waar het (boven)regionale werkgeversarrangementen betreft
- Gevolgen verkorting WW-periode in kaart brengen, mogelijk het ingezette preventiebeleid voorkomen instroom WW-WWB versterken
- Inspelen op 5% quotumregeling per 2015 voor het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten
- Uitwerken en afstemmen beleid rond de tegenprestatie
- Verdeelmodel

Inzet op Jeugdwerkloosheid en werkloosheid 55-plussers

Bestuurlijk trekker....

Actiehouder

- Vaststellen of een nieuw actieplan Jeugdwerkloosheid nodig is. Desgewenst de krachten opnieuw bundelen.
- Bijeffect van het vernieuwd MBO (focus op vakmanschap) in kaart brengen en vaststellen of aanvullend beleid nodig is om instroom van jongeren in de WWB te voorkomen.
- Met afdelingen Onderwijs inzetten op voldoende stage- en leerwerkplaatsen voor jongeren om een startkwalificatie te behalen (MBO-2)
- Consequenties langdurige werkloosheid 55-plussers hoger op politieke agenda zetten

Samenwerking met het UWV

Bestuurlijk trekker: UWV - Theo Bakker

Actiehouder: UWV – Hans Geleijnse

- Afstemming werkgeversdienstverlening
- ICT/stekker4 Only: WBS, Sonar en Werkm@p op alle locaties implementeren
- Verbinding basisdienstverlening UWV met gemeentelijke dienstverlening aan de kop van het proces. Afstemmen gevolgen verkorting WW en eerdere inzet Passend Werkaanbod (PAWA)
- Afstemming regionale pagina op werk.nl

Overig

- SW-bedrijven: o.a. samenhang beschutwerken in de regionale SW-bedrijven tegen het licht houden en afstemmen invulling bezuinigingen en positionering
- Plan van aanpak om BBZ naar een regionale schaal te tillen, inclusief analyse verbinding naar het Regionaal Zelfstandigen Loket Rotterdam
- Overlopende onderwerpen uit 2012, zoals schuldhulpverlening; preventie doorstroom WW-WWB; Aanpak 'Gebruik maken van elkaars instrumenten'; terugdringen analfabetisme (Doe

Weer Mee); Ondersteuning inzet website www.regiometer.nl met actuele onderwijs- en arbeidsmarktinformatie i.s.m. Tympaan Instituut.

- aansluiting Onderwijs Arbeidsmarkt: w.o. 'Geslaagd in het vak; leren en werken verbinden' van de gemeente Den Haag en het Platform economie, onderwijs en arbeidsmarkt in de gemeente Leidschendam-Voorburg.
- Beheer, verzamelen en verspreiden van beschikbare en relevante arbeidsmarktinformatie, o.a. factsheet met overzichten per kwartaal van de stand, instroom en uitstroom van aantallen WWB-uitkeringen in RPA-gemeenten uitgesplitst naar R 35 en R 17. De gemeenten leveren hiervoor gegevens aan. Bij de verwerking worden NWW en zo mogelijk WW gegevens betrokken.

Zie verder de bijlage 'Activiteitenjournaal' met het actuele vigerende programma van eind 2012.

4. COMMUNICATIE

Voor een intermediaire en netwerkorganisatie als het RPA is communicatie van groot belang. Communicatie versterkt het draagvlak voor en de werking van de regionale samenwerking. Communicatie is prominent onderdeel van de activiteiten van het RPA Stafbureau en wordt ook specifiek ingezet. De volgende communicatiemiddelen worden gebruikt:

- website www.rpa-haaglanden.nl; o.a. relevante arbeidsmarktinformatie
- circa 10 keer per jaar uitgave van een digitale nieuwsbrief, waarbij ruim 450 netwerkpartners de nieuwsbrief online ontvangen
- organiseren van netwerkbijeenkomsten (op thema)
- free publicity; de directeur wordt regelmatig uitgenodigd voor interviews door vakbladen
- uitgave van specifieke nieuwsbrieven in het kader van projecten (bijvoorbeeld de nieuwsbrief voor klantmanagers in het kader van 'Gebruik maken van elkaars instrumenten')
- kennis over relevantie ontwikkelingen in den lande vergaren en verspreiden
- jaarplan en jaarrapportage

In de eerste helft van 2013 zijn in RPA verband vooralsnog de volgende bijeenkomsten gepland:

Januari: bijeenkomst SROI (Social Return On Investment)

Aanleiding is de evaluatie 5% regeling gemeente Den Haag en de landelijke aandacht rondom dit onderwerp de laatste maanden.

