



Regiovisie arbeidsmarktregio Haaglanden

20 december 2019

Inleiding regio Haaglanden

Binnen Ewa Haaglanden willen we de positie van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt te verbeteren. We willen studenten uit de entreeopleiding een vloeiende overgang naar werk bieden, mét diploma maar ook als ze toch uitvallen. Ook willen we mensen met en zonder werk, veelal zonder vo-diploma, via scholing betere kansen te bieden op de arbeidsmarkt in wat binnen Ewa Haaglanden de blauwe route wordt genoemd. We willen gebruik maken van de huidige krapte op de arbeidsmarkt om deze kandidaten hun inspanningen ook te laten verzilveren. En de ervaringen die we opdoen willen we inzetten om de reguliere entreeopleiding veel meer te verbinden met de arbeidsmarkt.

De arbeidsmarktregio Haaglanden omvat de gemeenten Den Haag, Delft, Rijswijk, Westland en Midden-Delfland. Sinds 2001 werken deze gemeenten, samen met het UWV, samen binnen het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid – RPA-Haaglanden. De inhoudelijke focus ligt op de vier belangrijkste arbeidsmarktsectoren in de regio Haaglanden, te weten:

1. Bouw & Techniek
2. Transport, Logistiek & Groothandel
3. Overheid & Onderwijs
4. Zorg, Welzijn & Schoonmaak

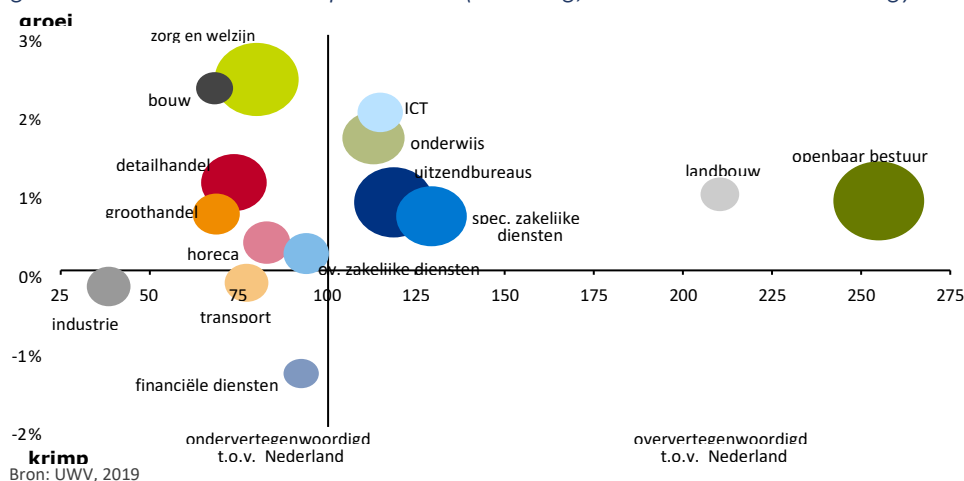
Over de arbeidsmarktontwikkelingen in de regio Haaglanden is een groot aantal analyses en beleidsstukken verschenen. Deze staan opgenomen in de literatuurlijst. In deze bijlage geven we daarvan een samenvatting.

Veel vraag naar werknemers

Den Haag kent met 2,6% in 2018 een gematigder economische groei dan landelijk, terwijl Delft en Westland het landelijk tempo volgen (Bron: Regio in Beeld 2018). De regio kent een groei in de werkgelegenheid. In Haaglanden zullen er eind 2019 in totaal ongeveer 15.000 banen voor potentiële werknemers bij zijn gekomen. In overeenstemming met de landelijke trend vertraagt het groeitempo wel; de procentuele banengroei in 2019 is kleiner dan in 2018. De groei verschilt overigens per sector en in sommige sectoren neemt het aantal banen af.

De vier belangrijkste arbeidsmarktsectoren in de regio Haaglanden zijn de sector Bouw & Techniek, de sector Transport, Logistiek & Groothandel, de sector Overheid & Onderwijs, en de sector Zorg, Welzijn & Schoonmaak. In de rapportage ‘regio in beeld’ van UWV van oktober 2019 is onderstaande figuur opgenomen

Figuur: werknemersbanen per sector (omvang, aandeel en ontwikkeling) Haaglanden, 2020



Wat opvalt is dat in bijna alle sectoren sprake is van groei. We gaan er vanuit dat de sectoren die voor onze studenten het meest relevante zijn de sectoren zorg/welzijn, bouw, detailhandel/groothandel, transport en horeca zijn. Dit zijn eveneens sectoren met groei.

Het aantal moeilijk te vervullen vacatures is eveneens in beeld gebracht door UWV.

Tabel: voorbeelden van beroepen met moeilijk vervulbare vacatures in regio Haaglanden

Voorbeelden van beroepen met moeilijk vervulbare vacatures	
Techniek	Agrarisch / groen
Timmerlieden	(Voorman) hoveniers / boomverzorgers / greenkeepers
Loodgieters / monteurs gas, water, sanitair, verwarming (installatie en onderhoud)	Economisch-commercieel, financieel
Elektriciens / monteurs elektro (bouw en industrie)	Productieplanners / orderbegeleiders
Tekenaars / werkvoorbereiders / calculators bouw en installatie	Medewerkers klantcontact / klantenservice
Automonteurs (personenauto / bedrijfswagen), keurmeesters, werkplaatschefs auto's	Vertegenwoordigers / accountmanagers technische producten
Lassers / lasrobotoperators	Recruiters (m.n. ICT, techniek)
Monteurs industriële machines en installaties	Belastingadviseurs
Transport en logistiek	Assistent-, AA- en register-accountants
Vrachtwagenchauffeurs	ICT
Declaranten / expediteurs	Applicatie- / systeem- / functioneel beheerders
Transportplanners	Developers specifieke toepassingen (SharePoint, .NET, cloud, frontend / backend, app, UX)
Horeca en schoonmaak	Programmeurs / developers specifieke talen (o.a. java, C#, PHP)
Gastheren / gastvrouwen horeca, medewerkers fastservice	Specialisten technische infrastructuur en netwerkingen
Schoonmakers kantoren, bedrijven, thuiszorg	Architecten ict / systeemontwikkelaars / data scientists
Zorg	Security specialist, adviseur interne controle en beveiliging informatievoorziening
Verzorgenden individuele gezondheidszorg (ig)	Onderwijs
Verpleegkundigen (algemeen, gespecialiseerd, wijk)	Leerkrachten basis- en speciaal onderwijs
Specifieke medisch specialisten (o.a. arts SEH, klinisch geriater, psychiater, GZ- en klinisch psychologen)	Docenten exacte vakken: natuurkunde, scheikunde, wiskunde (1e en 2e graads) en ict
Woonbegeleiders (m.n. gehandicaptenzorg)	Docenten talen: Nederlands, Engels, Duits, klassieke talen (1e en 2e graads)

Bron: UWV, 2019

Er zijn wat definitieverschillen tussen de grafiek en de tabel ('bouw' versus 'techniek' bijvoorbeeld) maar wat hier opvalt is dat de banen waar de vacatures lastig te vervullen zijn ook in de sectoren liggen waar de groei groot is en in de sectoren waar onze studenten een rol in kunnen spelen.

De vraag is hoe het werk kan worden uitgevoerd door de beschikbare medewerkers. Bij een klein aanbod van geschikt personeel vormen de vacatures wellicht ook een soort wensbeeld van werkgevers. Als die vacatures niet vervuld kunnen worden, maar het werk moet wel worden uitgevoerd, is de vraag hoe dat kan met de mensen die er wél zijn. Dan kunnen oplossingen in de vorm van het aanpassen of uitsplitsen van werkzaamheden interessant worden. Zo kunnen er bijvoorbeeld medewerkers aan de slag als schoonmaker binnen de thuiszorg, waardoor de werkzaamheden van de zorgverlener daarmee worden verlicht en de vraag naar zorgverleners kan zakken.

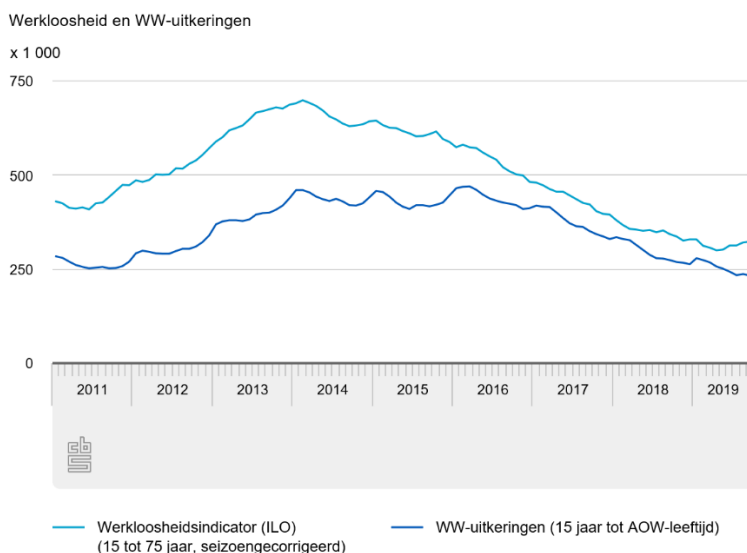
Dit zie je mogelijk ook terug in de kansen die onze studenten hebben op een stage of leerbaan. SBB brengt met behulp van cijfers van UWV en ROA de kans op stage en de kans op werk voor verschillende mbo-richtingen en -niveaus in beeld. De kans op stage of een leerbaan in niveau 1 is volgens SBB in de regio Haaglanden voldoende tot zeer goed voor alle opleidingsrichtingen. Volgens stagemarkt.nl van SBB waren er 1577 bedrijven met een stageplek of leerbaan voor niveau 1 studenten in Den Haag in november 2019, 283 in Delft, 169 in Rijswijk, en 511 rondom Naaldwijk (Westland). Het aantal stageplaatsen en leerbanen is dus ruim voldoende voor onze 641 studenten in de entreeopleiding.

Maar de kans op werk is niet opgegeven door SBB.¹ Dit kan, net zoals bij de lastig vervulbare vacatures, te maken hebben met een wensbeeld die werkgevers hebben van hun toekomstige medewerkers. De vraag naar zeer laag geschoold personeel is mogelijk klein omdat beter geschoolde medewerkers een grotere aanwinst lijken voor een bedrijf. Pas als de vraag naar werknemers veel groter is dan het aanbod wordt het aantrekkelijk om laag geschoold personeel aan te nemen. De wal keert dan het schip.