Doelgroep: provincie en gemeenten. VNG is betrokken bij de organisatie.

Doel: afstemmen beleid/inkoop en afstemmen toeleiding vanuit de werkgeversservicepunten (met name voor provincie). Herijking bestaande afspraken op basis van nieuwe inzichten.

Voorjaar: regionale bijeenkomst

Voorlopige werktitel 'Samenwerken doen we zo!'. Basis is de meerjarige Actieagenda. Het programma bestaat uit presentaties, workshops, discussies en meetings over thema's en projecten uit de Actieagenda. Onder meer de resultaten van de regionale werkgeversdienstverlening tot nu belicht. Doelgroep is breed: wethouders en andere platformleden, hoofden teamleiders, beleidmedewerkers Werk, Inkomen, Onderwijs, HRM-adviseurs uit bedrijven.

5. ORGANISATIE RPA HAAGLANDEN

Dit hoofdstuk gaat in op de organisatie van het RPA Haaglanden en sluit af met de begroting voor 2013.

De werkwijze van de organisatie is in ontwikkeling en staat op pagina 9.

5.1 Organisatie

Het RPA Haaglanden is een samenwerkingsverband van elf Haaglanden gemeenten, het UWV WERKbedrijf, werkgevers- en werknemersorganisaties, individuele werkgevers, de Kamer van Koophandel en het onderwijs. Het totale ledenaantal van het platform komt op 26.

Overleggen

Platform, Hoofden en Beleidsgroep komen regulier bij elkaar.

Bestuurlijk overleg

De wethouders van de elf gemeenten en de districtsdirecteur van het UWV komen in 2013 vier keer per jaar bijeen in de RPA Kerngroep. Daarnaast komen zij twee keer per jaar bijeen in het brede Platformoverleg, met de partijen die een belangrijke rol spelen op de arbeidsmarkt: Ondernemers (vertegenwoordigers van branches en enkele grote werkgevers), Onderwijs (MBO en HBO), VNONCW en de Vakbeweging. Vergaderdata in 2013 zijn:

6 februari (kerngroep)

10 april (breed)

26 juni (kerngroep)

19 september (kerngroep)

30 oktober (breed)

4 december (kerngroep)

Voor de samenstelling van het Platform zie bijlage 1.

Hoofdenoverleg en Beleidsgroep

De hoofden Werk en Inkomen komen zeswekelijks bijeen. De Beleidsgroep vergadert ook zeswekelijks.

Stichting

Mede naar aanleiding van het convenant met de Provincie Zuid-Holland is ten behoeve van het beheer van de financiële stromen in 2004 een beheerstichting opgericht: de stichting RPA. Het bestuur hiervan bestaat uit:

Voorzitter	Simon van Driel
Penningmeester	Hans Wokke
Secretaris	Theo den Hertog

Het stichtingsbestuur vergadert tweemaal per jaar en bespreekt de financiële rapportages, accordeert de begroting en het financiële jaarverslag. Inhoudelijke thema's worden in het stichtingsbestuur niet besproken.

Stafbureau

De focus van het stafbureau ligt bij het ondersteunen en uitvoeren van de gezamenlijke agenda. Mogelijkheden voor ondersteuning van de twee arbeidsmarktregio's zijn afhankelijk van de beschikbare capaciteit en de omvang van de gezamenlijke agenda. Het Hoofdenoverleg bepaalt in samenspraak met de directeur van het RPA de inzet van de beschikbare capaciteit (4,7 fte).

Desgewenst kan een van de arbeidsmarktregio's extra middelen inzetten om aanvullende capaciteit bij het RPA in te kopen. Het Stafbureau faciliteert samenwerkingsprocessen, zorgt voor uitvoering van het inhoudelijke werkprogramma en monitort voortgang en resultaten. Taken zijn:

- Beheer en organisatie van de overlegstructuur van Platform, Hoofden, Beleidsgroep en werkgroepen. Beleidsmatige voorbereiding, coördinatie en afstemming van en tussen de overleggen. Procesmatige begeleiding van werkgroepen bij de uitwerking van thema's;
- Bewaken van de uitvoering en implementatie na de besluitvorming en hiertoe initiatieven nemen;
- Monitoring van projecten en projectresultaten;
- Het verzamelen, uitwisselen en publiceren van arbeidsmarktgegevens, aanvullend aan de activiteiten van het UWV;
- Communicatie -activiteiten, zoals het organiseren van themabijeenkomsten.
- Onderhouden en versterken van een netwerk in de RPA Regio.