Vraag naar personeel blijft voorlopig groot

Onze indruk is dat voor het welslagen van de doelen van Ewa Haaglanden de ontwikkeling van de werkgelegenheid onze grootste kans én bedreiging vormt. Op dit moment is de arbeidsmarkt goed en kunnen veel mensen een baan vinden. Dit biedt een uitgelezen kans om onze studenten een vloeiende overgang naar werk te bieden. Bij dalende werkgelegenheid hebben we al vaker gezien dat de laagst opgeleide medewerkers het eerste hun baan verliezen, en dat onder de werkzoekenden vooral de hoogst opgeleide kandidaten nieuwe functies vinden (verdringing). Naast de regionale cijfers is het daarom zaak de landelijke prognoses over de werkgelegenheid, de omzet van de uitzendbranche en de economische groei in de gaten te houden.

De afgelopen jaren is de werkloosheid enorm gedaald, zoals te zien is in onderstaande grafiek van CBS.



Bron: CBS, werkloosheid en ww-uitkeringen, oktober 2019

Het aantal ww-uitkeringen en werklozen is ongeveer op het niveau van het jaar 2011. Het CBS meldt dat er 300 duizend werklozen waren in april 2019. Sindsdien is dit aantal gestegen tot 323 duizend in september. Het aantal werklozen stijgt aan de ene kant doordat er meer mensen uit de niet-beroepsbevolking op zoek gaan naar werk en niet direct aan de slag kunnen. Aan de andere kant is er meer baanverlies en vinden werklozen minder snel werk dan voorheen. Dit betekent dat de instroom in werkloosheid toeneemt en de uitstroom naar werk afneemt.

¹ S-bb.nl kans op stage/kans op werk, datum opgeroepen 17-11-2019

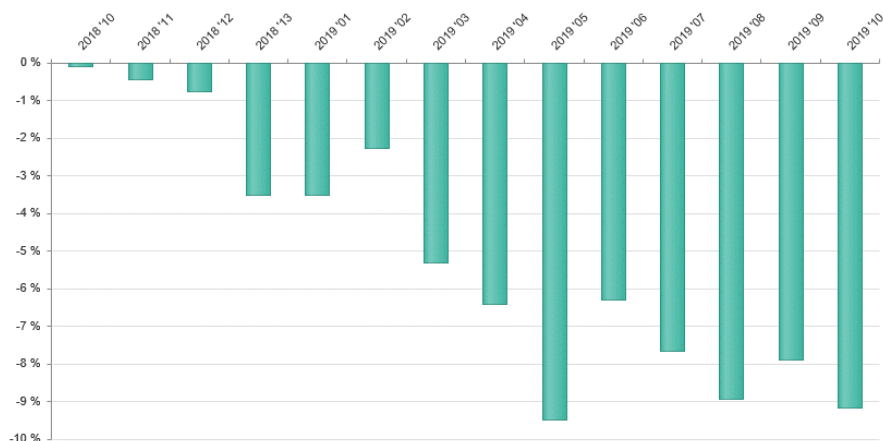
Het CBS meldt dat het aantal werklozen in het derde kwartaal van 2019 voor het eerst in 5,5 jaar hoger is dan in het voorgaande kwartaal. Het aantal werklozen stijgt volgens het CBS doordat meer mensen die niet actief waren op de arbeidsmarkt op zoek gaan naar werk en niet direct aan de slag raken. Ook verliezen meer mensen hun baan en vinden werklozen minder snel werk dan voorheen. Het CBS brengt dit als volgt in beeld:



Continu komen er mensen bij op de arbeidsmarkt, anderen trekken zich terug. Tegenover degenen die hun baan kwijtraken, staan werklozen die een baan vinden. Mensen kunnen in de werkloosheidscijfers terechtkomen doordat ze hun baan verliezen. Maar ook mensen die de arbeidsmarkt opkomen en op zoek gaan naar werk, zoals schoolverlaters en herintreders, behoren tot de werkloze beroepsbevolking. Onze studenten die diplomeren in de entreeopleiding en dan het onderwijs verlaten zullen, als ze na de studie niet direct een baan vinden, terecht komen in de groep werkzoekers die nu 141.000 mensen groot is. Van deze groep hebben 86.000 mensen een baan gevonden. De groep die direct een baan vindt is groter, 205.000 mensen traden toe tot de arbeidsmarkt en vonden direct werk. Het is zaak onze studenten direct aan een baan en dus in deze statistische groep te krijgen.

Interessant zijn ook de cijfers van de organisatie van de uitzendbranche, ABU. De uitzendbranche als sector werkt op de arbeidsmarkt als een 'ventiel'. Neemt de vraag naar personeel snel toe (zoals wanneer de economie snel groeit) dan groeit het vervulde aanbod vanuit de uitzendbranche snel mee, in relatie tot de groei van het aantal vaste banen. Daalt de werkgelegenheid dan neemt het aantal werkenden via uitzendbureaus sneller af omdat deze contracten door de bedrijven sneller kunnen worden opgezegd. De ontwikkeling in de uitzendbranche kan dus een indicator zijn voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid.

Maandelijks verschijnt een monitor met ontwikkelingen in het aantal vervulde vacatures en de omzet. In oktober 2019 zag die ontwikkeling er als volgt uit:



Sinds de zomer van 2018 neemt de groei van het aantal uren dat de uitzendbranche invult af (let op, het gaat hier om een mutatie van een ontwikkeling, de *groei* daalt). De *omzet*groei neemt ook af maar minder sterk. Ons vermoeden is dat de uren die de uitzendbureaus kunnen invullen duurder worden door de grotere vraag dan het aanbod. En dat de omzetsdaling op dit moment vooral te maken heeft met een gebrek aan aanbod van nieuwe medewerkers, niet met een mogelijke teruggang in economische groei.

Als we naar de verwachte economische groei op de middellange termijn kijken dan zien we dat ook terug. Het CPB heeft de raming daarvan in november 2019 neerwaarts bijgesteld, en meldt dat dit komt *door de geringe groei van het arbeidsaanbod*². Dit betekent dat de voorspelling is dat de economie in de toekomst minder snel zal groeien, maar dat dat niet betekent (zoals in eerdere situaties) dat er minder vraag komt naar medewerkers. Die zaken zijn juist omgekeerd.

En wat betekent dit dan?

We zagen dat aan de vraagkant sprake is van een kwantitatief en kwalitatief probleem: bedrijven hebben veel personeel nodig, maar er kan niet worden voldaan aan de 'ideale' match omdat er niet voldoende werknemers zijn die aan de opgegeven wensen van de werkgevers voldoen. Het probleem is substantieel. Zelfs de economische groei gaat teruglopen door een tekort aan werknemers.

Deze situatie op de arbeidsmarkt is een uitstekende uitgangspositie voor een programma als Ewa Haaglanden. Het biedt heel veel kansen om onze studenten aan een opleidingsplek en een baan te helpen. Het is zaak de kansen die er zijn ook aan te grijpen.

Kansen aangrijpen

Bekijken we de sectoren met hoge vraag naar werknemers en de lastig vervulbare vacatures in het licht van wat onze kandidaten te bieden hebben dan liggen de kansen ons inziens in de volgende uitsnede van deze sectoren:

- in de sectoren zorg/welzijn/schoonmaak (met als voorbeeld schoonmaak in de thuiszorg)
- transport/logistiek/groothandel
- in de horeca
- in een brede techniekrichting en een functie als 'huismeester'
- en in de sector 'groen' in combinatie met logistiek

² <https://www.cpb.nl/middellangetermijnverkenning-2022-2025>

Dat betekent dat we onze studenten in deze profielen zullen gaan opleiden.

Zorg & Welzijn is een grote sector met een gemiddelde groei en regionaal enigszins ondervertegenwoordigd in de werkgelegenheid ten opzichte van Nederland, maar er zijn nog steeds veel moeilijk vervulbare vacatures in deze sector. Het inzetten van lager geschoold personeel om hoger geschoold personeel te ontlasten is in deze sector een mogelijkheid. Om die reden wordt er bijvoorbeeld sinds 2018 door ROC Mondriaan onderwijs ontwikkeld voor een opleidingsniveau anderhalf (tussen mbo niveau één en twee), in het kader van de landelijke pilots mbo-certificaten. In Ewa Haaglanden wordt samengewerkt met zorgaanbieder Florein in de gele route.

In de **schoonmaak** liggen veel kansen, hoewel de studenten de schoonmaak op het eerste gezicht vaak niet aantrekkelijk vinden. Toch denken we dat we studenten zo een stuk op weg kunnen helpen. Ook de regionale Topacademies (opleidingen binnen bedrijven voor studenten in het praktijkonderwijs) maken gebruik van de kansen in deze sector. Binnen Ewa Haaglanden hebben we een eerste werkgever, namelijk Rietbroek, in deze branche aangehaakt.

In **transport/logistiek/groothandel** zien wij een grote vraag. We hebben in Ewa Haaglanden al een overeenkomst met Hanos om een groep studenten in de gele route te gaan opleiden.

In de sector **Horeca en fastservice** zien wij ook kansen. We hebben al warme contacten met een fastservice restaurant hiervoor en beginnende contacten met enkele hotels. In de regio wordt door restaurants een groot tekort aan koks genoemd. Maar bedrijven zijn vaak klein waardoor zij minder studenten tegelijk een opleidingsplaats kunnen bieden. Er zal bij de grootste spelers of in een consortium van bedrijven opgeleid moeten worden. Dat is lastiger organiseren. Voor een duurzame samenwerking is dus een grotere investering in inzet nodig. Dit verkennen wij in de komende tijd.

Er is een groot aantal vacatures voor **technische beroepen**, vooral op de beroepsniveaus laag/basisvakmanschap en middelbaar/gespecialiseerd vakmanschap. Waar er kansen liggen pakken we die, samen met de entree techniek en bouw van het ROC en de Energieacademie.

Ook in de **groene tak** liggen kansen. Die kansen liggen soms feitelijk in de logistiek en minder in de échte groene functies. De AOC's Wellant en Lentiz bedienen in onze regio traditioneel deze sector. In het 'World Horti Centre' werkt ROC Mondriaan samen met Lentiz en het Albeda College in Rotterdam. Via het regionale VSV-project 'maatwerktrajecten naar onderwijs en arbeid' worden studenten die bijna uitvallen geplaatst daar waar zij op dat moment het meest op hun plek zijn, ook over de grenzen van de instellingen heen. Zo zijn er kandidaten vanuit het Mondriaan naar Wellant gegaan en vice versa. Daar waar nodig voor onze kandidaten zal ROC Mondriaan in Ewa Haaglanden de samenwerking met de betrokken instellingen opzoeken.

Overigens sluiten we andere sectoren of werkgevers niet uit – de vraag en bereidheid van werkgevers geven aan waar de kansen liggen en die zullen we volgen. We bewegen mee.

Lagere kansen bij...

Niet alle lastig vervulbare vacatures is in te vullen met kandidaten met een lager opleidingsniveau. De kansen voor onze doelgroep liggen bijvoorbeeld minder in de sector overheid/onderwijs. Die is groot in de regio, met de TU Delft, de Haagse vestiging van de Universiteit Leiden, de verschillende hogescholen, het mbo zelf en ministeries/provincie en gemeenten. Maar voor lager opgeleide studenten is hier vooral werk in ondersteunende functies of dienstverlening zoals logistiek, onderhoud en schoonmaak.