Op het Stafbureau werken een directeur, twee senior beleidsmedewerkers, twee beleidsmedewerkers en twee ondersteunende medewerkers. Ze zijn in dienst van de gemeente Den Haag en gedetacheerd naar het stafbureau. Allen werken parttime. In 2013 beschikt het stafbureau over 4,7 fte.

5.2 Begroting 2013

RPA Haaglanden Concept Begroting 2013	
Inkomen	2013
Bijdrage gemeenten	€ 368.000
rente baten/lasten	€ 10.000
PM	€ 83.000
Totaal	€ 461.000
Uitgaven	2013
Personeel	€ 385.000
Huisvesting	€ 27.500
Automatisering	€ 10.000
Bureaunkosten	€ 16.800
Communicatie en Pr	€ 13.000
Overige kosten	€ 8.700
Totaal	€ 461.000

* Bij de post Communicatie en PR is 10.000 opgevoerd ten behoeve van de het symposium in maart 2013

De begroting is sinds 2004 gebaseerd op de bijdragen van de gemeenten en een subsidie van de Provincie. Sinds 2012 is de subsidie van de Provincie gestopt en is er een tekort ontstaan op de begroting. Hierop anticiperend is er een bestemmingsfonds 'Regionale Samenwerking' gecreëerd. De PM post van de begroting (inkomsten) groot € 83.000, wordt voorsnog opgevuld door de verkregen btw-compensatie (deze wordt eind 2012 aangevraagd) en/of door onttrekking aan het bestemmingsfonds. Daarmee wordt de begroting 2013 sluitend. Bij extra inkomsten in de loop van het jaar zal de onttrekking lager uitvallen.

In de beleidsagenda 2013-2016 zal een begroting voor 2014-2016 worden opgenomen, daarbij zullen keuzes gemaakt moeten worden: een hogere bijdrage, extra inkomsten genereren, of door minder activiteiten de kosten van het stafbureau verlagen.

BIJLAGE 1

Samenstelling Platform

Naam	Organisatie
de heer S. J. van Driel (Simon)	Onafhankelijk voorzitter
<i>Gemeenten</i>	
de heer J. Bolte (Jos)	Gemeente Rijswijk
mevrouw M.A.A. de Goeij-van der Klugt (Marga)	Gemeente Westland
De heer S. Brandligt (Stefan)	Gemeente Delft
de heer T.J. Haan (Edo)	Gemeente Zoetermeer
de heer H.P.M. Kool (Henk)	Gemeente Den Haag
de heer M.J.M.V. van Dijk (Marc)	Gemeente Wassenaar
mevrouw C.J.M. van Nimwegen-van Wieringen (Tineke)	Gemeente Midden Delfland
de heer G. Rensen (Gregor)	Gemeente Leidschendam-Voorburg
de heer H.P.G. van Alphen (Bert)	Gemeente Pijnacker-Nootdorp
mevrouw I.C.J. Adema-Nieuwenhuizen (Inge)	Gemeente Voorschoten
De heer R. Braak (Ruud)	Gemeente Lansingerland
<i>UWV WERKbedrijf</i>	
de heer Th. L.M.C. de Bakker (Theo)	UWV WERKbedrijf
<i>Kamer van Koophandel</i>	
de heer R.M. Groeneveld (René)	Kamer van Koophandel Den Haag
<i>Werkgevers(organisaties)</i>	
de heer J.M. Nijhout (Hans)	VNO-NCW West
de heer J. Licht (Jeppe)	MKB Leidschendam-Voorburg
de heer J.L.A. van der Knaap (Jos)	LTO Glaskracht West
de heer S.F. Hielkema (Pim)	Autoschade Herstel Den Haag, ZKD
de heer A.J. Toet (Ad)	Koninklijk Nederlands Vervoer
de heer J. van Geest (Jim)	Florence Zorg
de heer M.J. van Wulfften Palthe (Maarten)	Siemens Nederland N.V., RVOZ
<i>Werknemers</i>	
mevrouw L. Anders (Lorette)	FNV
<i>Onderwijs</i>	
de heer H.C. de Bruijn (Harry)	(ROC) Mondriaan Onderwijsgroep
de heer O. de Jong (Oege)	(ROC) ID College
de heer R.K. Brons (Rob)	Haagse Hogeschool
de heer H.A.J. van Asseldonk (Hein)	VO scholen Den Haag