Veel lastig vervulbare vacatures in deze regio doen zich voor bij economische & administratieve beroepen. Deze tak is voor lager geschoold personeel minder interessant. Ook is de overgang van school naar werk voor studenten in de lagere administratieve opleidingen lastiger. Er is een afname

van de werknemersbanen bij **financiële diensten**, en die is in de regio nog sterker dan landelijk. Haaglanden telt een aantal hoofdkantoren van ondernemingen in die sector.

Aanbod aan kandidaten vanuit de entreeopleiding

In 2014 is de entreeopleiding landelijk ingevoerd. De oude AKA-opleiding op niveau 1 werd omgevormd tot een opleiding die alleen toegankelijk is voor jongeren vanaf 16 jaar zonder diploma uit het voortgezet onderwijs. Er is inmiddels ook een bindend studieadvies ingevoerd, en de opleiding heeft een eigen bekostiging gekregen. Alles om de kwaliteit van de opleidingen in mbo niveau 1 te verhogen. ROC Mondriaan heeft haar techniekopleidingen op niveau 1 bij de techniekscholen gesitueerd en de algemene AKA-opleidingen sinds 2014 gebundeld in de School voor Entreeopleidingen.

De School voor Entreeopleidingen is sindsdien doorontwikkeld en staat er voor wat betreft uitval (voortijdig schoolverlaten) en studiesucces goed voor. De instroom in de opleiding heeft een wisselend beloop gehad. Rondom de introductie van de entreeopleiding verloren we deelnemers – in de oude AKA opleiding zaten ongeveer 750 studenten. Sindsdien neemt het aantal entreestudenten toe.

Tabel: Overzicht studenten entreeopleiding ROC Mondriaan

	2014	2015	2016	2017	2018	1/10 2019 ³
school voor Entreeopleidingen	422	517	628	686	702	641
Wv Dienstverlening en zorg (crebo 25251)						415
Wv Horeca (crebo 25252)						73
Wv Logistiek (crebo 25254)						61
Wv Verkoop&Retail (crebo 25257)						96

De studenten van de School voor Entreeopleidingen komen vanuit het praktijkonderwijs (ongeveer 20%), vanuit ISK-klassen (vluchtelingen en anderstaligen, ongeveer 15-20% en dit neemt af), direct vanuit het vmbo maar zonder diploma (ongeveer 15% en dit groeit), zijn oud-vsv'ers vanuit leerplicht/rmc of komen vanuit de reclassering (ongeveer 10%), vanuit bedrijven in wijkleerbedrijven (7%). Een enkeling komt uit het vso. Ongeveer 30% van de studenten komt zelf bij het ROC nadat ze het onderwijs elders al langer verlaten hebben.

ROC Mondriaan en scholen in het praktijkonderwijs werken samen om de leerlingen van het praktijkonderwijs een nog betere kans te bieden. Hoewel praktijkonderwijs bedoeld is als eindonderwijs stroomt landelijk nog ongeveer de helft van deze leerlingen door naar het mbo.⁴ Het studiesucces van deze studenten binnen ons ROC is vergelijkbaar met die van de andere entreeleerlingen. Steeds meer praktijkschool-leerlingen volgen de entreeopleiding op de oorspronkelijke school, om te kunnen leren in een vertrouwde omgeving. ROC Mondriaan stelt daartoe de licentie ter beschikking en neemt de examens af. Dit leidt tot lagere studentenaantallen binnen het ROC en tot meer studenten die bij het praktijkonderwijs hun diploma halen. Mondriaan en de praktijkscholen werken op deze manier samen om deze jongeren in staat te stellen een zo hoog mogelijk diploma te behalen.

³ Het lager aantal studenten in 2019 wordt verklaard doordat deze studenten apart geregistreerd worden, en door een toename van het aantal studenten dat de entreeopleiding binnen het praktijkonderwijs volgt (onder examenlicentie van het ROC).

⁴ Kennis, R., T. Eimers en S. van der Woude. Doorstroom van praktijkonderwijs naar mbo. Studie naar cijfers, achtergronden en wettelijk kader. KBA Nijmegen, 2018.

De studenten volgen op dit moment les in de profielen dienstverlening/zorg, horeca, logistiek, en retail. Entreestudenten in de technische richting volgen les in de techniekscholen. Deze scholen hadden 181 entreestudenten op 1 oktober 2018 en 141 op 1 oktober 2019.

We hebben een analyse gemaakt van het studiesucces van de entreestudenten die doorstromen naar niveau 2 binnen ROC Mondriaan⁵. Ongeveer twee derde van het aantal gediplomeerde studenten van de School voor Entreeopleidingen stroomt door naar niveau 2. Van de studenten die in het studiejaar 2016-2017 bij de School voor Entreeopleidingen stonden ingeschreven haalde 59% het niveau 2 diploma (en dus een startkwalificatie) binnen 2 jaar (nominale studieduur is 1-2 jaar). Ongeveer 15% is dan nog bezig met studeren. In de twee jaar daarvoor was dat een vergelijkbaar percentage, en dit is ook vergelijkbaar met de prestaties van studenten die direct beginnen in niveau 2 (en die dus – meestal – in bezit zijn van een vmbo-diploma).

Het percentage voortijdig schoolverlaters is sinds het schooljaar 2017-2018 lager dan het landelijk gemiddelde en ook flink onder de landelijke VSV-norm, gezien onze populatie een goede prestatie.

Aanbod studenten vanuit de entreeopleiding voor de arbeidsmarkt

Zoals in de vorige paragraaf te lezen is zijn de prestaties van de School voor Entreeopleidingen goed te noemen, maar toch verlaat nog 20% van de studenten de opleiding met alleen een diploma van de entreeopleiding, of zelfs zonder diploma. De bedoeling van Ewa Haaglanden is deze studenten – het liefst toch nog met een diploma – met een nieuwe vorm van scholing aan een baan te helpen.

De doelgroep studenten die via een gele route (met entreediploma) of blauwe route (zonder entreediploma) via scholing naar werk kan, kan met deze gegevens in het achterhoofd als volgt worden ‘afgepeld’:

Van de startende studenten in enig jaar (641 stand 1/10/2019)

- Is de verwachting dat ongeveer 80% een diploma haalt in niveau 1 (513 studenten)
 - o Van de entree-gediplomeerden stroomt ongeveer 2/3 (338 studenten) door naar niveau 2 om een startkwalificatie te gaan halen
 - Ongeveer 60% daarvan (203 studenten) behaalt dat binnen 2 jaar. Ongeveer 15% (51 studenten) is daarna nog aan het studeren op niveau 2. Deze percentages zijn vergelijkbaar met die van de vmbo-gediplomeerden die direct instromen in niveau 2.
 - o Van de entree-gediplomeerden stroomt ongeveer 1/3 uit vanuit Mondriaan (169 studenten). Zij gaan naar werk of naar een opleiding bij een andere school, of stromen uit. Als ze blijven leren of na 1 jaar duurzaam werk hebben van minimaal 12 uur in de week tellen ze niet mee als voortijdig schoolverlater.
- Is de verwachting dat ongeveer 20% géén diploma haalt in de entreeopleiding en definitief uitvalt als voortijdig schoolverlater (128 studenten)
 - o Binnen de gele route willen we hiervan ongeveer 75 studenten oppakken. We gaan er vanuit dat we daarmee minimaal 56 studenten per jaar toch het diploma kunnen laten halen. Deze studenten tellen als ze daarna aan het werk gaan niet meer als voortijdig schoolverlater (werk-correctie op het VSV-percentage) en maken geen gebruik van een bijstandsuitkering.
 - o Binnen de blauwe route willen we hiervan ongeveer 50 studenten oppakken. We gaan er vanuit dat we daarmee minimaal 30 studenten per jaar via een bij hen

⁵ Let op, als studenten doorstromen naar een niveau 2 opleiding van een andere instelling dan staan deze studenten niet in deze tabel.

passend certificaat of verklaring naar werk kunnen begeleiden. Zij tellen wél als voortijdig schoolverlater (want ze hebben geen diploma van de entreeopleiding plus duurzaam werk), maar maken als ze met die extra bagage aan het werk komen géén gebruik van een bijstandsuitkering.

Ook de studenten die naar niveau 2 doorstromen profiteren hiervan

Naast de studenten die via de gele of blauwe route naar werk doorstroomt wordt ook de positie van studenten in de rode route verbeterd. Zoals ook beschreven in de subsidieaanvraag leidt de intensieve samenwerking met bedrijven en gemeenten in de gele en blauwe route tot een groter netwerk dat kan worden aangeboord voor de overgang naar werk, meer kennis over de sectoren die de scholing in de rode route kan verrijken, mogelijk tot een groter aantal BPV-plekken, gebruik van materialen, apparatuur en locaties, enzovoort.

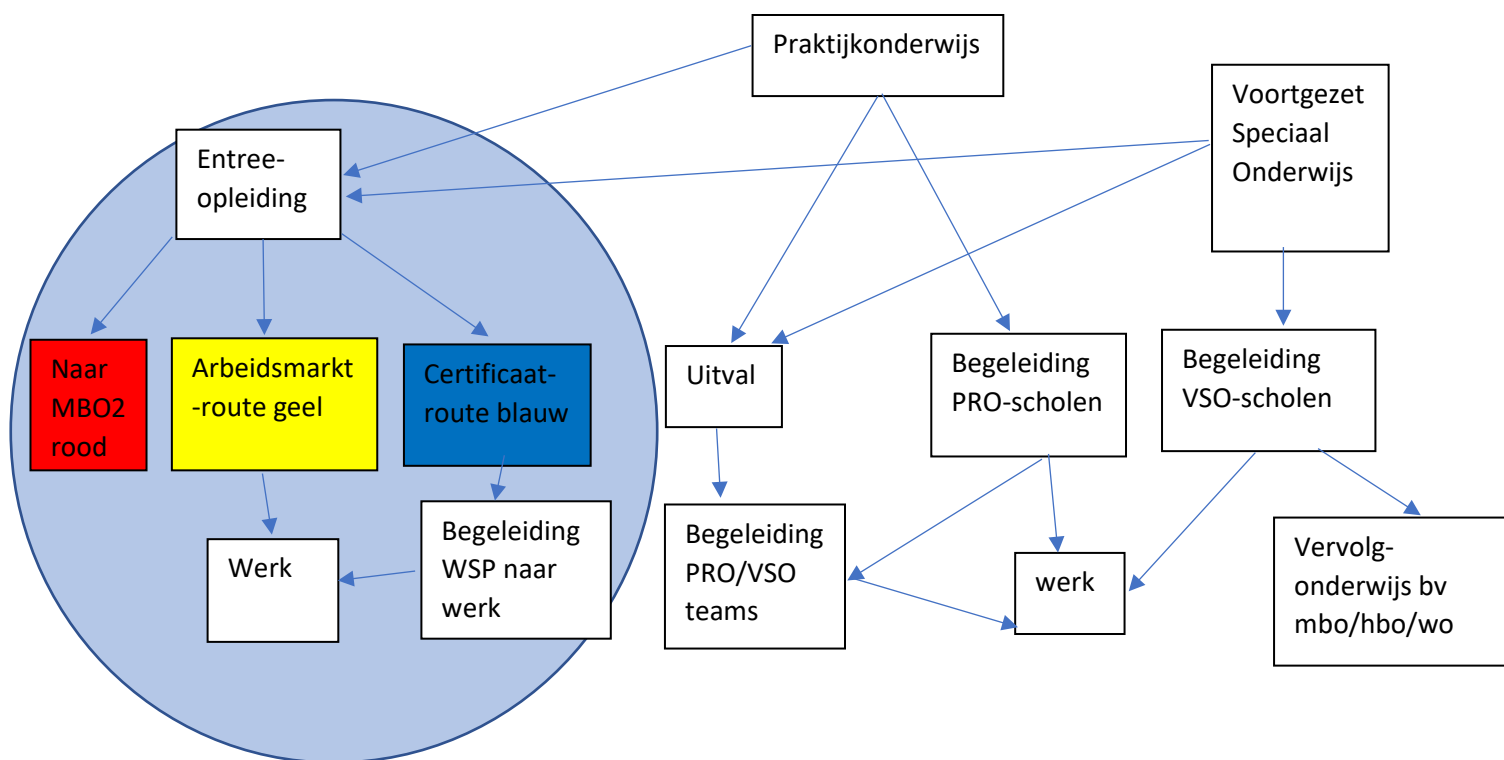
Het aantal studenten die hierdoor meer arbeidsmarktrelevant onderwijs genieten is

- Het totaal aantal deelnemers uit de School voor Entreeopleidingen: 641
- Minus het aantal studenten dat aan de gele route begint: 75
- Minus het aantal studenten dat aan de blauwe route begint: 50
- Totaal rode route bij de start dus $641 - 125 = 423$ studenten

Sluitende aanpak

Doordat we deze groepen uitvallers uit de entree op andere wijze richting werk begeleiden ontstaat er **regionaal een sluitende aanpak van de zwakste groepen in het onderwijs**: de uitvallers uit het praktijkonderwijs, het voortgezet speciaal onderwijs en de entree-opleiding.

Figuur: Stroomschema jongeren entreeopleiding, praktijkonderwijs en vso



Toelichting figuur

Ewa Haaglanden richt zich op het onderwijs binnen de lichtblauwe cirkel. Omwille van de leesbaarheid is niet ingetekend dat er ook studenten van de gele route kunnen overstappen naar blauw, of toch weer terug naar rood, en omgekeerd.

Aanwas nieuwe kandidaten die via scholing aan het werk blijven of gaan

De gemeente Den Haag heeft in 2017 Panteia onderzoek laten doen naar relevante ontwikkelingen op de (regionale) arbeidsmarkt. In haar rapport schrijft Panteia dat de grootste uitdaging is om mensen in een baan te krijgen met zo min mogelijk risico op uitval, en dat dat in veel gevallen betekent dat er geïnvesteerd moet worden in scholing. Bijstandsgerechtigden die geen startkwalificatie hebben zijn kwetsbaar, zegt het bureau, als ze zonder startkwalificatie naar werk worden geleid. Want bij de volgende economische crisis verliezen ze mogelijk snel weer hun baan. Panteia raadt aan in de opleiding zoveel mogelijk aan te sluiten op de praktijksituatie, waarbij uitkeringsgerechtigden vaardigheden opdoen, indien mogelijk met een beperkte mate van theorie en certificering. Hiervoor zou ingezet moeten worden op sectoren met vraag naar laag opgeleide arbeidskrachten zoals de zorg, de logistiek en de toeristische sector.

Partners in de regio werken hierin al samen in een aantal initiatieven. Het regionale initiatief Perspectief op Werk richt zich op de mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt, en dan met name op mensen die op dit moment niet (voldoende) aan het werk zijn: WW-gerechtigden, bijstandsontvangers die onder de Participatiewet vallen, en mensen met een arbeidsbeperking. Enkele van deze kandidaten worden in de regio al geschoold middels de pilots praktijkleren met een praktijkverklaring. Ook wordt regionaal samengewerkt binnen de Energieacademie. In de Energieacademie is een link gelegd tussen de uitdaging mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan werk te helpen en de vraag naar personeel die de komende jaren gaat ontstaan vanwege de energietransitie.

Binnen Ewa Haaglanden willen we aanvullend aan deze initiatieven opleidingstrajecten bieden voor:

- kandidaten binnen bedrijven (10 kandidaten per jaar). Door opscholing van eigen personeel en het in dienst nemen van nieuw lager opgeleid personeel kunnen werkgevers toch aan voldoende personeel komen.
- kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt, voor wie we relevante certificaten ontwikkelen en uitvoeren (10 kandidaten per jaar).

Dit is een extra ontwikkelpoot binnen Ewa Haaglanden. We zetten zo stappen om een aanbod te creëren in het kader van 'een leven lang ontwikkelen'. De schaal van deze initiatieven is in het begin nog klein. We verwachten dat we geen tekort aan kandidaten zullen hebben en dat we de dienstverlening op termijn kunnen uitbreiden. **Ook hiervoor is het goed gebruik te maken van de huidige krappe arbeidsmarkt, en dus het ijzer te smeden als het heet is. Er staan in onze regio nog genoeg mensen aan de kant die aan het werk kunnen als daartoe voldoende scholing en begeleiding is.**

Voor Perspectief op Werk is door het UWV een analyse gemaakt van de groepen kandidaten die hiervoor in aanmerking zouden kunnen komen.

Er zijn in de regio Haaglanden ongeveer 10.350 personen met een *WW-uitkering* die nog niet beschikken over een dienstverband. Een deel hiervan is kwetsbaar vanwege gebrek aan opleiding. Bijna één op de drie heeft alleen basisonderwijs of vmbo afgerond. Bijna 4.280 van de ww-gerechtigden zijn 50 jaar of ouder. Deze factoren in combinatie met werkervaring en uitkeringsduur hebben een voorspellende waarde voor de kans dat iemand binnen een jaar aan het werk gaat. Een deel van deze groep zal baat kunnen hebben bij extra opleiding om de eigen positie op de arbeidsmarkt te versterken.

Veel *bijstandsgerechtigden* hebben een nog beperktere aansluiting op de arbeidsmarkt dan mensen met een WW-uitkering. Mensen zijn langdurig werkloos, hebben onvoldoende arbeidsverleden om WW te ontvangen, hebben niet als werknemer gewerkt of kunnen om andere redenen niet in hun

eigen inkomen voorzien. In Haaglanden bevinden zich onder de bij UWV geregistreerde werkzoekenden 32.329 mensen met een bijstandsuitkering, terwijl ze (nog) niet beschikken over een dienstverband. Hiervan hebben er 20.713 geen startkwalificatie. Ook hier is bijna de helft 50 jaar of ouder.

Mensen met een arbeidsbeperking vormen een heterogene groep op de arbeidsmarkt. Zij verschillen zowel in uitkeringssituatie als in handicaps. De samenstelling varieert dan ook van hoogopgeleiden met een lichte fysieke beperking tot mensen met een ernstige verstandelijke beperking zonder diploma. Vooral bij Wajongers is er vaak sprake van een combinatie van handicaps. Zij hebben voordat ze de arbeidsmarkt betreden al een ziekte of handicap, en daarmee doorgaans ook een achterstand. Bij WIA-gerechtigden ontstond de ziekte of arbeidshandicap gedurende het arbeidzame leven. De arbeidsmogelijkheden van personen met een arbeidsbeperking lopen sterk uiteen en bemiddeling naar werk en inpassing in het arbeidsproces is dan ook altijd maatwerk. Mensen met een WAO-uitkering vormen met 12.200 personen de omvangrijkste groep in Haaglanden. Het aantal WAO'ers met een dienstverband is beperkt (14%). De gemiddelde leeftijd van deze groep is hoog; 61% van de WAO'ers is 55 jaar of ouder. Ongeveer 9.000 personen vallen onder de regeling Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA). Binnen de groep WGA 3580 is 60% zonder dienstverband en binnen de groep WGA 80-100 is dit 93%. Van de groep WIA <35%, 3.240 personen, heeft 62% geen dienstverband. Binnen de Wajong hebben o-Wajongeren vaker een dienstverband (44%).

Literatuur

Arbeidsmarktregio Haaglanden. Conceptplan Perspectief op Werk. Den Haag, april 2019.

Birch Consultants. Human Capital in Zuid-Holland. Arbeidsmarktanalyse en doelstellingen voor een agenda. In opdracht van de Economic Board Zuid-Holland en de Provincie Zuid-Holland. Driebergen, 15 oktober 2018.

Birch Consultants. Het verhaal van Zuid-Holland. Economische arbeidsmarktanalyse. Driebergen, 15 oktober 2018.

CPB. MLT-ramingen november 2019.

Gemeente Den Haag. Werkoffensief +500. Sneller van bijstand naar werk. Den Haag, 8 januari 2019

Gemeente Den Haag. Ontwerp-economische visie Den Haag, kenmerk DSO/2019.109. Den Haag, 14 maart 2014

Gemeente Den Haag. Conceptrapport Sectorplan Bouw&Techniek/Energietransitie. Den Haag, mei 2019.

Gemeente Den Haag. SWOT-analyse onderzoeksrapporten over de Haagse economie. Samenvattingen van recente analyses (definitief). Den Haag, februari 2019.

Panteia. Bruggen bouwen op de arbeidsmarkt. Perspectieven voor het Haagse arbeidsmarktbeleid. Zoetermeer, januari 2018.

Patijnenburg. Aan het werk met Patijnenburg. Naaldwijk.

Patijnenburg. Ben, de Westlandse Bij op bezoek bij Patijnenburg – mens-werk-match. Speciale jubileumuitgave, Naaldwijk, 2018.

UWV. Monitor arbeidsparticipatie 2019. Aan het werk zijn, komen en blijven van mensen met een arbeidsbeperking. Februari 2019.

UWV. Regio in beeld: Haaglanden - hoofdrapport. Oktober 2019.

Gebruikte data

CBS <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/42/meer-mensen-zoeken-werk-minder-mensen-vinden-werk>

S-bb. https://www.s-bb.nl/kans?region=Haaglanden&query=&field_profession_field_level%5B%5D=1#search-results

UWV. Vacaturemarkt arbeidsmarktregio Haaglanden 2018.

UWV. Spanningsindicator arbeidsmarktregio Haaglanden 2018.

ABU. Uren en omzet uitzendbranche oktober 2019.